

Man lär så länge man har elever – yrkeselevens arbetsplatslärande ur företagsperspektiv

Av: Robert Höghiell, Stockholms Universitet

Rapport nr 15,
november 2014



Jag vill särskilt tacka alla de företag som välvilligt ställt upp för intervjuer. För att någorlunda bevara företagens anonymitet har jag valt att inte direkt namnge dem. Undantaget är det statliga företaget SSAB, dock framgår inte vilken ort jag besökt. Företagets storlek har försvårat min anonymisering. Data har samlats in från fyra geografiska regioner, från norra till västra Sverige.

Stockholm 2014-09-24
Robert Höghelm
/Institutionen för pedagogik och didaktik,
Stockholms Universitet/

Innehåll

Förord.....	4
Bakgrund	5
Syftet med intervjustudien.....	8
Urval	8
Intervjuförfarande	11
Resultat.....	11
Effekter och interna företagsrelaterade faktorer	11
Kompetensförsörjning.....	11
Socialiseringsaspekten	12
PR-strategi.....	13
Kvalitetspåverkan i företaget	14
Kompetensförsörjning i regionen.....	16
Pedagogiska erfarenheter beträffande överföring av yrkeskompetens och externa företagsrelaterade faktorer.....	17
Pedagogiska aspekter.....	17
Samarbete med huvudmannen.....	20
Ekonomiska faktorer	21
Avslutande diskussion	22
Interna företagseffekter.....	22
Kvaliteten främjas.....	22
Kontinuiteten säkras	22
Pedagogiska strategier	23
Kommunikationen haltar.....	25
Kronorna bagatelliseras.....	25
Slutsatser	26
Vem äger frågan?	27
Referenser	29

Förord

Vilka är effekterna på företagen av att ta emot praktikanter inom ramen för olika program för arbetsplatsförlagt lärande? Flera olika beteckningar förekommer i olika utbildningsformer.

Inom ramen för forskningsprogrammet "Kompetens för tillväxt"(se www.kompetensfortillvaxt.nu) genomför Ratio ett delprojekt om effekter av arbetsplatsförlagt lärande på företagen. Detta är en nyckelfråga för att förstå vad som behövs för att få olika systemet för förmedling av praktisk kunskap – inom gymnasiala yrkesutbildningar, yrkesvux, teknik- och vårdcollege, lärlingsystem mm – att fungera bättre. Om inte företagen själva tjänar på att medverka i dessa system, kommer den praktiska kompetens som näringslivet behöver, vara svår att skapa.

Delprojektets syfte är att:

- Kartlägga effekterna av arbetsplatsförlagt lärande på företagen
- Tillvarata de erfarenheter som har gjorts av arbetsplatsförlagt lärande i detta avseende i existerande satsningar och system
- Identifiera framgångsfaktorer – som handledning, system för kvalitetssäkring och regional förankring – för positiva effekter av arbetsplatsförlagt lärande på företagen
- Föreslå eventuella policyåtgärder för hur identifierade brister kan åtgärdas

Denna rapport är skriven av Robert Höghi, senior professor i pedagogik vid Stockholms universitet, som har mångårig erfarenhet av forskning och företagskontakter kring yrkesutbildningar och det praktiska lärandets utmaningar.

Nils Karlson, projektansvarig *Kompetens för tillväxt*

Docent, vd Ratio – Näringslivets forskningsinstitut

November 2014

Bakgrund

Det finns en mångårig debatt om hur kopplingen ska se ut mellan den yrkesutbildning som samhället erbjuder samt de utbildningsbehov och yrken arbetsmarknaden efterfrågar. Allmänt tycks det också råda konsensus kring tanken att yrkes elever bäst tillägnar sig kunskaper om ett yrke genom arbetsplatsförlagt lärande. Dock diskuteras sällan vilken form av lärande som sker (se Ellström, 1996). Det finns också ett ökande antal teorier om hur man kan förstå svårigheterna (se t.ex. Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y. (2003).

I dessa sammanhang brukar länder som har lärlingsutbildningar särskilt lyftas fram som goda exempel (Tyskland, Österrike och Danmark, men även Schweiz). Generellt utmärks dessa yrkesutbildningssystem av att ett stort ansvar har lagts på de företag/arbetsgivare som är verksamma på arbetsmarknaden.

Svenska staten har i olika omgångar försökt introducera lärlingsutbildningar, men med magert resultat. Några av orsakerna är ett mycket svagt intresse från både elever och näringsliv (Olofsson, 2005). Från och med 1 juli 2011 infördes en ny gymnasial lärlingsutbildning som ett alternativ inom gymnasieskolans skolförlagda yrkesutbildningar. Villkoret är att ett utbildningskontrakt har upprättats mellan elev, huvudman (vanligen en kommun) och företag.

Till detta finns en tidigare allmän förändring beträffande yrkesutbildningarnas organisering i Sverige. Genom införandet av APU¹ utökades tiden som elever skulle vistas ute på en arbetsplats jämfört med tidigare (nu blev tiden minst 15 veckor). Samtidigt blev skolan också ansvarig för bedömningen av APU. I praktiken ökade kraven på skolan att samverka med arbetslivet, eftersom arbetsplatsernas handledare hade möjlighet att sätta in elevernas APU i företagets långsiktiga utveckling. Yrkesutbildningen blev i högre grad skolstyrd än före reformen (Berglund 2009). Någon ersättning för att företagen tog emot APU-elever utgick dock inte. I vissa fall betraktade emellertid kommunerna APU-verksamheten som uppdragsutbildning varvid företagen erhöll ersättning, dock med villkoret att företagen i så fall inte fick betala ut någon lön.

I den senaste gymnasireformen 2011 (GY11) förändrades yrkesutbildningen ytterligare. APU ersattes av APL² och den ovan nämnda lärlingsutbildningen infördes. I GY11 är inte alla yrkesprogram automatiskt högskoleförberedande, något som i vissa delar av landet medfört att eleverna avstår från att söka sig till dessa program³.

Den arbetsplatsförlagda delen i yrkesutbildningen styrs i uttrycklig samverkan mellan huvudman och arbetsplats. Tidigare redovisade problem med den arbetsplatsförlagda utbildningen kommer

¹ Arbetsplatsförlagd utbildning.

² Arbetsplatsförlagt lärande.

³ I en nyligen publicerad studie (Andersson & af Ugglas 2014) svarade elever i totalt nio klasser i åk 9 (N=153, inget bortfall) på tre skolor belägna i ett län i Svealand, att de främst ville välja ett gymnasieprogram som medgav postgymnasiala utbildningar. Skolorna som ingick i studien hade en blandad elevsammansättning beträffande vårdnadshavares yrkesbakgrund och härkomst. Eleverna i studien ville helt enkelt hålla alla möjligheter öppna inför framtida yrkesval. Om denna trend håller i sig och blir mer allmän torde detta få allvarliga konsekvenser för rekrytering av yrkes elever till vissa branscher.

antagligen att kvarstå. I en OECD-rapport från 2008 framkom att svenska företag involverade i APU, i första hand såg sig som utanförstående vilka endast betjänade utbildningssektorn, och därmed inte fungerade som jämställda och medansvariga partners (Kuczera et. al. 2008). Problemet är således att APL ska inordnas i skolornas studie- och kursplaner. Dessa problem är något som fortlöpande diskuteras på andra håll. Det brittiska yrkesutbildningssystemet följs exempelvis noggrant och fortlöpande upp av den brittiska regeringens särskilda inspektörer. Dessa utgår från detaljerade uppsatta mål för yrkesutbildningen (Qualifications and Curriculum Authority, 2006).

I en nyligen publicerad studie har man undersökt arbetsgivares användning av statsbidraget för gymnasial lärlingsutbildning (Berglund, Höjlund, Kristmansson & Paul 2014). Resultatet visade att det viktigaste motivet för att ta emot lärlingar var att bidra till att fler ungdomar kommer ut i arbetslivet. Statsbidraget spelade här ingen avgörande roll för beslutet. Däremot behandlar studien inte alls vilken effekt detta har internt på de berörda företagen.

Vad finns det för erfarenheter från andra länder av att företag tar emot yrkes elever? De flesta studierna från EU-området behandlar lärlingsutbildningar och mer undantagsvis skolförlagda yrkesutbildningar (Plug, E., Groot, W.J.N., 1998). De senare finns faktiskt i Tyskland och omfattar de yrkes elever som inte lyckas få en lärlingsplats. I en nyligen publicerad studie av European Commission (september 2013) har man studerat effekterna av lärlingssystem hos länder inom EU:s medlemsstater. För närvarande finns 24 lärlingsliknande system (European Commission, 2012). Systemen varierar kraftigt mellan länderna i många avseenden, inte minst vad gäller olika branscher. I septemberrapporten från European Commission har man försökt jämföra lärlingssystem ur en ekonomisk vinkel. Detta genom tillgång till mikrodata från Tyskland, Österrike, Schweiz, Danmark och Nederländerna, som alla har en tradition av lärlingsbaserade yrkesutbildningsprogram. Resultatet visade att systemen kan utgöra ekonomiska incitament för inblandade företag.

Åtskilliga jämförande studier visar att de länder som har starkt utbyggda lärlingssystem också ger en god start för unga att ta sig in på arbetsmarknaden. Resultatet är en låg ungdomsarbetslöshet (Van der Velden et al 2001). Österrike, Tyskland och Danmark med sina lärlingssystem har bland den lägsta andelen arbetslösa ungdomar inom OECD (Quintin & Martin 2006).

Företagens vanligaste motiv till att ta emot lärlingar tycks variera. För en del företag rör det sig om en långsiktig strategi, medan det för andra gäller att anställa arbetskraft i stället för att anlita den externt (Mohrenweiser et al 2010). En indikator på det senare är att de företag i Tyskland som har lärlingar också i 20 procent mindre utsträckning anlitar extern arbetskraft (a.a.et 2010) det vill säga anställda vid andra företag.

Cappellari et al (2012) har i en italiensk studie visat att företag med lärlingar ökade sin produktivitet per anställd medtotalt 1,6 procent. En tänkbar förklaring är att extern personal inte uppvisar samma lojalitet mot företaget jämfört med förhållandet mellan ordinarie och lärlingsanställda. Företaget sparar kostnader för att nyrekrytera personal och undviker att anställa personer som är okända för dem. Ekonomiskt stöd från offentlig sektor kan eventuellt ha en viss positiv effekt på en lärlingsbaserad utbildning, men resultaten är för närvarande begränsade och anses vara kontroversiella (Westergaard-Nielsen, N., Rasmussen, A.R., 2000; Mühlemann, S., Schweri, J., Winkelmann, R., Wolter, S.C., 2007). Enligt en dansk studie från 1997 är de vanligaste skälen till att företag tar emot lärlingar (1) den relativt låga kostnaden jämfört med företagets produktivitet, men

även jämfört med annan arbetskraft (2) lärlingar säkrar återväxten av kvalificerad arbetskraft (3) ett jämnt flöde av lärlingar genom företaget ger en möjlighet att "handplocka" de som är bäst och erbjuda dem en anställning (4) företaget känner en skyldighet att ta emot lärlingar som ett ömsesidigt ansvar gentemot den framtida branschen (Westergård-Nielsen & Rasmussen 1997).

Avslutningsvis kan man konstatera att företag som använder sig av lärlingar visar förhöjd produktivitet. Om man jämför med skolbaserade yrkesutbildningar verkar fördelarna med lärlingsutbildningarna vara högst i början och sedan avta över tid (Ryan, P., 1998; Ryan, P., 2011). Flera studier med ekonomisk profil pekar på samma resultat, nämligen att företag med lärlingar visar högre produktivitet och att det får positiva regionala effekter. Detta framkommer särskilt i en omfattande studie i Storbritannien, utförd av Daniel Solomon vid Centre for Economics and Business Research (2013). Vidare har det i tyska studier visat sig att personalen vid "lärlingsföretag" uppvisar hög kompetens men också åtnjuter bättre anseende än personal på företag som inte har lärlingar. I en OECD-studie från 2009 framkommer att kvaliteten på yrkesutbildningar som har elever med arbetsplatsförlagt lärande eller lärlingsutbildningar varierar, men betydelsefullt är att inblandade företag kan erbjuda god handledning. Vidare har företagets strategi stor betydelse. Fungerar lärlingsystemet endast som ett substitut för att ersätta arbetskraft istället för att hyra in personal, eller har man ett mer långsiktigt perspektiv – nämligen att förse arbetslivet med framtida kvalificerad arbetskraft? (OECD 2009). Thomas Zwick (2007) har gjort en studie på tyska företag med anledning av att det under vissa perioder har varit svårt att placera lärlingar. Slutsatsen blev att företagen tänker strategiskt ekonomiskt och därmed försöker se till att de kostnader som lärlingen åsamkar företaget, kompenseras med att lärlingen också blir en arbetskraft som producerar. Detta blir särskilt tydligt när konjunkturen går ner. Samma förhållanden gäller enligt Zwick för Schweiz (a.a. 2007).

Ovan redovisade studier rörande yrkesutbildningar med arbetsplatsförlagt lärande uppvisar en mångfacetterad bild, men antyder dock att det generellt har en positiv inverkan på de företag som tar emot elever. Detta oavsett om de går i en skolförlagd yrkesutbildning eller mer renodlade lärlingsutbildningar. Den främsta orsaken är ekonomisk, då i form av produktivitetsökningar för de berörda företagen. Däremot behandlas över huvud tagit inte vilka effekter detta har på den inre företagskulturen. År 2012 genomfördes en intressant Ny Zeeländsk studie på uppdrag av det inhemska utbildningsdepartementet. I studien har företag inom industrisektorn svarat på frågor kring hur utbildningen ser ut, men man har också diskuterat framtidsutsikterna (Ministry of Education, New Zealand, 2012). Frågorna behandlade behovet av vidareutbildning, vilken sorts yrkes elever företagen var intresserade av att vända sig till samt hur yrkesutbildningen kan svara upp mot olika branschens behov. Man genomförde en intervjustudie där 18 olika företag ingick, samt en survey studie som 960 företag besvarade. Resultaten visade att utbildningen varierade mellan olika typer av industriföretag, vilket knappast förvånar. Även engagemanget varierade mellan olika branscher. Företagen anförde också att lärlingsutbildningar ansågs kostnadskrävande, men vittnade på det individuella planet om att de före detta lärlingarna ofta återkom för livstidsanställningar. De som varit lärlingar engagerade sig dessutom gärna i att undervisa nya lärlingar. Dåligt med tid för att fortbilda anställda uppgavs vara ett generellt hinder, men även brist på information om tillgängliga möjligheter för fortbildning. Företagarna ansåg också att arbetsplatsförlagt lärande samt yrkesrelevant utbildning som svarade mot industrins kvalifikationer var mycket viktigt. En förbättring av skolsystemet generellt, var det som prioriterades högst, liksom ökad studie och yrkesvägledning samt en bättre yrkesutbildning som innebär bättre koppling mellan industrin och utbildningssektorn. Det sistnämnda gäller särskilt den gymnasiala utbildningen, men även den postgymnasiala.

Men vad händer på det enskilda företag som i årtal tar emot elever för ett arbetsplatsförlagt lärande? Ekonomerna har studerat produktivitetsvinster medan pedagogerna haft fokus på yrkeselevens lärande. **Däremot har man föga intresserat sig för interna effekter på det enskilda företaget, som ett resultat av att man långvarigt tagit emot yrkes elever.** Vad händer till exempel med de anställda som under många år får bekanta sig med studerande som kommer till företaget för att närmare sätta sig in i ett yrke? Hur påverkas företagsledningen och vilka eventuella åtgärder vidtas med anledning av detta?

För att belysa denna problematik genomfördes en intervjustudie under perioden 25 mars till 25 april 2014, där 11 företag från olika branscher söktes upp. Företagsrepresentanter intervjuades, alla ansvariga för att ta emot elever från gymnasieskolans yrkesprogram, yrkesvux samt lärlingsutbildning. Varje intervju bandades och pågick vanligen ungefär 60 minuter.

Syftet med intervjustudien

- Granska effekter av arbetsplatsförlagt lärande på företagen och dess anställda
- Tillvarata pedagogiska erfarenheter som har gjorts av arbetsplatsförlagt lärande, beträffande överföring av yrkeskompetens i existerande satsningar och system på berörda företag

Urval

De företag som valdes ut ingick i ett tidigare ESF-finansierat projekt "En ny yrkesutbildning". Projektet inleddes 2006 och avslutades 2008⁴ I dess regi genomfördes seminarier kring pedagogiska strategier och man vände sig till huvudmän med ansvar för gymnasial yrkesutbildning. Totalt omfattades 29 kommuner, och 282 företag deltog i seminarier med ett tydligt och övergripande syfte. Deltagarna skulle arbeta fram strategier för hur den gymnasiala yrkesutbildningen lokalt ska organiseras. Detta för att förtäta samarbetet mellan gymnasieskola och näringsliv, allt utifrån en pedagogisk idé som utgår från yrkesverksamhetens verklighet samt hur skolan borde anpassas efter denna. Den pedagogiska idén fick benämningen yrkesbaserat lärande.

Verksamheten på det enskilda företaget skulle således bestämma när skolan med sina teorikurser och kärnämnen fick komma in i yrkesutbildningen. Vid tidpunkten för projektets genomförande ingick inte någon lärlingsutbildning.

Från de regioner som ingick i studien valdes följande orter ut, tre från norra Norrland, tre från nedre Norrland, tre från norra Mellansverige samt två från Västsverige. Nedan följer en sammanställning av företagen⁵ med en kort beskrivning av verksamheten⁶.

⁴ Slutrapport av Fas III projektet. *En ny yrkesutbildning*. ESF: Projektkod 939 231 63 60. Projektets övergripande ambition var att sprida en pedagogisk idé i form av projektverksamhet om organisation av yrkesutbildning. 29 av landets kommuner deltog fördelade på Norra Västerbotten, Hälsingland, Dalarna, Järfälla, Västra Götaland och Kalmar län.

⁵ Eftersom flera branscher var representerade i urvalet avspeglades även könsfördelningen bland de anställda knutet till bransch. På alla serviceföretag inom fordonssektorn dominerades t.ex. de anställda nästan helt av män.

⁶ Uppgifterna har i huvudsak inhämtats från internet tillgängliga årsredovisningar och beskrivningar.

Sandå, Norra Norrland. Det aktuella företaget är verksamt inom måleribranschen, har lokalkontor över hela Sverige och är störst i branschen. Antalet anställda var år 2012 ungefär 1700 personer. Kontoret i norra Norrland hade 20 anställda målare. I regionen finns fyra större målerifirmor där det aktuella företaget är ett av de större. Intervjun gjordes med projektledaren för måleri.

Europeisk detaljhandelskedja, norra Norrland. Totalt finns 2562 anställda inom koncernen, varav 1413 finns i Sverige där verksamheten är förlagd till 78 butiker. Varuhuset på den aktuella orten har 18 anställda och intervjun gjordes med butikschefen.

Kostförsörjningen, norra Norrland. Enheten ansvarar för all mat som serveras vid ett lasarett. För närvarande ansvarar landstinget för driften. Totalt antal anställda är 15 personer. Ansvarig enhetschef intervjuades i närvaro av en kokerska som också medverkar vid betygssättningen av de yrkeselever som gör sin arbetsplatspraktik vid enheten.

Produktionspartner, nedre Norrland. Företaget tillverkar färdiga produkter och komponenter i tunnplåt, i enlighet med kundernas önskemål. Vidare har företaget hög kapacitet inom laserskärning, stansning och bockning samt har en svetsverkstad för mindre och medelstora objekt. Antalet anställda är drygt 30 (30-40). Intervjun gjordes med företagets ägare och vd.

Colorama, nedre Norrland. Colorama bildades i början av 2007 och är Sveriges nyaste och största färgfackhandel. Kedjan består idag av drygt 210 butiker, utspridda över hela Sverige. Företaget på den aktuella orten har 8 personer anställda. Intervjun gjordes med butikschefen.

Stålslipning, nedre Norrland. Företaget har en särställning inom svensk verkstadsindustri avseende slipning av stora detaljer. Företaget startade 1976 och efter ett par år växte verksamheten med inriktning mot finbearbetade verktygsplattor i standardformat. I början av 90-talet övergick produktionen mer mot vidareförädling av slipade produkter, såväl hel- som halvfabrikat. Sedan 2006 är företaget familjeägt. Företaget har 8 anställda och den kvinnliga delägaren intervjuades.

Lastbilsföretag, norra Mellansverige. Företaget är ett aktiebolag som ingår i en koncern. Vidare är företaget anslutet till ett serviceföretag som är ett dotterbolag till moderbolaget. På verkstaden för lastbilssidan arbetar 12 personer. Intervjun gjordes med verkstadschefen.

SSAB, norra Mellansverige. Företaget bildades 1978 genom sammanslagningen av Domnarvets Jernverk i Borlänge, Norrbottens Järnverk i Luleå och Oxelösunds Järnverk i Oxelösund. Samgåendet skedde efter ett riksdagsbeslut 1977 och staten är största ägare. På den aktuella orten är SSAB en av de största arbetsgivarna med ungefär 2200 anställda. Den ort som besöktes har en särskild enhet som servar och underhåller alla de maskiner och lastfordon som används inom anläggningen, bland annat truckar med en lastkapacitet upp till 370 ton. Totalt arbetar 12 mekaniker på enheten och intervjun genomfördes med verkstadschefen.

Serviceföretag, norra Mellansverige. Företaget på den aktuella orten ingår i ett heltäckande serviceföretag för reparation, underhåll samt service av trailer, släp, Dolly och växelflak. Företaget startades ursprungligen i Sydsverige och har 135 medarbetare på 16 serviceställen i landet. Antalet anställda mekaniker på den besökta orten är 9 personer och intervjun har skett med platschefen.

Lastbilsföretag, Västsverige. Företaget är ett dotterföretag till moderbolaget. Antalet anställda vid företaget är 13 varav 9 är mekaniker. Intervjun genomfördes med servicechefen.

Byggföretag, Västsverige. Företaget utför i Västsverige en mängd byggnadsarbeten på entreprenad. Antalet anställda är 18. Intervjun har skett med ägaren och arbetsledaren.

Nedanstående, tabell 1, ger en översikt av hur många års erfarenhet företagen har av att ta emot yrkeselever och, i vissa fall, lärlingar. De intervjuade personerna gör dock inte någon större skillnad mellan de olika utbildningsformernas yrkeselever, det vill säga lärlingar eller yrkeselever från gymnasiet yrkesprogram.

Vid orten i norra Mellansverige beslutade den lokala verkstadsbranschen sig för att inte tacka ja till någon ekonomisk ersättning från huvudmannen när lärlingar togs emot. Två av företagen på orten i nedre Norrland kände över huvud taget inte till att det fanns en sådan möjlighet. Detsamma gällde byggföretaget i Västsverige. Där uppgav ägaren till byggföretaget att han istället avlönade de yrkeselever man tog emot, om än på en blygsam nivå. Det framgick dock inte om det rörde sig om lärlingar eller yrkeselever från gymnasiet yrkesprogram.

Tabell 1: Företag där intervjuer genomfördes, uppdelat på erfarenhet av att ta emot yrkeselever uttryckt i antal år, antal anställda samt branschtillhörighet.

Företag	Haft yrkeselever i antal år	Antal anställda	Bransch
Sandå, (Norra Norrland)	3	7	Måleri
Europeiskt detaljhandelsföretag (norra Norrland)	6	18	Handel
Kosthållning (norra Norrland)	4	15	Storkök
Produktionspartner, (nedre Norrland)	14	30	Verkstad
Colorama, (nedre Norrland)	20	8	Handel
Stålslipning, (nedre Norrland)	8	8	Verkstad
Lastbilsföretag, (norra Mellansverige)	10	33	Fordon
SSAB, (norra Mellansverige)	8	15	Gruvfordon
Serviceföretag, (norra Mellansverige)	10	9	Släpfordon
Lastbilsföretag, (Västsverige)	8	13	Fordon
Byggföretag, (Västsverige)	5	18	Bygg

Företagen har i genomsnitt ungefär 8 års erfarenhet av att ta emot yrkeselever samt har i genomsnitt 15 anställda. Åtta av företagen är delar av stora nationella och internationella koncerner med ett stort antal verksamhetskontor i hela landet.

Intervjuförfarande

Intervjuformen var så kallad kvalitativ forskningsintervju, med vilket menas att den inte följde en bestämd struktur, utan endast var indelad i frågeområden. I vilken följd dessa behandlades berodde helt på respondenten. Intervjuformen karakteriseras även av att intervjuaren fortlöpande sammanfattar och prövar tolkningar av respondentens utsagor tillsammans med den intervjuade. I följande text kommer intervjuerna att redovisas i form av olika teman som bygger på en traditionell kvalitativ innehållsanalys (se t.ex. Zhang, Y. and Wildemuth, B. M. 2009).

Resultat

Resultatredovisningen är indelad i två huvudavsnitt som ansluter till våra syften med studien. Ett avsnitt redovisar främst effekter av arbetsplatsförlagt lärande samt hur företagen internt hanterar och berörs av de yrkes elever man tar emot. Avsnitt två berör pedagogiska erfarenheter av att överföra yrkeskompetens samt företagets externa samarbete med huvudmannen, i de flesta fall en kommun.

Inget av företagen skilde särskilt på om eleverna kom från vanliga gymnasiala yrkesprogram, om de var elever i ett lärlingsprogram eller kom från vuxenutbildningen. Då företagen hade en relativt lång erfarenhet av att ta emot yrkes elever talade man generellt om "yrkes elever". I de flesta fall var det dock fråga om elever från de gymnasiala yrkesprogrammen man avsåg, eftersom lärlingsutbildningen introducerades först i samband med GY11 (som dock föregåtts av en försöksperiod med start 2007).

Effekter och interna företagsrelaterade faktorer

Genomgående kan således konstateras att så gott som samtliga företag har en längre tids erfarenhet av att ta emot yrkes elever för arbetsplatsförlagt lärande. För de företag som haft sådana elever i flera år har det blivit ett standardinslag i verksamheten. Det har blivit ett normaltillstånd som inte upplevs som påträngande. Alla uppger dock att det i början fanns vissa inkörningsproblem, framför allt under det första eller andra året, men att detta har tonat bort.

I följande avsnitt redovisas utfallet med utgångspunkt från motiv för att ta emot yrkes elever så som de framträder i intervjuerna, nämligen *kompetensförsörjning, socialiseringsaspekten, PR-strategi, kvalitetspåverkan i företaget och kompetensförsörjning i regionen.*

Kompetensförsörjning

Samtliga företag, med ett undantag, anger att det främsta motivet för att ta emot yrkes elever är att de har haft eller kommer att ha behov av att nyanställa personal.

Det började med att vi inte fick personal. Vi sökte efter mekaniker 2006, men fick inte några alls. Många visste inte om att vi fanns, i alla fall inte yrkesskolan, fast vi funnits sedan 1967. (Servicechef, Lastbilsföretag, Västsverige)

För fem-sex år sedan blev vi kontaktade av kommunen om att ta emot yrkes elever, yrkestuderande, praktikanter eller vad vi nu ska kalla dom. Upptakten var nog att jag för sex år sen tagit initiativ till att starta ett branschråd där alla är med. Det blev en

möjlighet att göra dom anställningsbara och så blir det en möjlighet för oss att anställa. (Butikschef, Europeisk detaljhandelskedja, Norra Norrland)

Under fyra-fem år har jag anställt alla, utom tre, då jag inte hade jobb. Av dom tre fick två byggjobb på andra ställen. En blev bilförsäljare och han blev arg. Ja, Micke⁷ brukar ringa mig och fråga om jag kan ta emot någon och så kommer läraren med formuläret att fylla i. Men det är inte alla som vill vara med i "flitiga Lisa"-gänget. (Arbetsledare/ägare byggföretag, Västsverige)

På några platser var kommunen på väg eller hade redan lagt ner ett gymnasieprogram. I förlängningen såg de regionala branschföreträdarna risker med detta.

För tio år sedan ville kommunen lägga ner fordonsprogrammets tunga del. Då startades företagsföreningen. (Verkstadschef, Lastbilsföretag, norra Mellansverige)

Motivet var i grunden att branschföreträdarna önskade tillförsäkra sig ett rekryteringsunderlag i hela regionen. Vid orten i norra Norrland hade man redan lagt ner måleriprogrammet, vilket fått till följd att man nu tar emot yrkesvux-elever vid det studerade företaget, Sandå.

När rekryteringsproblematiken kommer upp anger de flesta att studie- och yrkesvägledningen ute på skolorna inte fungerar så bra. Endast i ett par fall har företagen blivit inbjudna till skolorna. I allmänhet önskar de intervjuade företagsrepresentanterna ett närmare samarbete med skolorna i denna fråga. Intrycket är att här finns antagligen mer att göra.

Sammanfattande kommentar

Nästan alla företag angav skäl som hade att göra med framtida anställningsbehov av ny personal. Bättre samarbete med skolorna rörande studie- och yrkesvägledning är något de flesta önskar. Nedläggning av gymnasieprogram var i några fall huvudanledning till att företagarna mobiliserade sig mot kommunens planer, något som kanske inte är så förvånande.

Socialiseringsaspekten

Att skola in yrkes elever i den egna företagskulturen är en fråga som kommit fram när de intervjuade talar om nyttan med att ta emot olika slags yrkes elever. Några av företagarna var mycket tydliga på den punkten:

Vi har möjlighet att forma en elev från dag ett i åk 2 tills det blir dags för anställning. Vi har världens möjlighet att skapa den mekaniker vi vill ha. En ung drivande elev är bättre än en seg 40-åring. De är framför allt inte formbara på samma sätt. De har redan skapat sig en uppfattning. Svårare att få in en sådan i en grupp. (Platschef, Serviceföretag, norra Mellansverige)

Vi skapar våra mekaniker som vi vill ha dom, eftersom de är 15 år när de börjar. Annat om vi anställer någon som är 30 år. Gärna någon yngre som vi vill forma av våra två

⁷ Yrkesläraren företaget samarbetar med.

handledare. Vi har märkt att dom som kommer från andra arbetsgivare inte alltid är som vi vill att de skall vara. (Servicechef, Lastbilsföretag, Västsverige)

Det är mycket dagismentalitet hos barnen när de kommer. Efter sex månader då börjar de förstå att de måste leverera. Första skolåret är de kass, innan de hittat sin plats. Måste lyfta upp dem till yrkesrollen, när de kommer är de skolbarn. Ska bryta den där bebisen, den skall bort och ungdomen skall fram....Tycker det är bättre med unga pojkar, då får du forma in dom. (Arbetsledare/ägare byggföretag, Västsverige)

De får vara med i yrket: måste passa tider, måste sköta sig, samma som för personalen. Passa tider är särskilt viktigt. Kan bli ett abrupt uppvaknande. Skolan blir lite skyddad verkstad. (Verkstadschef, SSAB, norra Mellansverige)

Det finns således en tendens hos flera av företagen att gärna ta sig an yrkes elever, främst på grund av att de anser sig ha stora möjligheter att socialisera in dem i den företagskultur som råder vid det aktuella företaget.

Sammanfattande kommentar

Socialiseringsaspekten är företagen ytterst medvetna om. Flera går så långt att man föredrar unga människor jämfört med äldre. Företagen anser att det är lättare att forma en ung person, helst så ung som möjligt, eftersom de då anser att man kan stöpa dem i företagets form beträffande rutiner och praxis – kort sagt företagskultur. Någon företagsrepresentant nämner dock att risken blir att de (yrkes eleverna) kanske inte alltid blir så bra eller användbara hos konkurrenter som arbetar på annat sätt än det egna företaget.

PR-strategi

En aspekt som skyntade fram hos vissa av företagsrepresentanterna, var möjligheten att med hjälp av sina yrkes elever sprida positiva omdömen om företaget i den region där man verkar. Eleverna sågs i vissa fall som en utmärkt källa för att sprida uppskattande omdömen om företaget.

Att ta emot yrkes elever ser vi naturligtvis som en rekryteringsmöjlighet men även marknadsföring. Vårt företag har gott rykte. Det vet jag. Det är ett sätt att bygga upp ett gott rykte genom att ta till vara de här ungdomarna. (Ägare och vd, Produktionspartner, nedre Norrland)

Du ser framtida medarbetare. Du syns, företaget syns. Ser helst att företaget gör nytta än att ha nytta. (Verkstadschef, SSAB, norra Mellansverige)

I grunden hoppades några av de intervjuade att om yrkes eleverna spred ut att företaget var bra, ansvarsfullt och seriöst ökade också dess möjligheter att nyrekrytera personal men också att företaget kanske rent av utförde bra arbeten och gjorde bra produkter.

Sedan en budbärare: Hur är det att vara här? En levande reklampelare. Du vill förmedla en positiv bild, rätt bild. (Butikschef, Europeisk detaljhandelskedja, norra Norrland)

Sammanfattande kommentar

Att erbjuda arbetsplatsförlagt lärande för olika slags yrkes elever sågs av många företag också som en möjlighet att sprida god PR kring företaget. Ett resultat som stämmer med erfarenheter från det tyska systemet med att ta emot lärlingar. Se exempelvis Zwick (2007).

Kvalitetspåverkan i företaget

En aspekt som kom upp på de flesta företagen var i vilken utsträckning policyn att ta emot yrkes elever hade effekt på det enskilda företaget. Nästan alla intervju personer svarade spontant att så inte var fallet, då övrig personal arbetade på som vanligt. Men någon form av påverkan ansåg man dock ändå hade skett. Det märktes kanske mest i början, eftersom de intervjuade ansåg att det tog ett till två år innan de regelbundna yrkes eleverna sågs som ett naturligt inslag.

Det har påverkat på ett positivt sätt. Det tar tid att lära upp dem men vi får tillbaka på ett fiffigt sätt. Genom att personalen är engagerad upprätthålls deras kompetens. Då växer de också, personalen blir påmind. I hela projekt Nord tar vi numera emot lärlingar. (Butikschef, Europeisk detaljhandelskedja, norra Norrland)

Påverkar personalgruppen. Att man sträcker upp sig lite extra när det kommer någon ny, visar något och att man lär dem ett yrke. Vissa personer tycker det är kul. (Verkstadschef, SSAB, norra Mellansverige)

Man lär sig själv att man tar emot dem. Så tycker jag det är roligt också. (Kvinnlig delägare, Stålslipning, nedre Norrland)

I det lilla har det påverkat mycket. Vi ser vårt jobb med nya ögon när vi skall instruera någon. Och det här att vi ser lite olika på saker så att vi börjar diskutera runt eleven vad är rimligt att enas runt? Att vi tar emot elever leder till att vi måste kompetensutveckla oss, absolut. Och även att de tillför något genom vad de får lära sig i skolan, det får vi ta del av och höra. Tycker att vårt gäng blivit livligare med bra intressanta diskussioner kring det här. Man får också lättare tag på timvikarier. (Handledare och kokerska, Kosthållning, lasarett, norra Norrland)

Först i början tänkte vi hur skall vi göra när vi tar emot yrkes elever? Men det var för tio år sedan. Det har blivit vardag. Personalen får en kompetens att de får hjälpa andra att komma in i yrkeslivet. Det är en kompetens i sig. Vi tänker väldigt praktiskt. Skolan tänker väldigt teoretiskt. Det var det största bekymret. (Verkstadschef, Lastbilsföretag, norra Mellansverige)

Ja det har blivit dynamiskt. Jag får de här och redan efter första halvåret så tillför de. Man har dem som en arbetskraftbuffert. Kan ju inte skicka iväg dem själv, det går ju inte men de av mina anställda som är gamla i branschen de styr upp direkt! Företaget blir mer konkurrenskraftigt. Jag tycker det. (Arbetsledare/ägare byggföretag, Västsverige)

Av citaten framgår att samtliga intervjuade tillstår att yrkes eleverna har en inverkan på företagens anställda, främst genom att eleverna "tvingar" dem att vara mer alerta när de instruerar och

förklarar för en enskild yrkeselev hur vissa arbetsmoment ska utföras. Det är först vid närmare eftertanke som de intervjuade börjar exemplifiera vad som har hänt med de anställda, detta eftersom det på de flesta av företagen har blivit så att i princip alla anställda fungerar som handledare. Dock finns det alltid någon, eller några, som är huvudansvarig för yrkeseleven.

Påverkas i den bemärkelsen att de blir lite mer noggranna, så att dom inte går in i sig själva utan nu måste de ha en öppen dialog, varför byter vi den här ventilen? Det är det som är så kul om det kommer in en intresserad elev. (Platschef, Serviceföretag, norra Mellansverige).

Jag tror att handledaren själv har fått en viss utveckling. Man gör ju en uppgift. Det finns en viss glädje att kunna lyfta vissa personer. Det blir helt enkelt mer omväxlande. Blir kanske bättre produktion. (Ägare och vd, Produktionspartner, nedre Norrland)

Av alla de 11 företagsrepresentanterna var det endast en person som förnekade att mottagandet av yrkeselever skulle medföra att de anställda blir bättre i sin yrkesutövning. Om detta yttrade han sig enligt följande:

Man sträcker lite på sig. Yrkesstoltheten i den här branschen. Vill väl visa att det här yrket kan jag. Men tror inte att de skulle bli bättre i sin yrkesutövning. Det har jag aldrig tänkt på. (Butikschef Colorama, nedre Norrland)

Yttrandet är intressant men inte unikt. Faktum är att butikschefen på den Europeiska detaljhandelskedjan i norra Norrland inte heller tänkt på denna aspekt, men höll däremot med om att alla tvingades skärpa sig när företaget tog emot yrkeselever. Detta fungerade i praktiken som en slags fortbildning av den egna personalen samt ett upprätthållande av personalens kompetensnivå.

Flera av de intervjuade menar att mottagandet av yrkeselever kanske inte är lönsamt vid en strikt ekonomisk genomgång. Snarare handlar det om mer diffusa värden – möjligheterna att rekrytera från den här gruppen men också bidra med att sprida gott anseende beträffande företaget. Det senare ska vi återkomma till.

Sammanfattande kommentar

I grunden handlar alla kommentarer om att yrkeselever genom sin blotta närvaro gör att alla anställda måste vara lite extra noggranna med att förklara olika arbetsmoment. Eleverna är där för att introduceras i ett yrke, men också för att tillägna sig det. Resultatet blir att den ordinarie personalen hela tiden måste förklara och visa olika yrkesmoment, något som gör att den egna kompetensnivån bibehålls – till och med utvecklas. Några av de intervjuade säger rent ut att företagets konkurrenskraft ökar. Dock kan konstateras att denna aspekt till en början inte är uppenbar hos de intervjuade företagsrepresentanterna.

Nästan samtliga företag lyfte fram en annan fråga, nämligen att säkra kompetensåterväxten i den aktuella regionen.

Kompetensförsörjning i regionen

Flera av företagens representanter beklagade sig över att man har svårt att rekrytera ny personal, något som tidigare berörts under rubriken "Kompetensförsörjning". Men det fanns även lokalpatriotiska skäl till att man tog emot yrkes elever.

Stor skillnad mellan eleverna som kommer hit. Lite rysk roulett att ta emot. Lite är det så, men vi hoppas på att hitta kulan! Eleversättningen⁸ har inte varit min drivkraft, utan drivkraften har varit lite lokalpatriotiskt naturligtvis. (Ägare och vd, Produktionspartner, nedre Norrland)

Fungerar bra och för att det är bra för bygden. (Verkstadschef, SSAB, norra Mellansverige)

Dels ett samhällsansvar och att det är roligt att hjälpa till, dels att utbildningen skall bli bättre och öka förståelsen för vad man skall göra när man går i skolan. (Kvinnlig delägare, Stålslipning, nedre Norrland)

Dom hjälper oss framåt. De är lite ambassadörer för hela branschen. De kommer hit och talar oftast väl om utbildningen, de får jobb. Vi behöver personal. (Verkstadschef, Lastbilsföretag, norra Mellansverige)

På flera ställen verkar kommunikationen mellan vissa branscher och huvudmannen vara, eller har varit, bristfällig. Vi återkommer till frågan senare.

Vi fick en förfrågan från Vux. Då samlade vi all personal och frågade hur man ser på detta. När personalen sa okey gjorde vi det. Viktigt att alla var med. Vi har haft för mycket stängda dörrar och då har vi följt kommunens önskemål⁹ eftersom det är brist på personal inom måltidsverksamheten. (Ansvarig enhetschef Kosthållning lasarett, norra Norrland)

Det finns både exempel på kommuner som varit och inte varit drivande i att placera yrkes elever på företag. Men på flera platser har kommunen önskat lägga ner ett visst gymnasialt yrkesprogram, vilket inneburit att den lokala branschen mobiliserat sig för att motverka ett sådant beslut. Så har varit fallet vid orten i norra Mellansverige och är också en förklaring till att företagarna inom fordonssektorn i hela den aktuella kommunen gemensamt beslutat att inte ta emot ersättning från kommunen när man tar emot yrkes elever.

Många turer med kommunen. För tio år sedan ville kommunen lägga ner fordonsgymnasiet tunga fordon. De tycker att det finns för få elever, även om vi inte tar betalt och att de inte heller behöver ställa upp med verkstadslokaler. Det borde

⁸ Okänt för uppgiftslämnaren att ersättning utgick för lärlingar vilket gällde alla företag i den besökta orten i Nedre Norrland. Colorama i den aktuella orten hade dock slutat att ta emot elever från gymnasiet utan begränsade sig numera till personer som kom från arbetsförmedlingen där löneersättning ingick.

⁹ För närvarande drivs restaurang/mat verksamheten vid det aktuella lasarettet av Västerbottens landsting, men nästa verksamhetsår skall kommunen ta över ansvaret och samordna med annan mat verksamhet i kommunen.

vara billigt men nu räknar inte en kommun så. Utan det finns för få elever och för att inte tala om vad en lärare kostar. (Verkstadschef Lastbilsföretag, norra Mellansverige)

Hotet om nerläggning av gymnasieprogrammen för tunga fordon utgjorde ett hot för en säker kompetensförsörjning i hela regionen. Detsamma gällde för den aktuella kommunen i nedre Norrland, där ett annat program var aktuellt.

När jag kom in i verksamheten 2008 fanns det en förening av företagare som försökte rädda kvar industriprogrammet. Gruppen bestod av ett antal verkstadsföretag. Numera ingår den i industrigruppen med ungefär samma form. Industrigruppen är en viktig kontaktyta för industricollege som startade upp för tre år sedan. (Ägare och vd Produktionspartner, nedre Norrland)

Sammanfattande kommentar

Företagarna har ett vidare perspektiv än det som rör företagets egna behov av att rekrytera kompetent personal. Man anser att om en region urvattnas på kvalificerad personal kommer man på sikt att få lida av en sådan utveckling. Det är också därför man oroas av planer på nerläggning av vissa gymnasieprogram. Regionalt har också vissa branscher satsat på att i samarbete med skolan påvisa möjligheter inom vissa sektorer. Se exempelvis Trä- och Möbelföretagen som i oktober 2013, tillsammans med Industriarbetsgivarna och GS-facket (tidigare Skogs- och Träfacket), tecknade avtal om yrkesintroduktion. Avtalet skulle ge ytterligare möjlighet för företag i de småländska länen att anställa unga (under 25 år) och därmed säkra industrins kompetensförsörjning.¹⁰

Pedagogiska erfarenheter beträffande överföring av yrkeskompetens och externa företagsrelaterade faktorer

Pedagogiska aspekter

Det finns flera uppfattningar om hur en yrkeselev ska introduceras i yrket. Som ett exempel kan nämnas att i samband med att textilindustrin i Storbritannien mekaniserades på 1820-talet, utvecklades en praxis när industriarbetare skulle lära sig att sköta mekaniska vävstolar. Eftersom operatörerna ofta var kvinnor lanserades begreppet "sitting next to Nellie". Den som skulle lära sig att sköta en mekanisk vävstol fick sitta bredvid och iaktta hur operatören skötte vävstolen, vanligen under sju år, innan vederbörande själv fick sköta den (se till exempel Sheldrake, J. & Vickerstaff, S.1987). Detta har följts av idéer där man försökt bryta upp arbetsmomenten i delar som var och en ska läras in av yrkes eleven. Fördelen har varit att man kunnat korta ner inskolningen i det nya yrket, samtidigt som fler elever kunnat undervisas samtidigt.

1980-talets försök med att införa modulindelade läroplaner förskräcker. Även om yrkes eleverna kunde lära sig att behärska olika delmoment, visade det sig att eleverna haft stora svårigheter att förstå hur delarna hängde samman (se Höghiell, R. red. 1990)¹¹. Inom fordonsprogrammen fanns

¹⁰ http://www.mynewsdesk.com/se/tra-_och_mobelforetagen/pressreleases/smaalaendsk-satsning-paa-jobb-foer-unga-1004480

¹¹ Arbetsgruppen för översyn av de gymnasiala yrkesutbildningarna (ÖGY) överlämnade sina slutbetänkanden 1986 (SOU 1986:2 och 3). Regeringen beslutade om en försöksverksamhet med att införa modulkursplaner som föreslagits av ÖGY

en gammal tradition från 1970-talet som kallades för stationsundervisning, vilken karakteriserades av att eleverna fick cirkulera mellan "stationer"¹². Detta innebar att eleverna fick lära sig och öva på olika delar av hur till exempel en bilmotor fungerar. Varje del eller moment övades för sig. Dåvarande Skolöverstyrelsen administrerade under 1970-talet även diagnostiska prov att användas på vårterminen i åk 2. I praktiken fungerade de som ett slags centrala prov för hela landet. Frågan är hur våra företagsrepresentanter går tillväga när de tar emot en ny yrkeselev? Det intressanta är att en av de intervjuade tar upp just stationsundervisningen.

Har haft praktikanter i många år som övergått i YBL¹³. De blir utkastade i verkligheten. De har låg grundkunskap, även de duktiga. Tidigare fanns stationsindelningen som innebar att eleven började på stationer så att de jobbade upp en grund. (Verkstadschef SSAB, norra Mellansverige)

Verkstadschefen såg vissa poänger med det gamla systemet från 1970-talet, men en brist var att elevernas lärande var skilt från yrkesutövandet i en verklighetsbaserad miljö. Med en YBL-ansats, som kan benämnas en pedagogisk strategi eller metod, kan man bättre hantera denna problematik. Uttrycket innebär att teoretiska inslag kommer in som en följd av vad eleven konfronteras med på arbetsplatsen. Yrkesutövningen bestämmer således när teorin kommer in. (se Höghi, R. 2005 och Höghi, R. 2009)

Ett av det vanligaste sätten att beskriva hur man metodiskt gick tillväga låg i linje med "Sitting next to Nellie". Det framträder för vissa av de branscher som finns med i studien.

Vi börjar med enklare saker, packa upp. Sedan får de följa med: Viktigt att ta ett steg bakåt så att eleven kan agera. (Butikschef, Europeisk detaljhandelskedja, norra Norrland)

Packa upp varor, massor av enkla uppgifter i början. Det är upp till individen. (Butikschef Colorama, nedre Norrland)

De får gå med och titta. Sedan beror det på hur mycket de kan. Börjar med det lite enklare. Man får välja ut, oftast en liten detalj. Det finns ett litet motstånd. (Kvinnlig delägare Stålslipning, nedre Norrland)

Vi är en grupp tanter. Det blir lättare för en tjej jämfört med den här pojken vi har nu. Den här unga killen jobbar på sitt sätt, men det kanske går lite bättre sedan. (Ansvarig enhetschef Kosthållningen lasarett, norra Norrland)

Det senaste citatet visar att man är fundersam på hur man ska hantera situationen där yrkeselevens tycks arbeta efter eget huvud och inte tar så mycket hänsyn till vad "tanterna" tycker. Inom andra

(Prop. 1987/88:102) I propositionen föreslås att en treårig försöksperiod med förlängd, moderniserad och i högre grad arbetsplatsförlagd utbildning inleds läsåret 1988/89.

¹² Varje station var ett pedagogiskt iordningsställande av undervisningslokalen genom att placera maskiner och material så att den var utrustad för de moment som utgjorde ett delområde med hjälp av arbetsinstruktioner och på platsen färdigställt material. (se Broberg, 2014, sid 186).

¹³ YBL= Yrkesbaserat Lärande.

sektorer, som mer handlar om att utföra teknisk service, betonar man i högre utsträckning att eleven snabbt ska komma in och bli en i "gänget".

Vi börjar direkt. Har du använt den här typen av såg??..... Om inte visar vi tillsammans. (Arbetsledare och ägare byggföretag, Västsverige)

Har inte något särskilt sätt att ta emot en elev. Att ta emot blir ju en belastning. Men det här är en viktig del av vårt företag mot marknaden. Vi skall göra det här även om det blir lite jobbigt.Det är nog den enda instruktionen jag har gett. Ta väl hand om de här. Det ingår i din arbetsuppgift. (Ägare och vd Produktionspartner, nedre Norrland)

De blir ganska fort en i gänget, efter 14 dagar. På något sätt att de kan räkna med detta. Ingen uppdelning mellan personal och elever. Vår ambition är att alla skall vara med. (Verkstadschef, Lastbilsföretag, norra Mellansverige)

Genomgående kan sägas att företagen som tar emot yrkes elever, betonar att man vill att eleverna ska komma in i verksamheten så snart som möjligt. Man är noga med att granska om eleven är alert, intresserad och gärna ställer frågor. Men metodiken kan också formuleras lite annorlunda:

Vi fokuserar på arbetsplatsen. Jobbet är det enda viktiga. Spelar ingen roll hur du ser ut, bara du levererar. Det här är vår fristad i livet, där fokus är jobbet. Betong formar,.... alla problem är borta. Problem får de tänka på när de åker hem....Här är det bara jobb och löner, det gillar de att tala om. De är här fyra veckor på raken sedan byter vi och de får 2765 kronor efter skatt, det får alla. Kallar det bidraget. Men pengar motiverar. Jag lägger 10 000 kronor men de genererar säkert 30-40 000 kronor och de är glada att få det utöver studiebidraget. (Arbetsledare och ägare byggföretag, Västsverige)

Genom att fokusera på arbetet samt ta del av ekonomiska fördelar lockas yrkes eleven att prestera maximalt och på köpet stimuleras motivationen

Påpekas bör att det endast var två företag som tydligt markerade att man inte hade några särskilt utbildade handledare; Colorama nedre Norrland och byggföretaget i Västsverige. Det senare hade en särskild strategi som gick ut på att man tillämpade en åldersindelning beträffande de anställda som fungerade som handledare. När man fick in den allra yngsta yrkes eleven (15-16 år) blev den personen alltid handledd av de sist anställda på företaget (cirka 20 år). Om den grupperingen fick problem med att lösa något, vände man sig till de äldre (cirka 40 år) som då fick ingripa. Alltså en slags "sekvenserad åldersbaserad handledning". Företagsrepresentanten betonade att detta handledningssystem fungerade perfekt.

Sammanfattande kommentar

Vissa av de intervjuade företagen har en pedagogisk/didaktisk ansats som innebär att eleverna får observera och praktisera enskilda moment innan de får utföra mer komplexa handlingar. Ansatsen har gamla anor som går tillbaka till industrialiseringens början på tidigt 1800-tal. Den som skulle lära

sig yrket fick observera och följa en rutinerad person. Det här är ett tillvägagångssätt som fortfarande används inom vissa branscher.

I urvalet finns också de företagare som snabbt försöker få in eleven i ett sammanhang för att ge dem möjlighet att se de hur all verksamhet hänger ihop. Företagets ambition är att gradvis slussa in yrkeseleven i de olika arbetsuppgifterna genom att börja med enklare uppgifter. Men det finns också en företagare som använder sig av en uttalad ekonomisk strategi. Yrkeseleverna får, förutom studiemedel, extra betalt. Härigenom förväntas elevens motivation att producera för företagets räkning öka. På köpet tillägnar sig eleven snabbt enklare, och sedan allt svårare, uppgifter. Däremot fanns inget uttalat pedagogiskt tänkande hos de intervjuade företagsrepresentanterna, endast implicit. De anställdas förmåga att fungera som goda pedagogiska handledare var en fråga som endast i ett par fall berördes i förbigående.

Samtliga respondenter tog däremot upp frågan om hur samarbetet med huvudmannen fungerade, något som behandlas i det följande avsnittet.

Samarbete med huvudmannen

I de flesta fallen har frågan aktualiserats av respektive företagsrepresentant. Bland de intervjuade finns en viss spridning i uppfattningar rörande hur samarbetet med huvudmannen ser ut. En grupp av företagen nämner väldigt lite om hur de ser på samarbetet, medan andra är klart kritiska.

Vi har fått ett papper som talar om vilka kurser de skall göra här. Lite konstigt. Man får ett papper där man skall pricka av, sedan saknas bakgrund. Skulle vilja styra mera och ha mer samarbete med lärarna. Är inte riktigt nöjd med samarbetet med skolan. Borde vara mer varvat. (Kvinnlig delägare Stålslipning, nedre Norrland)

Lärarna har varit hit några gånger och besökt eleverna. Det svajar lite. Skolan borde ta fram en check-lista....inte något som behöver ett förstoringsglas. Vems verklighet? Är det skolans eller vår? Vi har hittat på den här strukturen själva. Lärarna verkar så stressade...riktigt stressade. Och vi har dålig information om mål. (Ansvarig enhetschef Kosthållningen lasarett, norra Norrland)

Varje kvartal har vi trepartssamtal. Cirka tre gånger per termin. Det är yrkesläraren som tar initiativ. Tror att det är jobbigt för yrkesläraren att inte hänga med. Man kanske inte skall ha en lärare? Kanske skall läraren vara här och även jobba här. Jag märker att det han pratade om var aktuellt för tre eller tio år sedan. De skulle behöva gå på kurser. (Servicechef Lastbilsföretag, Västsverige)

Har 2-3 gånger per termin möten med skolan. Läraren är på kontinuerliga besök. Ganska ofta. De kommer oanmälda, kanske varannan vecka. Vi får bra insyn i vad skolan håller på med. (Platschef Serviceföretag, norra Mellansverige)

Det är viktigt att skolan är tydlig med vad de vill, vilka krav ställs på oss och vad förväntas av eleven...mycket krav på eleven. Om vi har allt på plats, då fungerar allt perfekt. (Verkstadschef SSAB, norra Mellansverige)

Företagen i norra Mellansverige synes arbeta efter principen att yrkesläraren från skolan kommer på täta besök på företaget. Resultatet blir att alla företagare är mycket nöjda med skolans roll. Det finns också företagare som har en inställning där skolans roll uppfattas på ett lite annorlunda sätt.

Lärarna är här på besök och pratar med barnen om de har problem. Skrivit prover här med barnen. En del skolkar lite, ja skolkar i skolan, men är aldrig borta här. Jag brukar säga skall du alltid vara en andra klassens arbetare? Du får 85 %, du måste läsa på. Marie, ämnesläraren kom hit och läste med vår yrkeselev A. så att han fick G. Men om tio år är allt föråldrat. Två år räcker i skolan, de är så trötta på skolan. (Arbetsledare och ägare byggföretag, Västsverige)

Av företagsintervjuerna framgår att samarbetet med skolan på sina håll är skakigt. Man är osäker på skolans roll. Undantaget är orten i norra Mellansverige där samtliga berörda företag är nöjda och där samarbetet är tydligt formulerat beträffande relationen skola - företag.

Sammanfattande kommentar

Tydligt är det viktigt att relationen skola – företag struktureras lokalt. Brister detta uppstår en osäkerhet hos de berörda företagen. Problematiken har behandlats bland annat av Håkansson & Pettersson (2014), som vi refererat till tidigare. Slutligen berörs kortfattat frågan om den ekonomiska ersättning som företaget har rätt till när man erbjuder ett arbetsplatsförlagt lärande för yrkeselever.

Ekonomiska faktorer

Intressant att notera är att inte alla företag som ingick i studien kände till rätten att erhålla ekonomisk ersättning för att ta emot lärlingar. Något som också Skolverkets studie från 2014 har visat. Tre av de intervjuade företagen kände över huvud taget inte till att ekonomisk ersättning utgår om de tar emot lärlingar. Tre företag tog medvetet inte emot sådan ersättning.

Var krångligt med ersättningen. Vi skulle ha 60 000 kronor som kom för sent. Fick till slut en massagestol för 12 000. Men där tog jag strid. (Ansvarig enhetschef, Kosthållningen lasarett, norra Norrland)

Ingen tar emot ersättning här i kommunen. Hellre att kommunen använder pengarna att köpa in bra böcker eller annat som behövs i skolan. Under förutsättning att företagen tycker att skolan använder pengarna på ett bra sätt, inte att bygga en ny staty på Sveatorget. (Verkstadschef SSAB, norra Mellansverige)

Skolan får ju betalt. Men eleven är ju här och det kostar pengar. Men vi får inte betalt. Det skulle man vilja ha ersättning för. (Kvinnlig delägare, Stålslipning, nedre Norrland)

Sammantaget verkar dock inte ekonomisk ersättning för att ta emot lärlingar, i de fall detta var aktuellt, vara något tungt incitament. De företag som tar emot lärlingsersättning är nöjda, men på de större företagen – särskilt de som ingår i nationella kedjor – menar man att ersättningen inte spelar någon roll för om företaget tar emot eller inte. Inte heller är detta någon stor fråga hos de företag som tar emot lärlingar utan att erhålla ersättning för detta.

Avslutande diskussion

Utifrån föreliggande studie kan vi endast beskriva innebörden av vissa företeelser, inte hur vanliga de är. Vid kvalitativa studier handlar det nämligen främst om i vilken grad forskaren kan styrka och konfirmera de tolkningar som görs. För att besvara hur vanliga de fenomen som uppdagats i denna studie är, måste en nationell surveystudie för vissa utvalda branscher genomföras. Vad har studien tillfört? Genom arbetsplatsförlagt lärande kan följande urskiljas: ***Interna företagseffekter, Pedagogiska strategier, Kommunikationen haltar samt Kronorna bagatelliseras.***

Interna företagseffekter

Kvaliteten främjas

Den relativt långa tid som företagen tagit emot yrkeselever har resulterat i att de anställda ofta är tvungna att mer noggrant formulera och förklara olika arbetsmoment när en yrkeselev ska introduceras i yrket. Effekten man fått är att handledningssituationen blivit en slags fortbildning som också medför att den handledande personalen ständigt aktualiserar sin kompetens. Detta är kanske den mest påtagliga effekten av att ta emot yrkesplatslärande elever. Mångårig erfarenhet av att ta emot yrkeselever innebär att detta i slutänden fungerade som en kvalitetsgaranti beträffande personalens kompetens. Det intressanta är dock att inte något företag spontant resonerat eller tänkt på att verksamheten har en upprätthållande effekt på de anställdas kompetens och i förlängningen på hela företaget. Problematiken har behandlats i olika sammanhang där aktörernas bristande kunskaper i lärandeprocesser och kompetensutveckling är en viktig förklaring¹⁴. Vidare framkom att företagen föredrar att ta emot yngre yrkeselever då dessa anses vara lättare att forma i enlighet med den interna företagskulturen och rådande praxis som finns på företaget. Detta gäller jämfört med äldre nyanställda som redan har viss yrkeserfarenhet.

Kontinuiteten säkras

Studien har visat att alla de besökta företagen har påverkats av att ta emot yrkeselever. Det gemensamma är att de alla har erfarenhet av att ta emot yrkeselever under flera år, i genomsnitt åtta år. Men frågan är: Vad är det övergripande målet för att ta emot elever? Är det för att staten via huvudmännen föreskriver att detta är nödvändigt om man ska garantera en återväxt inom alla de branscher som finns representerade i Sverige? Om så är fallet handlar det mer om en vädjan, då ju staten inte med lagliga medel kan tvinga företagen att ställa upp. Som en OECD-rapport visat, såg svenska företag sig i första hand som utanförstående och endast betjänande utbildningssektorn, inte som jämställda och medansvariga partners (Kuczera et. al. 2008).

Något liknande framkommer inte i denna studie. Möjligen kan det ha att göra med den starka regionala och lokala anknytningen. De olika branscher som finns representerade i studien har haft

¹⁴ Se t.ex. Eva Lantéli (2010) Efter bästa förmåga? En studie om kompetensutveckling i två organisationer och betydelsen av chefers och centrala aktörers kunskap om läroprocesser. (Masteruppsats: Stockholms universitet; pedagogiska institutionen)

fokus på att kunna försörja, inte bara det egna företaget med framtida kvalificerad arbetskraft, utan hela bygden.

Slutligen har vi en fråga kvar att behandla, nämligen vilken betydelse de företag som tar emot arbetsplatslärande elever har betydelse i regionen där de verkar? Utan tvekan kan man konstatera att de antagligen har en mycket stor betydelse. Samtliga företagsrepresentanter tog upp denna aspekt vid intervjutillfället. Man ansåg att det var ytterst angeläget att förse den lokala regionen med kvalificerad arbetskraft. Detta kan också sägas vara navet eller utgångspunkten för all "uppskolning" av framtida arbetskraft. Misslyckas man med detta kommer antagligen regionen att drabbas. Men frågan är om staten kan förutse utvecklingen i olika branscher? Svaret är antagligen att så ej är fallet. Det har också att göra med att skolan aldrig i tid har klarat av att administrera fram de kompetenser som branscher efterfrågar.

Går man till utbildningshistoriska fakta är det snarare en samhällsutveckling, ofta något oväntad för utbildningsadministratörerna, som avgör vad som kommer att efterfrågas¹⁵. I det här sammanhanget är det något nedslående att ta del av 1944 års *Betänkande med förslag till åtgärder för lärlingsutbildningens främjande*, en utredning som genomfördes av LO och SAF. I utredningen framhålls att den lärlingsutbildning som fanns var alldeles för liten och därmed inte motsvarade de behov som fanns. En rad skäl anförs till varför så blivit fallet, till exempel att utbildningen genomfördes planlöst, var beroende av förmäns och erfarna arbetares välvilja samt att man ofta utnyttjade lärlingarna som billig arbetskraft (Olofsson, 2005). I samma betänkande tar man också upp den massiva kritik som fanns mot den skolförlagda yrkesutbildningen i kommunernas regi. Man menade att anknytningen till arbetslivet var för svag. Till detta framhöll man att denna utbildning var för dyr, bland annat med tanke på all utrustning man tvingades köpa in (a.a. 2005).

Pedagogiska strategier

Beträffande studiens andra syfte, nämligen att tillvarata erfarenheter av att överföra yrkeskompetens, är resultatet inte lika distinkt som gällande frågan om effekter på företaget generellt. Då erfarenhetsfrågan är direkt kopplad till olika former av handledning var det intressant att konstatera att företagen inte betraktade handledningssituationen som en pedagogisk situation. Problematiken har bland annat belysts i en studie av Höghi (2005). Handledningsverksamhet som anställda på Vallviks pappersbruk utförde när man tog hand om vuxenstuderande från Komvux på gymnasiets yrkesprogram för processoperatörer, uppfattades inte som pedagogisk. De anställda ansågs i första hand vara yrkesmän eller yrkeskvinnor¹⁶.

Handledning som begrepp antyder att en expert delar med sig till någon som är mindre kunnig. Eftersom all personal på de flesta företagen var inblandad i handledningsverksamheten, innebar detta dock att personalen på köpet fick sin kompetens utmanad – och i vissa fall direkt uppdaterad.

¹⁵ Se t.ex. Gunnar Richardssons analys av vad som låg bakom beslutet att i princip avskaffa realskolan i den sk Visby överenskommelsen 1950 eller när man upptäckte att föregångaren till Komvux, Statens kompletteringsgymnasium inrättat 1955, i praktiken blivit en stipendiorganisation i stället för en utbildningsorganisation. Verksamheten hade tagits över av kvällsgymnasierna. De första kvällsgymnasierna hade nämligen startats av Kursverksamheten (KV) 1953 som överlägset tagit emot den anstormning till vuxenutbildningen som blev resultatet av den s.k. Schmidtska utredningen. Där hade man föreslagit ett förenklat antagningsförfarande, mindre antal obligatoriska ämnen, vid antagningen till universitet och högskolor. Som bekant infördes Komvux 1968. I bägge dessa fall visade det sig att staten och dess byråkrater inte hade kunnat föreställa sig den utveckling som skedde. (se Richardsson 2004 och Höghi 1985).

¹⁶ På företaget fanns det två kvinnliga vuxenelever som senare fick anställning, vilket var unikt, eftersom företaget helt dominerades av manligt anställda.

Man kan undra om denna brist på insikt – nämligen den att ta emot yrkes elever alltid innebär handledning, något som alltid är en pedagogisk aktivitet och att detta även upprätthåller hela personalens kompetensnivå. Har du en elev som ställer "vad, varför och hur"-frågor innebär det självklart att du som handledare måste kunna besvara sådana frågor. Alltså kan man dra den slutsatsen att arbetsplatsförlagt lärande har denna effekt på företagen.

Går vi till resultaten av hur dessa erfarenheter tillvaratagits i de studerade företagen blir det otydligare. Några klart uttalade pedagogiska strategier är svårt att urskilja. Undantaget är en enkel strategi som innebär att yrkes eleven först får titta på när olika yrkesaktiviteter utförs av en anställd på det aktuella företaget. I det aktuella fallet har det varit mycket upp till praktikanten hur aktiv denne sedan har varit. Ju mer aktiv personen varit, desto större möjligheter för denne att få mer kvalificerade arbetsuppgifter. Vissa av företagen använder sig av en strategi som går ut på att "kasta in eleven" i verkligheten, så att denne snabbt ska kunna börja producera. Vad företagen här försökt att göra är att skapa en praktikgemenskap¹⁷ som innebär att yrkes eleven blir involverad i en gemensam verksamhet med gemensamt engagemang och gemensamma uppgifter. Betydelsen av praktikgemenskaper för en individs arbetsplatslärande har uppmärksammats i flera forskningssammanhang, och är numera ett välkänt fenomen.

I vår studie framkom dock inte någon tydlig medvetenhet om detta hos de studerade företagen. Visserligen fanns uttalanden om "att bli en i gänget" eller att man måste socialiseras in i företagets kultur, något som antagligen tyder på att man indirekt tänker i sådana termer. Troligen skulle företagen vinna på att i större utsträckning betona denna aspekt på lärande. En slutsats är att alla företag utom ett har en **anpassningsinriktad syn på lärande** (se Ellström 1996). Med detta avses att individen lär sig något med utgångspunkt från givna förhållanden, utan att försöka förändra uppgiften eller förutsättningar. Detta innebär att man i första hand vill verka för att yrkes eleven så snart som möjligt ska tillägna sig förmågan att fungera på en arbetsplats. En sådan strategi skulle kunna vara att systematiskt ställa eleven inför olika uppgifter som måste lösas. En företagsrepresentant har faktiskt tagit upp frågan och menar att man måste "Börja med det lite enklare som man väljer ut. Oftast någon detalj". Att man på något sätt borde ha en slags sekvensering framkom dock hos alla företagen, men inte mer. Det kanske tydligaste exemplet är byggföretaget i Västsverige där man rent ut betonat vikten av att yrkes eleven så snart som möjligt ska börja producera. Endast en företagsrepresentant (Produktionspartner, nedre Norrland) markerade vikten av att fånga upp yrkes elever som kan utvecklas till en framtida resurs inom företaget. Företagsledaren uppvisade en **utvecklingsinriktad syn på lärande**. Utmärkande för detta lärande är att individen antas ta eget ansvar för att identifiera, tolka och formulera uppgiften (a.a. 1996). Mer konkret hade företagsrepresentanten sett till att en före detta yrkes elev fortbildade sig med en utbildning på Gävle högskola. När utbildningen var avslutad fanns en fast anställning som väntade på det aktuella företaget. Samme företagare såg också möjligheter att via yrkescollege lättare komma åt yrkes elever som skulle kunna bidra till företagets framtida utvecklingspotential.

¹⁷ Detta är något som är välkänt inom det s.k. sociokulturella lärandeparadigmet. Lave och Wenger (1991) lyfter fram betydelsen av situerat lärande när de beskriver fyra exempel på yrkesutbildningar. Med utgångspunkt från amerikanska privata sjukförsäkringsföretag visar Wenger (1998) på betydelsen av arbetsplatsgemenskaper.

Kommunikationen haltar

Vad kan det mönster som framträder här bero på? Vad betyder det att de handledare som fanns på företagen saknade handledarutbildning? Detta stämmer inte då endast tre företag sade rent ut att ingen handledarutbildad person finns hos dem. I alla de andra fallen har handledarutbildningen skötts av skolan. Den tid som avsatts för denna utbildning har oftast rört sig om en halv arbetsdag, i några fall kompletterade med ytterligare en halvdag. Då gällde det oftast en så kallad huvudhandledare vid det aktuella företaget som fått en kompletterande handledarutbildning. Endast ett företag betonade vikten av att ha personal med handledarutbildning. I övriga företag var detta en icke-fråga, något som antagligen har att göra med att handledarna inte uppfattas ha en pedagogisk roll. Flera av våra företag klagade på brister i kommunikationen mellan det egna företaget och huvudmannen. Sammantaget kan konstateras att här finns mer att göra för att öka kvaliteten i kommunikation skola – arbetsliv. Bristerna beror antagligen på strukturella orsaker, vilket Pettersson (2010) påtalat i en utvärdering initierad av Nationella lärlingskommittén. Petterssons undersökning omfattade rektorer vid 344 gymnasieskolor med yrkesförberedande program.

I grunden har frågan att göra med skillnader mellan företagskulturer satt emot en skolkultur. Antagligen är det nödvändigt att företagen får ett större ansvar. Som det nu är utgår ”påbuden” från skolans värld vilket innebär problem för företagens värld. Enligt min uppfattning måste uppdraget för yrkesutbildningarna i landet utgå från arbetslivets värld/världar, som i sin tur gör beställningar från skolans värld. Och skolan ska leverera vad skolan är bäst på, nämligen att tillhandahålla grundläggande teorier, inte minst yrkesteorier.

Kronorna bagatelliseras

Genomgående kan konstateras att erhållande av ekonomisk ersättning för att ta emot yrkesplatslärande lärlingar inte verkade vara någon stor fråga bland de intervjuade företagen. Eftersom alla företag har relativt lång erfarenhet av att ta emot yrkes elever verkade man inte sätta särskilt stor vikt vid om eleven är en lärling eller yrkes elev från gymnasiet yrkesprogram. I intervjuerna talade man om yrkes elever generellt. Vid några tillfällen kom den intervjuade överens med intervjuaren om att vi för enkelhetens skull skulle kalla alla studerande vid arbetsplatslärande för yrkes elever. Man menade att det var olika elever som kom och huruvida de ibland gick på någon särskild form av yrkesutbildning hade inte någon betydelse. Denna inställning är värd att notera eftersom den nya formen av yrkesutbildning som introducerades i och med GY11 (som tidigare nämnts har föregåtts av en försöksperiod med början 2007) skulle vara särskiljande jämfört med den vanliga gymnasiala yrkesutbildningen.

De som inte kände till möjligheten att få ekonomisk ersättning av huvudmannen för att ta emot lärlingar, har ändå under flera år tagit emot elever utan att erhålla någon ersättning. När de vid intervjutillfället upplysts om denna möjlighet har de också blivit positivt överraskade. Uppenbart har detta inte varit drivkraften, istället har det upplevda behovet handlat om att säkra framtida kompetensförsörjning. Både i det egna företaget och i regionen som helhet.

Slutsatser

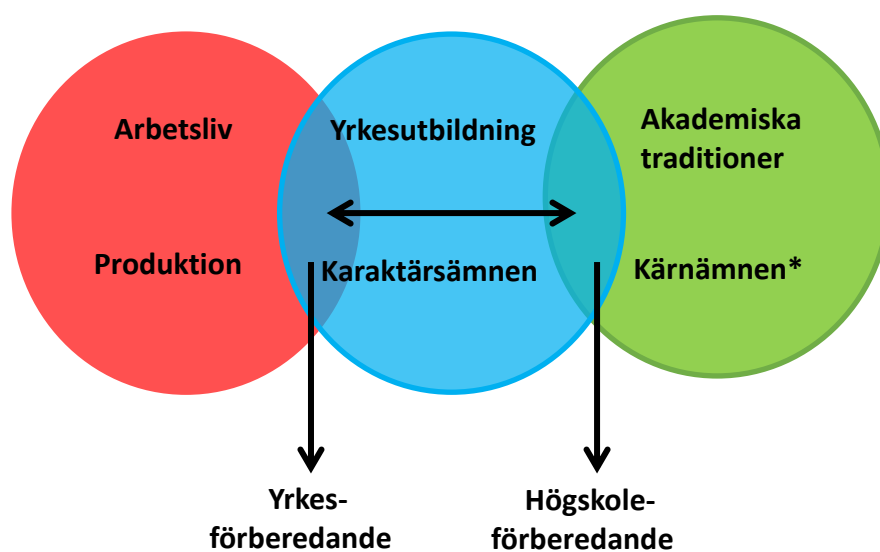
För de studerade företagen, som under flera år tagit emot arbetsplatslärande yrkeselever, innebär det:

- Att under längre tid ta emot yrkeselever har en effekt på alla anställda, då instruktioner, demonstrationer och utövande av yrket tillsammans med en novis (yrkesleven) i praktiken fungerar som ett verktyg för att upprätthålla de anställdas kompetensnivå rörande den egna yrkesutövningen. Dock är medvetandet om detta förhållande lågt, i vissa fall mycket lågt, hos de företag som deltog i studien.
- Att företagen genomgående har ett lokalt perspektiv rörande kompetensförsörjning. Man tycks inte vara påverkad av någon central policy från koncernledningen (åtta av företagen ingår i stora koncerner med miljarder i årsomsättning).
- Att socialisera in yrkes eleverna i den företagskultur som råder på företaget är ytterst betydelsefullt. Man föredrar så unga yrkeselever som möjligt för att försäkra sig om att denna socialiseringsprocess inte störs av tidigare arbetslivserfarenheter.
- Att det arbetsplatsförlagda lärandet kännetecknas av låg pedagogisk medvetenhet. Det innebär att någon medveten direkt uttalad pedagogisk strategi inte finns, endast en indirekt. Företagets handledare ses därmed inte i första hand som pedagoger. Dock hade endast ett av företagen en syn på lärande som kan benämnas som utvecklingsinriktat. Övriga hade en anpassningsinriktad syn på lärande.
- Att handledningsfrågan, med tillhörande problematik, är en icke-fråga.
- Att företagen inte gör någon skillnad på vilken typ av yrkeslev som tas emot (skolförlagd yrkesutbildning, lärlingsutbildning eller yrkesvux).
- Att samverkan med huvudmannen är högst varierande, från mycket god till ytterst bristfällig.

En fråga som borde studeras närmare är ***vilken sorts lärande som blir ett resultat av arbetsplatsförlagt lärande***. Blir det främst ett anpassningsinriktat lärande, som framkommit i föreliggande studie (med ett undantag) eller finns det bland svenska företag en medvetenhet kring betydelsen av att också inrikta arbetsplatsförlagt lärande mot ett tänkande kring utvecklingsinriktat lärande? Inte minst om detta kan anses vara en viktig ingrediens för att öka ett företags utvecklingspotential.

Vår studie har blottlagt en rad frågor som i grunden har att göra med att yrkesutbildningar kan anses vara en amalgamering av olika kontexter. Följande figur 1 ger en översikt över hur problematiken kring yrkesutbildningen kan sammanfattas.

Figur 1. Skolförlagd yrkesutbildning (en hybrid mellan yrkeslivs- och akademiska kunskapstraditioner. *)=Benämningen kärnämnen har enligt GY11 ändrats till Gymnasiegemensamma ämnen.



Figuren ovan illustrerar de skilda kontexter som finns inbyggda i att iscensätta olika former av yrkesutbildningar. Utbildningarna omfattar två olika världar med olika traditioner som av nödvändighet måste föras samman. Resultatet blir en hybrid av olika kunskapstraditioner. Samhället har under åren arbetat med olika lösningar på detta dilemma, senast har till exempel regionala kompetensplattformar lanserats (Prop. 2010/11:1).

Den avgörande frågan blir dock till slut vem som äger frågan. Är det aktörer med olika förtecken inom skolans värld, som hittills varit fallet, eller bör man söka sig andra vägar?

Vem äger frågan?

För att den situation som råder 2014 – och som känns igen från 1940-talet – inte ska gå i ständig repris behövs en grundläggande förändring. Skolans krav på långsiktighet och kontinuitet möter ett näringsliv som är i ständig omvandling. Detta genom arbetskraftsomflyttning, organisatorisk och teknisk utveckling samt tryck från allt starkare konkurrens.

Risken är att avståndet mellan skolan och arbetslivet ökar. Yrkesutbildningen berör ett antal olika intressenter, men i nuläget vilar allt ansvar på skolan. Detta är en utveckling som pågått under längre tid och som inneburit att fokus på yrkesutbildningarnas innehåll gått från ”bruksföremål som bevis på lärande till dokumentation som bevis på lärande”. Detta tydliggjordes i och med införandet av Lgy 70 (Broberg 2014). Om företagen ska få kontroll över kompetensförsörjningen till olika branscher, behöver man göra ett ”omtag” som innebär att företagen får en bestämmanderätt där de drar upp huvudlinjerna för vad som behövs i regionen. Det ska inte i huvudsak handla om vad kommunpolitiker, som måste ta ekonomiska hänsyn, stipulerar. Det är föga meningsfullt att som Skolinspektionen föreslår (Rapport 2011:2) – att distribuera ”goda exempel” som de anser bör vara

vägledande för skolor och yrkesprogram. Ett gott exempel kan naturligtvis inte transformeras från en lokal kontext till en annan, där andra förhållanden och praxis råder. Detta verkar vara ett återkommande "recept" som med viss envishet tidigare anbefallts och med nedslående långsiktiga resultat (se till exempel det så kallade YKSA-projektet som initierades av Skolverket 2001)¹⁸.

Skolans roll ska i stället vara att försörja de utbildningsprogram som det lokala näringslivet har bestämt ska startas. Skolan ska således tillhandahålla teoretiska kurser som naturligtvis även i en sådan modell kommer att bli nödvändiga. Resultatet? Antagligen kommer en mängd olika gymnasiala yrkesprogram startas, alla med det gemensamt att de svarar mot regioners behov.

För den utbildningshistoriskt bevandrade kanske detta påminner om hur yrkesutbildningar kunde se ut före 1970 års gymnasiereform¹⁹. Självklart är det inte fråga om något sådant. I nationella gymnasiala yrkesprogram måste självklart vissa delar finnas. Dessa är inte förhandlingsbara på lokal nivå. Men hur ska detta organiseras? Modellen finns nämligen redan i Yrkehögskolan, en utbildningsform som förvisso är postgymnasial men som kan tas som utgångspunkt för att organisera de gymnasiala yrkesprogrammen på ett liknande sätt. (se även SFS 2009:128)

Dialektiken mellan branscher och staten kan antagligen tydliggöras genom att man snarare enas, i första hand kring en pedagogisk idé istället för enbart om fördelningen av ekonomiska resurser.

¹⁸ Skolverket hade under åren 2000–2002 ett särskilt regeringsuppdrag att förbättra kvaliteten inom gymnasieskolans yrkesutbildningar. Under projektnamnet YKSA (Yrkesutbildningarnas kvalitet – samverkan i skolan och i arbetslivet) genomfördes ett antal studier i samarbete med åtta universitet och högskolor som bl.a. visade upp ett antal goda exempel som också publicerades via tre olika rapporter som ett led i Skolverkets utvecklingsatsning för ovan nämnda regeringsuppdrag. Problemet var emellertid att några långsiktiga effekter inte kunde påvisas. De goda exemplen var nämligen i första hand relaterade till vissa nyckelpersoner eller entusiaster. Utan deras medverkan kollapsade det goda exemplet.

¹⁹ Går vi tillbaka i yrkesutbildningarnas historia bör det påpekas att de första moderna lagarna om yrkesutbildning antogs åren 1918 och 1921. Då beslutade regeringen och riksdag om statligt stöd till de kommuner som upprättade så kallade praktiska ungdomsskolor. Det handlade dels om lärlings- och yrkesskolor med inriktning på olika yrken inom olika branscher. Verkstadsskolorna, som infördes ett par år efter lärlings- och yrkesskolorna, innebar att eleven inte behövde ha en anställning för tillträde till utbildningarna. Det räckte med 13 års ålder och fullbordad folkskola samt erbjuda heltidsutbildning. (se Lindell, I. 1992 och Olofsson, J. 2013). Dessa yrkesutbildningsformer, särskilt verkstadsskolorna, var i princip i bruk ända fram till Lgy 70. (Se även SOU1967:48).

Referenser

Andersson, J. & af Ugglas, A. (2014) *Gymnasievalet som karriärval. Om yrkeskännedom, karriärval och gymnasieval*. Examensarbete: Studie och yrkesvägledarprogrammet, 180 hp. Institutionen för pedagogik och didaktik.

Lantéli, E. (2010) *Efter bästa förmåga? En studie om kompetensutveckling i två organisationer och betydelsen av chefers och centrala aktörers kunskap om lärprocesser*. Masteruppsats: Stockholms universitet; pedagogiska institutionen.

Berglund, I. (2009) *Byggarbetsplatsen som skola – eller skolan som byggarbetsplats? En studie av byggnadsarbetares yrkesutbildning*. Stockholms universitet: Doktorsavhandlingar från institutionen för didaktik och pedagogiskt arbete 4. Stockholm: US-AB printcenter 2009.

Berglund, I., Höjlund, G., Kristmansson, P., & Paul, E. (2014) *Arbetsgivarnas användning av statsbidraget för gymnasial lärlingsutbildning och deras erfarenheter av att ta emot gymnasiala lärlingselever*. Stockholms universitet: institutionen för pedagogik och didaktik. (Skolverkets Dnr: 79-2013:668; 2014-01-20)

Broberg, Å. (2014) *Utbildning på gränsen mellan skola och arbete. Pedagogisk förändring i svensk yrkesutbildning 1918-1971*. Stockholms universitet: Doktorsavhandlingar från institutionen för pedagogik och didaktik 31. Stockholm: USAB 2014.

Cappelari, L. Dell'Aringa, C., Leonardi, M. (2012) Temporary employment, job flows and productivity: a tale of two reforms. *The Economic Journal*, 122 (August), pp 188-215.

Ellström, P.-E. (1996). Rutin och reflektion. I: P.-E. Ellström, B. Gustavsson & S. Larsson (Eds.), *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.

ESF: Projektkod 939 231 63 60 (2008) Slutrapport av Fas III projektet. *En ny yrkesutbildning*.

European Commission (2012). "Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States", Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

European Commission (2013) Quantitative analysis report. September 2013.

Håkansson, P. & Pettersson, L. (2014) Yrkesutbildning på arbetsplats, ett institutionellt perspektiv. I Panican, A. (red) *Yrkesutbildning för morgondagens ARBETSLIV*. Stockholm: Dialogos Förlag.

Höghi, R. (1985) *Undervisning i Komvux. Ideal och verklighet i grundkurser*. Malmö: CWK Gleerups, Liber förlag. Stockholms universitet: Akademisk avhandling.

Höghi, R. red. (1990). Utvärdering av fem yrkestekniska linjer. En studie av modulkursplaners tillämpning i åk1. *Tidskrift för Yrkespedagogiskt seminarium*. Nr4. Högskolan för lärarutbildning i Stockholm, Yrkespedagogiska institutionen.

Höghi, R. (2005) *Yrkesbaserat Lärande. Erfarenheter från PEOPLE delprojekt i Söderhamn 2002-2005*. Söderhamn: CFL/Centrum för flexibelt lärande.

Höghi, R. (2009) Yrkesutbildning mellan två kulturer. I Hansson, T. red. *Didaktik för yrkeslärare*. Sid 101-119. Lund: Studentlitteratur.

Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning. Legitimate peripheral participation.* Cambridge, England: Cambridge University Press.

Lindell, I. (1992) *Disciplinering och yrkesutbildning. Reformarbetet bakom 1918 års praktiska ungdomsskolereform.* ÅRSBÖCKER I SVENSK UNDERVISNINGSHISTORIA. Föreningen för svensk utbildningshistoria. Uppsala: Reprocentralen. (Akademisk avhandling: Humanistiska fakulteten Stockholms universitet)

Mohrenweiser, J; Backes-Gellner, U. (2010) Apprenticeship Training, what for: Investment or Substitution? *International Journal of Manpower*, 31(5), pp 545-562.

Mühlemann, S., Schweri, J., Winkelmann, R., Wolter, S.C., (2007) "An empirical analysis of the decision to train apprentices", *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 21 (3), pp 419–441.

OECD (2009) Learning for jobs: OECD policy review of vocational education and training. Initial report. OECD 2009.

Olofsson, J (2013) Den svenska yrkesutbildningsmodellen – dess etablering, sentida förändring och framtida utmaningar. *Kompetens för tillväxt, Rapport 8.* RATIO i samarbete med Malmö högskola.

Olofsson, J. (2005) Svensk yrkesutbildning. Vägval i internationell belysning. Stockholm: SNS förlag

Pettersson, L (2010) Erfarenheter av APU? Bilaga 5 i SOU 2010:75 Gymnasial lärlingsutbildning – Utbildning för jobb. Erfarenheter efter två års försök med lärlingsutbildning. Betänkande av Nationella lärlingskommittén.

Regeringens proposition 1987/88:102. Om utveckling av yrkesutbildningen i gymnasieskolan

Regeringens proposition 2010/11:1. Budgetpropositionen för 2011.

Plug, E., Groot, W.J.N., (1998) "Apprenticeship versus vocational education: Exemplified by the Dutch situation", *TSER/STT Working Paper*, 10–98.

Quintini, G., Martin, S., (2006) "Starting Well or Losing their Way? The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n. 39, OECD, Paris.

Qualifications and Curriculum Authority (2006) "Vocational qualifications – changing with the times? Evaluating the responsiveness of vocational qualifications".

Richardson, G., (2004) *Svensk utbildningshistoria. Skola och samhälle för och nu.* Lund: Studentlitteratur.

Ryan, P., (2011) "Apprenticeship : between theory and practice, school and workplace", Swiss Leading House on Economics of Education, University of Zurich, Working Paper n. 64.

Ryan, P., (1998) "Is apprenticeship better? A review of the economic evidence", *Journal of Vocational Education & Training*, 50(2), pp 289-329.

Skolinspektionen (2011) Arbetsplatsförlagd utbildning i praktiken – en kvalitetsgranskning av gymnasieskolans yrkesförberedande utbildningar. Rapport 2011:2.

Skolinspektionen (2013) Gymnasial lärlingsutbildning. En kvalitetsgranskning av gymnasial lärlingsutbildning. Rapport 2013:2.

SFS 2007:1 349 Förordning om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning

SFS 2009:128 Lag om yrkeshögskolan

SFS 2011:947 Förordning om statsbidrag för gymnasial lärlingsutbildning

Sheldrake, J & Vickerstaff, S. (1987) *The history of industrial training in Britain*. Aldershot: Avebury.

Solomon, D. (2013) Productivity matters: The impact of apprenticeships on the UK economy.

Centre for Economics and Business Research, March 2013.

SOU 1967:48 Yrkesutbildningen Läroplaner för yrkesundervisning samt visa pedagogiska och metodiska frågor.

Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y. (2003) red: *Between School and Work. New Perspective on Transfer and Boundary-crossing*. Oxford: Elsevier Science.

Van der Velden, R., Welter, R., Wolbers, M. (2001), "The Integration of Young People into the Labour Market within the European Union: the Role of Institutional Settings", *Research Centre for Education and the Labour Market Working Paper n.7E*

Wenger, E. (1998) *Communities of Practice. Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

Westergaard-Nielsen, N., Rasmussen, A.R. (1997) *Apprenticeship Training in Denmark-the impacts of subsidies*. Centre for labour market and social research. University of Aarhus and the Aarhus school of business.

Westergaard-Nielsen, N., Rasmussen, A.R., (2000) "The impact of subsidies on the number of new apprentices" *Research in Labour Economics*, 18, p 359.

Zhang, Y. and Wildemuth, B. M. (2009). "Qualitative Analysis of Content." In Wildemuth Barbara M. (ed.) *Application of Social Research Methods to Questions in Information and Library*. Westpoint: Libraries Unlimited. (pp 308-319)

Zwick, Thomas (2007). Apprenticeship in Germany – Investment or Productivity Driven? *Centre for European Economic Research (ZEW)*, Mannheim. <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp0723.pdf>

http://www.mynewsdesk.com/se/tra-_och_mobelforetagen/pressreleases/smaalaendsk-satsning-paa-jobb-foer-unga-1004480 (2014-07-08)