

Arbetsgivarnas användning av statsbidraget för gymnasial lärlingsutbildning och deras erfarenheter av att ta emot gymnasiala lärlingselever

Ingrid Berglund, Gunilla Höjlund, Per Kristmansson & Enni Paul

Institutionen för pedagogik och didaktik,
Stockholms universitet



Stockholms
universitet

Skolverkets förord

Skolverket gav den 30 augusti 2013 Stockholms universitet i uppdrag att studera arbetsgivarnas erfarenheter av den gymnasiala lärlingsutbildningen med särskilt fokus på det statsbidrag som arbetsgivarna erhåller. Statsbidrag lämnas med 40 000 kronor per elev och läsår. Av dessa lämnar huvudmannen minst 30 000 kronor till arbetsgivaren. Studien besvarar bland annat frågor om arbetsgivarnas användning av bidraget samt bidragets betydelse för beslutet att ta emot en elev. Arbetsgivare som vårterminen 2013 tagit emot lärlingselever inom programmen bygg- och anläggning, el- och energi, handels- och administration samt vård- och omsorg ingår i studien.

Resultaten visar att statsbidraget behövs men att det inte spelar någon avgörande roll när arbetsgivare väljer att ta emot en lärlingselev. 86 procent av arbetsgivarna svarar att de kommer att fortsätta ta emot elever i framtiden. De främsta skälen till att ta emot en elev är att hjälpa ungdomar ut i arbetslivet samt framtida rekryteringsbehov både på den egna arbetsplatsen och inom branschen.

En majoritet av arbetsgivarna anser att statsbidraget behövs. Bland annat för att täcka upp förlorad arbetstid, kompetensutveckling samt för inköp av utrustning till eleven och trivselhöjande aktiviteter.

Arbetsgivarna efterfrågar bättre kvalitet i utbildningen och ökad samverkan med skolan. Eleven behöver bättre kunskaper innan de kommer ut på en arbetsplats. Även mer kontakt med skolan efterfrågas, till exempel uppföljning av elevens utveckling. I studien framhålls även vikten av att skolorna informerar eleverna om att lärlingsutbildningen är en krävande utbildning.

Under 2013 betalade Skolverket ut 178 miljoner kronor i statsbidrag för ersättning till arbetsgivare. Enligt regeringens förslag kommer ersättningen till arbetsgivare att öka ytterligare under 2014.

Vissa arbetsgivare uppger att de inte mottagit statsbidraget trots att bidraget utbetalats till huvudmannen. Skolverket kommer därför att inleda en granskning av statsbidraget som utbetalats 2013. Skolverket kommer även att se över hur information om bidraget kan nå arbetsgivare på ett bra sätt.

Erik Nilsson
Avdelningschef

Joakim Feldt
Enhetschef

Sammanfattning

På uppdrag av Skolverket har Ingrid Berglund, Gunilla Höjlund, Enni Paul och Per Kristmansson vid Institutionen för pedagogik och didaktik vid Stockholms universitet genomfört en undersökning riktad till arbetsgivare som tagit emot lärlingselever under vårterminen 2013 från försöksverksamheten med lärlingsutbildning och den reguljära lärlingsutbildningen inom ramen för GY11. Undersökningen var riktad till arbetsgivare som erhållit respektive inte erhållit statsbidrag inom de fyra yrkesområdena bygg, el, handel och vård. Den avsåg att besvara följande frågor: Vad använder arbetsgivarna statsbidraget till? Hur beroende är man av bidraget? Hur påverkas arbetsgivarna av förordningsförändringen januari 2013? Hur har man fått kunskap om statsbidraget? Hur resonerar företag som haft lärlingar men inte erhållit statsbidraget – varför har de inte erhållit bidraget? Vilka erfarenheter har arbetsgivarna av att ta emot gymnasiala lärlingar?

En enkät skickades ut till 542 arbetsgivare som erhållit statsbidrag, varav totalt 285 arbetsplatser svarade, samt 76 arbetsgivare som inte tagit emot statsbidrag, av vilka 33 arbetsplatser valde att svara. Ett antal telefonintervjuer genomfördes inom varje yrkesområde för att få en fördjupad bild av användningen av statsbidraget, samt av erfarenheter av att ha tagit emot gymnasiala lärlingar. Arbetsgivarna återfinns inom både det privata som det offentliga näringslivet varför begreppet arbetsplats har använts i undersökningen.

Skolan är informationsgivare och initiativtagare

Det är främst skolan som informerar om statsbidraget och också tar kontakt för placering av lärlingseleverna. Det är också skolan som i stor utsträckning bestämmer vilken lärlingselev placeras på vilken arbetsplats, ofta efter att arbetsplatsen gjort en intervju med lärlingseleven. Bland de arbetsgivare som inte erhållit statsbidraget var det vanligare att föräldrar och elever tagit kontakt direkt med arbetsplatsen, än för arbetsgivare som erhållit statsbidrag. Ett antal skolor inom alla yrkesområdena har varken informerat om statsbidraget eller betalat ut det, trots att de uppgett till Skolverket att arbetsplatsen erhållit bidraget.

Branschorganisationer och branschföreträdare spelar en mindre roll

Branschföreträdarna har spelat en mindre roll som informationsgivare, knappt två procent av arbetsplatserna har angett att de fått informationen från branschföreträdare.

Uppmuntran från branschorganisationerna att medverka i den gymnasiala lärlingsutbildningen har framhållits som mindre viktig för att ta emot en lärlingselev.

Viljan att ställa upp för att ungdomar ska komma ut i arbetslivet och framtida rekrytering är viktigaste anledningar att ta emot lärlingselever

Oberoende av yrkesområde, arbetsplatsens storlek, om man erhållit bidrag eller inte, var möjligheten att hjälpa ungdomar ut i arbetslivet den helt avgörande anledningen till att

man tagit emot lärlingselever. Därefter kom framtida rekryteringsbehov både inom branschen/yrkesområdet i stort och till den egna arbetsplatsen.

Statsbidraget spelar ingen avgörande roll för beslutet att ta emot lärlingselever

Det är endast knappt tre procent av arbetsplatserna som svarat att statsbidraget är helt avgörande för beslutet att ta emot en lärlingselev från gymnasieskolan. Samtidigt menar en tredjedel att bidraget påverkar beslutet att ta emot lärlingselever, eftersom lärlingselever medför extra utgifter, och när det finns ett bidrag vill man gärna ta del av det. I januari 2013 höjdes ersättningen av statsbidraget till arbetsgivare med 15 000 kr per elev och läsår, men inte heller höjningen av statsbidraget har påverkat viljan att ta emot lärlingselever i någon högre grad, speciellt inom yrkesområdena vård och handel.

Användningen av statsbidraget skiljer sig åt mellan de olika yrkesområdena

Hur bidraget använts skiljer sig mellan yrkesområdena. Inom vård har det främst använts till handledarutbildning, kompetensutveckling och trivselhöjande aktiviteter, medan det inom el och bygg används främst till att täcka förlorad arbetstid och inköp av utrustning. Inom handel har bidraget gått till verksamheten generellt, men även till att täcka förlorad arbetstid och inköp av utrustning. Vårdarbetsplatserna kan tänka sig riktlinjer i framtiden för hur bidraget ska användas medan elarbetsplatserna är starkt emot detta.

Varför har en del arbetsgivare inte erhållit statsbidraget

En majoritet av arbetsplatserna, som inte tagit emot statsbidrag, har svarat att de inte blivit erbjudna statsbidrag av skolan, men skulle vilja ha det. Nästan 7 procent har svarat att de inte blivit erbjudna bidraget, och vill heller inte ha det. Några har uttryckt att det är för mycket administration kring bidraget. Rätt många, 15 %, har prickat i svarsalternativet annat, men vad som menas med annat är magert beskrivet. I stort sett handlar det om att de inte visste att statsbidraget fanns.

Konkret stöd från skolan är viktigt

Det viktigaste i samarbetet med skolan är att kunna få konkret stöd framförallt från skolan i planeringen av vilka arbetsuppgifter som lärlingseleverna behöver lära sig på arbetsplatsen, men än viktigare tycks det vara att få stöd i att hantera lärlingselevernas eventuella vardagsproblem.

Många arbetsplatser inom bygg, el och handel saknar handledare med handledarutbildning

På närmare två tredjedelar av arbetsplatserna inom bygg, el och handel finns ingen personal som har gått en handledarutbildning. Inom vård däremot har nästan alla gått en utbildning (96 %). Främsta motiv till varför ingen på arbetsplatsen gått en handledarutbildning är att man inte har tid avsatt för det. För handelsanställdas del ligger utbildningen dessutom ofta på en tid då de inte kan delta.

Arbetsgivarna är i stort sett nöjda med utbildningen och kommer att fortsätta ta emot lärlingselever i framtiden

En övervägande majoritet, 86 %, är beredda att fortsätta ta emot lärlingselever från gymnasieskolan. Mest tveksamma är arbetsplatser med 0 till 4 anställda (18 % av alla inom storleksklassen). Möjligheten att rekrytera personal till branschen/yrkesområdet eller till det egna företaget framförs som viktigaste anledning. De respondenter som är tveksamma att ta emot fler lärlingselever framför att det beror på att de inte har någon kommande verksamhet eller att de inte har resurser, främst i tid för det.

Vad kan förbättras

Förslagen från arbetsplatserna handlar om att öka skolans engagemang i fråga om samverkan mellan lärare och handledare, samt att lärlingseleven rustas med bättre baskunskaper och djupare teoretiskt kunnande innan tillträdet till arbetsplatsen. Att lärlingseleven behöver vara intresserad av yrkesområdet och ta ett större ansvar för vad han/hon ska lära sig framhålls inom alla yrkesområdena. Skolan behöver informera eleverna bättre om att det blir tufft att vara lärling.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Innehållsförteckning	4
Tabellförteckning	5
Figurförteckning	5
Inledning	8
Bakgrund	8
Uppdraget	9
Metod	10
Arbetsplatserna	13
Statsbidraget	16
Information om statsbidraget	17
Beroendet av statsbidraget	19
Behövs statsbidraget?	24
Användningen av statsbidraget	26
Hur resonerar arbetsplatser som inte tagit emot statsbidrag	30
Arbetsplatsernas förslag på förändringar kring statsbidraget	33
Sammanfattande diskussion	34
Erfarenheter av att ta emot gymnasiala lärlingselever	38
Om placering av lärlingselev på arbetsplatsen	39
Handledare, handledning och handledarutbildning	43
Samverkan med skolan	50
Lärandet på arbetsplatsen	53
Tankar om framtida engagemang i gymnasial lärlingsutbildning	59
Sammanfattande diskussion	63
Referenser	67
Bilagor	68
Bilaga 1 – Skolhuvudmän, geografisk fördelning	68
Bilaga 2 a – Enkät delstudie 1	69
Bilaga 2 b – Enkät delstudie 2	75
Bilaga 3 – Frågemanual uppföljningsintervjuer	80

Tabellförteckning

Tabell 1. Arbetsgivare som tagit emot statsbidrag fördelat på de olika programmen.	11
Tabell 2. Arbetsgivare som inte tagit emot statsbidrag fördelat på de olika programmen.....	11
Tabell 3. Antal arbetsplatser som mottagit statsbidrag och besvarat enkäten fördelat på yrkesområde och antal anställda.	13
Tabell 4. Hur fattas beslutet om vem som blir handledare för lärlingseleven? (Samtliga värden i procent).	43
Tabell 5. Handledarens kompetens. (Samtliga värden i procent).	44
Tabell 6. Organisering av handledning på arbetsplatsen. (Samtliga värden i procent).....	46
Tabell 7. Handledarutbildning utifrån yrkesområde	47
Tabell 8. Handledarutbildning utifrån arbetsplatsens storlek (samtliga värden i procent)	47
Tabell 9. Kommer företaget att fortsätta ta emot gymnasiala lärlingar? Värden i procent och utifrån yrkesområde.....	59
Tabell 10. Kommer företaget att fortsätta ta emot gymnasiala lärlingar? Värden i procent och utifrån antalet anställda.	59
Tabell 11. Skulle arbetsplatsen kunna	61
Tabell 12. Skulle arbetsplatsen kunna	61

Figurförteckning

Figur 1. Vi vill hjälpa ungdomar ut i arbetslivet.....	14
Figur 2. Arbetsplatsen får betalt/statsbidrag.	15
Figur 3. Hur fick arbetsplatsen information om statsbidrag?.....	17
Figur 4. Hur stor påverkan har statsbidraget för beslutet att ta emot lärlingselever? Totalt för alla yrkesområden.....	19
Figur 5. Hur stor påverkan har statsbidraget för beslutet att ta emot lärlingselever? Svaren med utgångspunkt i antalet anställda på arbetsplatsen.....	22
Figur 6. Hur har höjningen av statsbidraget påverkat er vilja att ta emot lärlingselever?.....	23
Figur 7. Hur har höjningen av statsbidraget påverkat viljan att ta emot lärlingselever utifrån arbetsplatsens storlek.	23
Figur 8. Behövs statsbidraget för att arbetsplatsen ska ta emot lärlingselever?.....	24
Figur 9. Vad har statsbidraget främst använts till?	26
Figur 10. Borde det finnas riktlinjer för vad statsbidraget ska användas till?.....	28
Figur 11. Hur har arbetsplatsen/företaget fått information om statsbidraget?	30
Figur 12. Hur kommer det sig att arbetsplatsen/företaget inte tagit emot statsbidrag?.....	31
Figur 13. Behövs statsbidraget generellt sett för att arbetsplatsen/företaget ska ta emot lärlingselever?.....	31
Figur 14. Bör ett statsbidrag gå till arbetsplatsen/företaget direkt istället för att administreras av skolan?	31
Figur 15. Vem kontaktade arbetsplatsen med förfrågan om att ta emot en gymnasial lärlingselev?	39
Figur 16. Hur fattas beslut om vilken lärlingselev arbetsplatsen tar emot?	40
Figur 17. Motivering till varför någon på arbetsplatsen gått handledarutbildning.	48

Figur 18. Motivering till varför någon på arbetsplatsen inte gått handledarutbildning.	49
Figur 19. Att den personliga relationen till kontaktpersoner (t ex yrkeslärare) är bra.	50
Figur 20. Att det finns fasta mötesforum (t ex programråd eller lärlingsråd) för samverkan och samråd.	50
Figur 21. Att kontaktperson eller yrkeslärare från skolan kontinuerligt kommer på besök.	51
Figur 22. Att kontaktperson eller yrkeslärare från skolan kontinuerligt hör av sig för att höra hur det går.	51
Figur 23. Att man får konkret stöd från skolan i planeringen av vilka arbetsuppgifter som lärlingen behöver lära sig.	51
Figur 24. Att man får konkret stöd från skolan i att hantera lärlingarnas eventuella ”vardagsproblem”.	51
Figur 25. Ordmoln bygg – vad anser handledarna är viktigast att lära sig för att få ett arbete inom yrkesområdet bygg.	53
Figur 26. Ordmoln el – vad anser handledarna är viktigast att lära sig för att få ett arbete inom yrkesområdet el.	55
Figur 27. Ordmoln handel – vad anser handledarna är viktigast att lära sig för att få ett arbete inom yrkesområdet handel.	56
Figur 28. Ordmoln vård – vad anser handledarna är viktigast att lära sig för att få ett arbete inom yrkesområdet vård.	57

Inledning

Skolverket redovisar årligen användning av statsbidraget som utgår till de skolhuvudmän som deltagit i försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning (2008-2013), och från och med införandet av GY11 till de huvudmän som ger lärlingsutbildning som ett alternativ i den reguljära gymnasieutbildningen. Huvudmännen är skyldiga att delta i uppföljningar och utvärderingar, men denna skyldighet gäller inte de företag och organisationer som deltar i utbildningen.

Stockholms universitet (SU), Institutionen för pedagogik och didaktik, har på uppdrag av Skolverket genomfört en enkätundersökning riktad till arbetsgivare (företag och organisationer) som tog emot statsbidrag för lärlingselever från gymnasieskolan vårterminen 2013. Fyra programområden har ingått i undersökningen, bygg (BP), el (EC), handel (HP) samt omvårdnadsprogrammet (OP) inom försöksverksamheten, respektive bygg och anläggning (BA), el och energi (EE), handel och administration (HA) samt vård- och omsorgsprogrammet (VO) inom den gymnasiala lärlingsutbildningen i GY 11. Att undersöka hur arbetsgivare som haft gymnasiala lärlingar, men inte erhållit statsbidraget, resonerar, har varit ett deluppdrag liksom arbetsgivarnas erfarenheter av att ta emot lärlingselever från gymnasieskolan.

Bakgrund

Till den femåriga försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning som startade 2008 följde ett statsbidrag om 25 000 kronor per läsår och elev som påbörjade utbildningen. Statsbidraget för försöksverksamheten reglerades i Förordningen om statsbidrag för försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning.¹ Från och med den 1 juli 2011 finns gymnasial lärlingsutbildning som ett alternativ inom gymnasieskolans yrkesutbildning. Utbildningen leder till samma yrkesexamen som ett skolförlagt yrkesprogram. Statsbidrag för gymnasial lärlingsutbildning regleras i förordningen om statsbidrag för gymnasial lärlingsutbildning.² I båda fallen ansöker huvudmannen om bidraget, och Skolverket beslutar och administrerar utdelningen till huvudmannen som sker terminsvis. Huvudmannen ansvarar därefter för utbetalning av bidraget till arbetsgivarna. Till skillnad mot försöksverksamheten måste ett utbildningskontrakt mellan elev, huvudman och företag finnas inom GY11 före utbetalning. Statsbidraget per elev som en huvudman kan ansöka om är detsamma för försöksverksamheten och den permanenta lärlingsutbildningen. Utbildningsformerna har pågått parallellt mellan hösten 2011 och våren 2013.

Under våren 2013, som denna undersökning avser, var bidraget enligt en ändring i förordningen januari 2013 40 000 kronor per elev och läsår utav vilka 10 000 kronor har kunnat avsättas som utvecklingskostnader för huvudman, medan resterande belopp har gått till arbetsgivaren som ersättning. Det har varit möjligt att lämna hela beloppet till

¹ SFS 2007: 1349

² SFS 2011: 947

arbetsgivaren, däremot inte möjligt att behålla mer än de 10 000 kronor för huvudmannen som utvecklingskostnader. Skolverket utgår ifrån att ersättningen till arbetsgivare går oavkortat, det finns däremot inget krav på att redovisa hur dessa pengar används.

Under det aktuella läsåret 2012/2013 betalades 196 miljoner ut i statsbidrag till den gymnasiala lärlingsutbildningen inklusive försöksverksamheten.³ Kalenderåret 2013 utbetalades drygt 179 miljoner kronor i statsbidrag för ersättning till arbetsgivare. Majoriteten av huvudmän som avstod från att söka statsbidrag till arbetsgivare var kommuner med färre än 10 lärlingselever. Användning av bidraget inom den reguljära gymnasiala lärlingsutbildningen har främst gått till arbetsgivarna det så kallade anordnarbidraget. Skolhuvudmännen har använt sin del av bidraget till utvecklingskostnader för att täcka merkostnader för lärlingssamordnare, resekostnader, kompetensutveckling, handledarutbildning samt programråd.

Kraven på statsbidraget har successivt höjts i och med att förordningarna som styr bidraget har ändrats, från ett bidrag per elev som huvudmannen kunnat använda efter eget tycke till mer reglering. Det kan nämnas att resultatet av en mer detaljerad granskning av användningen under läsåret 2011/2012 medförde en skärpning.⁴ Granskningen visade på att redovisningen av ersättningen till arbetsgivaren inte alltid kunde bestyrkas. Detta ledde till mer reglering våren 2011 då en del av statsbidraget öronmärktes för ersättning till arbetsgivare.

När det gäller deluppdraget vilka erfarenheter arbetsgivare har av att delta i gymnasial lärlingsutbildning har tidigare två undersökningar genomförts inom ramen för Nationella Lärlingskommitténs (NLK) arbete, 2010 respektive 2011.⁵ Resultaten av de två undersökningarna är samstämmiga och pekar på att skolan är initiativtagare och informationsgivare. Den gymnasiala lärlingsutbildningen är viktig som framtida rekrytering och en del företag anger vidare perspektiv som att bidra till branschens utveckling som helhet. Branschorganisationerna har spelat en mindre roll både som källa till information och motiv till att ta emot lärlingselever. Ersättningen, statsbidraget, spelar en mindre roll för att ta emot en gymnasial lärling. Bristen på deltagande i handledarutbildning är genomgående. Behov av ytterligare kunskaper handlar om bedömning och utbildningens uppläggning i stort.

Uppdraget

Uppdraget från Skolverket består som framgått av två delar. Del I avser utvärdering av hur arbetsgivarna använder statsbidraget och ska besvara följande frågor: Vad använder arbetsgivarna statsbidraget till? Hur beroende är man av bidraget? Hur påverkas arbetsgivarna av förordningsförändringen januari 2013? Hur har man fått kunskap om statsbidraget? Hur resonerar företag som haft lärlingar men inte erhållit statsbidraget – varför har de inte erhållit bidraget?

³ Skolverket 2013 Redovisning av uppdrag om statsbidrag för gymnasial lärlingsutbildning samt försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning 2012/2013

⁴ PA Consulting Group 2012

⁵ SOU 2010: 75 Bilaga 3; SOU 2011:72 Bilaga 2

Del II ska besvara den breda frågan: Vilka erfarenheterna har arbetsgivarna av att ta emot gymnasiala lärlingar?

Kommunala (inklusive landstings) och enskilda skolhuvudmän ska vara representerade, även geografisk spridning eftersträvas. Uppdraget ska täcka såväl försöksverksamheten som GY11. Företag av olika storlek ska ingå i undersökningen.

Uppdragsbeskrivning talar i termer av företag och arbetsgivare. Eftersom offentliga organisationer, myndigheter, deltar främst inom vård och omsorg samt företagskoncerner inom handel och bygg som ICA, COOP, Skanska för att nämna några har begreppet arbetsplats använts i studien. Även begreppet arbetsplats har i vissa fall varit för vitt och begreppet arbetsställe har använts för att skilja på arbetsplatsen från det arbetsställe där lärlingseleven varit.

Metod

Undersökningsgrupp

Som nämnts omfattas fyra program av undersökningen. Programmen har som framgått tidigare något olika benämning inom försöksverksamheten respektive GY11. För enkelhetens skull används namnen bygg, el, handel och vård framöver. Undersökningen avser arbetsgivare (företag och organisationer) som tog emot lärlingar under vårterminen 2013 inom försöksverksamheten och GY11, och omfattar arbetsgivare som erhållit respektive inte erhållit statsbidrag från 22 respektive 20 huvudmän. Förteckning på arbetsplatser från huvudmännen har erhållits från Skolverket och omfattar elever i åk 3 inom försöksverksamheten och åk 1 och 2 inom GY11.⁶ Hur huvudmännen fördelar sig geografiskt och efter ägandeskap (kommunal och enskild) framgår av Bilaga 1.

En totalundersökning har gjorts det vill säga att alla arbetsgivare till de 22 skolhuvudmän som erhållit statsbidrag respektive alla arbetsgivare som inte erhållit statsbidrag (20) har ingått. Det innebär 542 arbetsgivare som erhållit statsbidrag samt 76 arbetsgivare som inte tagit emot statsbidrag. Se tabell 1 och 2 nedan.

⁶ Skolverkets förteckning omfattade information om huvudman, elev, program, namn på företag och organisation, ort samt kontaktperson med telefonnummer.

Tabell 1. Arbetsgivare som tagit emot statsbidrag fördelat på de olika programmen.

									Totalt
Försöket	BP	100	HP	64	EC	38	OP	34	236
GY11	BA	114	HA	98	EE	30	VO	64	306
Totalt	Bygg	214	Handel	162	El	68	Vård	98	542

Tabell 2. Arbetsgivare som inte tagit emot statsbidrag fördelat på de olika programmen.

									Totalt
Försöket	BP	8	HP	37	EC	0	OP	0	45
GY11	BA	16	HA	14	EE	1	VO	0	31
Totalt	Bygg	24	Handel	51	El	1	Vård	0	76

Genomförande

Undersökningen har genomförts i form av en postal enkät i två versioner med något olika utformning till arbetsgivare som erhållit respektive inte erhållit statsbidrag. Enkäten bestod av tre delar: allmän information som antal anställda etc., statsbidraget samt erfarenheter av att ta emot gymnasiala lärlingar. Den ställdes till den person som stod som kontaktperson för arbetsplatsen på förteckningen från Skolverket. Frågor kring enkäten har besvarats via telefon och e-mail. De två versionerna av enkäten med medföljande brev återfinns i Bilaga 2. Ett antal frågor som rör erfarenheterna av att ta emot gymnasiala lärlingar är till delar lika med de tidigare undersökningarna av NLK. Detta för att underlätta jämförelser.⁷ Två påminnelser har skickats ut. Dessutom har ett antal telefonsamtal som påminnelse genomförts, vilka har gett information om svårigheter bland företag/organisationer att delta i den här typen av undersökning. I slutet av enkäten frågades om kontaktpersonen kunde tänka sig att ställa upp för en intervju eller bli kontaktad via e-mail. Åtskilliga lämnade sina kontaktuppgifter, speciellt inom bygg. 10 kontaktpersoner inom varje yrkesområde intervjuades per telefon för att få en fördjupad bild av användningen av statsbidraget, samt erfarenheter av att ha tagit emot gymnasiala lärlingar. Urvalet skedde strategiskt: stora och små arbetsplatser, alla landsändar och olika huvudmän skulle vara representerade

Undersökningen har genomförts under perioden september till december 2013. En databas över arbetsgivarna etablerades som utöver den erhållna databasen från Skolverket innehöll adresser, information om antal anställda samt huvudsaklig verksamhet. Informationen hämtades via nätet framförallt under september månad. Utformningen av enkäterna inklusive missiv skedde parallellt under september men även under oktober. Utskick gjordes under oktober månad samt urval av respondenter för en kompletterande intervju. Intervjuerna som genomfördes per telefon, spelades in och transkriberades under november. Bearbetning och analys av enkätsvaren skedde under november och december liksom även rapportskrivande. Varje enkät märktes med en kod ur vilken det går att utläsa om arbetsgivaren, enligt Skolverket, mottagit bidrag eller inte och vilket program den elev som arbetsplatsen varit ansvarig för gick på. Två olika databaser, en för de arbetsplatser

⁷ Det gäller frågan om anledningar till att arbetsplatsen tagit emot gymnasiala lärlingar, hur beslut fattas om vilken lärlingselev arbetsplatsen tar emot, faktorer som påverkar samarbetet med skolan samt om arbetsplatsen kan tänka sig att anställa en lärling under utbildningstiden.

som mottagit bidrag och en för de som inte mottagit bidrag, skapades i SPSS genom att manuellt mata in enkätsvaren. All statistisk beräkning har gjorts i SPSS, men samtliga diagram har skapats med hjälp av Excel. För att skapa ordmolnen som presenteras i del C har webbsidan www.wordle.net använts.

Bortfall och bortfallsdiskussion

Bortfallet (respondenterna som inte svarat på enkäten) uppgår till 49 % för arbetsplatser som erhållit statsbidrag och 55 % för arbetsplatser som inte erhållit bidrag. Det innebär en svarsfrekvens om 51 % respektive 45 %, vilket kan betraktas som ganska normal svarsfrekvens för målgruppen när svarsplikt inte finns. För att nå en förståelse för orsaker till varför man inte besvarar enkäten gjordes ett antal telefonpåminnelser i samband med det första påminnelseutskicket. Dessa visade att det finns många anledningar till att enkäten lämnas orörd, anledningar som är generella, men också förknippade med yrkesområdenas struktur och arbetsförhållanden.

Ett antal utskick kom i retur, adressaten var okänd. I en del fall var kontaktpersonen sjukskriven, barnledig, på semester eller hade slutat. Ett fåtal arbetsplatser meddelade att de inte fått statsbidrag fastän de stod på statsbidragslistan och därför kände de sig inte motiverade att svara på enkäten. En vanlig anledning inom vård var att den person som var satt som kontaktperson var samordnare för kommunen för placering av alla typer av elever och ansåg sig inte ha vetskap om vare sig statsbidrag eller lärlingsutbildning specifikt. När det gäller ett antal större företag inom bygg hade kontaktpersonen, som också varit handledare, haft ett annat arbetsställe än företagets officiella adress och posten hade blivit liggande. Flera eltekniker säger att de inte fått enkäten eftersom posten kommer till kontoret som de sällan besöker, då de är ute på jobb i stort sett hela tiden

Etiska aspekter

I studien har vi följt forskningsetiska principer för humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning (Vetenskapsrådet 2002). Enligt dessa principer har deltagande informanter rätt till anonymitet. Detta innebär att vi inte anger namn på personer, företag eller arbetsplatser som deltagit i studien.

Resultatredovisningen

Resultatet redovisas i tre delar. Först en kort allmän del över arbetsplatsernas storlek och anledningar till att de tagit emot gymnasiala lärlingar. Därefter följer olika aspekter på statsbidraget samt en slutdiskussion och till sist erfarenheter av att ta emot gymnasiala lärlingar med slutdiskussion. De två huvuddelarna blir på så sätt självständiga och kan brytas ut för olika ändamål.

Arbetsplatserna

Vilka arbetsplatser har svarat på enkäten?

Totalt har 285 arbetsplatser som erhållit statsbidrag svarat på enkäten vilket innebär som tidigare redovisats en svarsfrekvens om 51 %. När det gäller arbetsplatser som inte erhållit statsbidrag är svarsfrekvensen 45 % och omfattar totalt 33 arbetsplatser. I tabell 3 nedan redovisas antal arbetsplatser som erhållit statsbidrag inom de fyra yrkesområdena efter storleksklass. Storleksklass är baserat på antal anställda och har en indelning i fem storleksklasser (0 till 4, 5 till 9, 10 till 19, 20 till 49 och 50 och uppåt). Eftersom totalantalet av arbetsplatser som inte erhållit statsbidrag endast uppgår till 33 har en motsvarande fördelning på storlek bedömts som inte meningsfull, och fördelningen på yrkesområde redovisas i textform.

Tabell 3. Antal arbetsplatser som mottagit statsbidrag och besvarat enkäten fördelat på yrkesområde och antal anställda.

	0-4	5-9	10-19	20-49	50-	Ej angett	Totalt
Bygg	41	21	26	20	12	2	120
El	9	6	6	7	4	1	32
Handel	18	17	16	11	8	4	70
Vård	2	2	9	26	13	4	52
Totalt	70	46	57	64	37	11	274

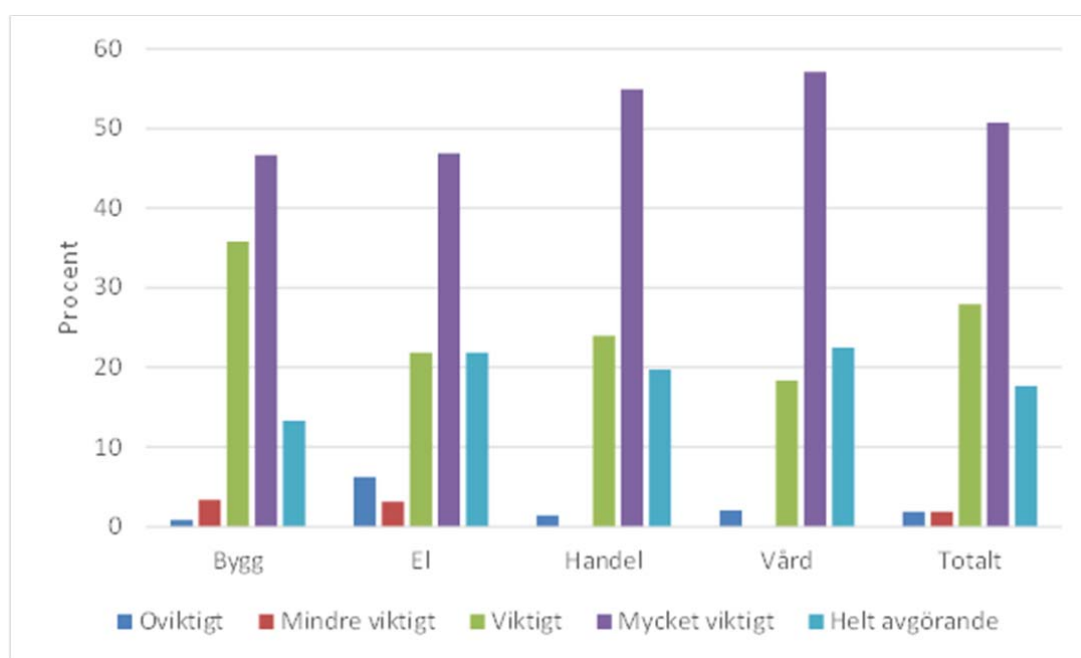
Flest arbetsplatser återfinns inom bygg, vilket är rimligt då bygg utgjorde den största andelen av arbetsplatser i studien. Branschen har en stark eftergymnasial lärlingstradition och har totalt sett flest gymnasiala lärlingar av alla näringsgrenar. 11 arbetsplatser har inte angett antal anställda och det har inte gått att hitta uppgiften på nätet. I en del fall är det troligt att det handlar om ensamföretag som valt att inte svara. Tidigare företagsundersökningar av NLK har poängterat att det är främst mindre företag och organisationer som tar emot gymnasiala lärlingar.⁸ Med mindre företag har avsetts företag med 0 till 19 anställda. Med motsvarande utgångspunkt bekräftas mönstret med mindre arbetsplatser som främsta mottagare av gymnasiala lärlingar för yrkesområden bygg, el och handel. Vårdarbetsplatserna avviker från mönstret och de flesta arbetsplatserna hade 20 eller fler anställda.

Totalantalet arbetsplatser som inte erhållit statsbidrag uppgår som nämnts till 33 och är fördelade på bygg (13), el (1) och handel (19). Vårdarbetsplatser är inte representerade.

⁸ SOU 2010: 75 Bilaga 3; SOU 2011: 72 Bilaga 2

Varför har arbetsplatserna tagit emot gymnasiala lärlingar?

Frågan i enkäten som ställdes var: Hur avgörande har följande anledningar varit för att arbetsplatsen valt att ta emot gymnasiala lärlingar? Instruktionen var att värdera tio påståenden utifrån om de var oviktiga, mindre viktiga, viktiga, mycket viktiga eller helt avgörande. Tre motiv som framstår som mycket viktiga eller helt avgörande inom alla fyra yrkesområden är att hjälpa ungdomar ut i arbetslivet, möjlighet att lära upp ungdomar för framtida arbete inom branschen/yrkesområdet respektive för arbete på den egna arbetsplatsen. Detta gäller såväl för arbetsplatser som erhållit statsbidrag som för arbetsplatser som inte erhållit bidraget. Mer än tre fjärdedelar av arbetsplatserna inom vård och nästan lika många inom handel betonar vikten av att ställa upp för samhället och hjälpa ungdomar ut i arbetslivet, och hela 80 % av arbetsplatserna som inte erhållit bidraget oavsett yrkesområde.



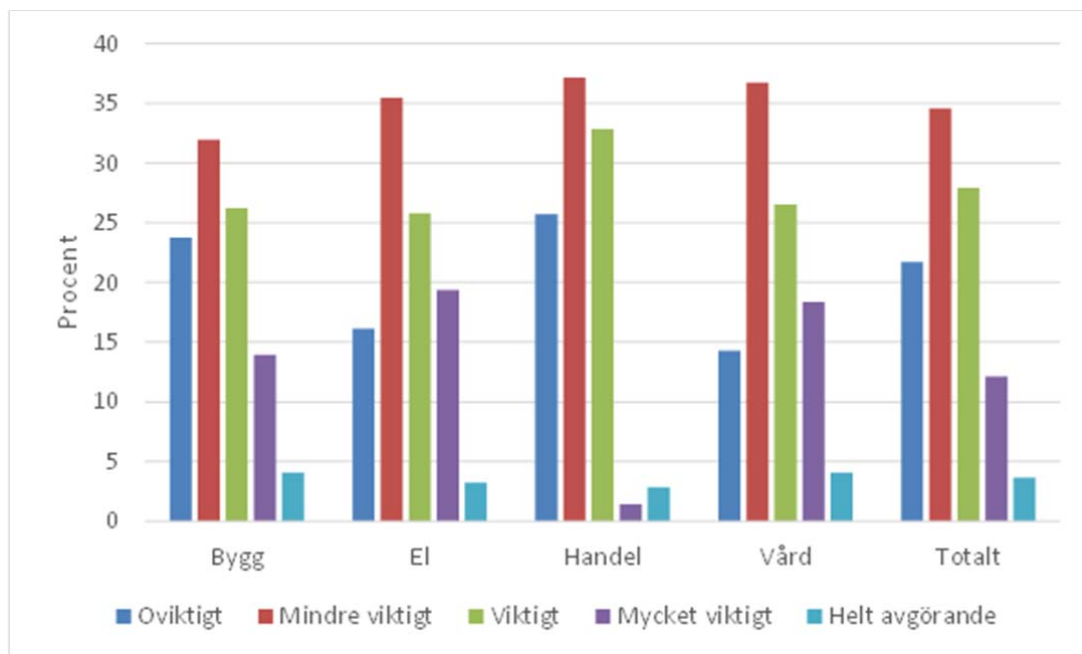
Figur 1. Vi vill hjälpa ungdomar ut i arbetslivet.

Drygt hälften av arbetsplatserna, oberoende om man erhållit bidrag eller inte, anger rekryteringen till branschen/yrkesområdet respektive den egna arbetsplatsen som mycket viktig eller helt avgörande. Rekryteringen till branschen/yrkesområdet är intressant utifrån att hälften av arbetsplatserna ansett att uppmuntran från branschorganisationer varit mindre viktigt eller oviktigt för att ta emot lärlingselever. Att utvecklas i yrket genom att lära andra har framförts som mycket viktigt inom vård och handel. Redan etablerade samarbeten med skolan, och avtal med kommunen är anledningar som också lyfts fram som viktiga av alla arbetsplatser. Det finns några faktorer som haft mindre betydelse för att ta emot gymnasiala lärlingar och det är behov av tillfällig arbetskraft och att lärlingselever arbetar utan lön.

När det gäller statsbidraget är bilden inte helt entydig. Visserligen, som framgår av figur 2, anser mer än hälften av arbetsplatserna som erhållit bidraget att det är oviktigt eller mindre

viktigt för att ta emot lärlingslever, men hela 27 % anser att bidraget är viktigt. 70 % av arbetsplatserna som inte erhållit bidraget anser det mindre viktigt eller oviktigt.

I stort överensstämmer resultatet med resultaten från de tidigare företagsundersökningarna initierade av NLK, som pekar på att arbetsplatserna främst anser att långsiktig lära upp och sedan rekrytera personer är viktigt för att delta i den gymnasiala lärlingsutbildningen. Resultaten pekar också på att branschföreträdarna har spelat en mycket begränsad roll när det gäller frågor kopplade till lärlingsförsöket och att ersättningen inte varit en central fråga. För ytterligare aspekter, en djupare bild, av frågor kring statsbidraget se nästa del av rapporten.



Figur 2. Arbetsplatsen får betalt/statsbidrag.

Statsbidraget

I denna del av rapporten redovisas arbetsplatsernas uppfattningar om statsbidraget. Fokus ligger på följande frågeställningar: Vad använder arbetsgivarna statsbidraget till? Hur beroende är man av bidraget? Hur påverkas arbetsgivarna av förordningsförändringen januari 2013? Hur har man fått kunskap om statsbidraget? Hur resonerar företag som haft lärlingar men inte erhållit statsbidraget – varför har de inte erhållit bidraget?

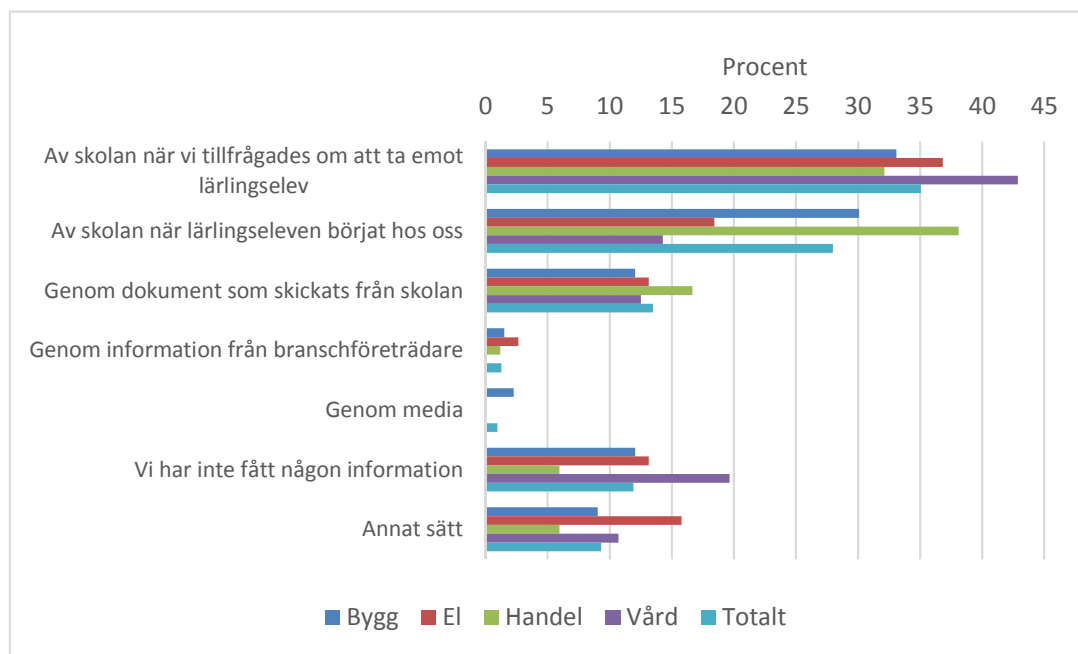
Sammanställningen baseras på svaren från enkätens del B för arbetsplatser som har tagit emot statsbidrag (bilaga 2a), och enkätens del C för de arbetsplatser som inte har tagit emot statsbidrag (bilaga 2b). Utvalda grafiska figurer från enkätsvaren redovisas, tillsammans med kommentarer från enkäterna och uttalanden från intervjudeltagare, som på ett representativt sätt speglar resultatet. I huvudsak redovisas grafiska figurer uppdelat i de fyra olika yrkesområdena, då dessa visar på fler variationer än storleken på arbetsplatserna. När det är så motiverat, kommenteras enkätresultaten efter arbetsplatsernas storlek.

Framställningen i denna del är uppdelad i följande ordning och områden:

1. Information om statsbidraget
2. Beroendet av statsbidraget
3. Statsbidragets användning
4. Riktlinjer för statsbidraget
5. Hur resonerar arbetsplatser som inte fått bidraget
6. Arbetsplatsernas förslag på förändringar kring statsbidraget
7. Sammanfattande diskussion

Information om statsbidraget

I följande avsnitt behandlas frågeställningen om hur arbetsplatserna som erhållit statsbidrag fått kunskap om bidraget.



Figur 3. Hur fick arbetsplatsen information om statsbidraget?

Som framgår av figur 3 är det skolan i första hand som informerar arbetsplatserna som erhållit statsbidrag om det, oavsett program. Yrkesorganisationer och branschföreträdare har i mycket liten grad varit de som delgett information om statsbidraget till arbetsplatserna. Det vanligaste tycks vara att skolan informerar om bidraget vid de första kontakterna med arbetsplatsen, även om flertalet arbetsplatser också uppger att de fått information om statsbidraget när lärlingseleven redan börjat hos dem. Särskilt gäller det sistnämnda arbetsplatser inom handel. Under kategorin ”Annat” anges bland annat att information erhållits genom lärlingseleven själv eller dennes förälder.

Förvånansvärt många arbetsplatser (6 % inom handel, 12 % inom bygg, 13 % inom el och 20 % inom vård) anger dock att de varken fått information om statsbidraget eller fått ta del av det, trots att skolorna uppgett till Skolverket att arbetsplatsen tilldelats statsbidrag. Här är det framför allt arbetsplatser med fler än tio anställda som anger att de inte fått någon information.

Inom vården, särskilt gäller detta landstingens eller kommunernas större arbetsplatser, indikerar enkätsvaren och telefonintervjuerna att bristen på kunskap om statsbidraget eller

svaret att arbetsplatsen inte fått något bidrag, handlar om att statsbidraget administreras inom en annan del av organisationen. Det arbetsställe som tagit emot lärlingseleven har inte alltid fått ta del av information om bidraget som utdelats till verksamheten. Pengarna har i dessa fall inte heller riktats till det arbetsställe där lärlingseleven befunnit sig, utan till organisationen generellt. Det här kan tolkas som en rimlig förklaring till det stora antalet svar inom vård (20 %) som anger att de inte fått någon information om bidraget.

De övriga fallen väcker dock undran. I kommentarer till enkäterna, i intervjuerna samt genom telefonsamtal och e-mail från arbetsplatser, framkommer en bild om att många av dessa arbetsplatser fått information om statsbidraget först genom denna studie. Bland skolor knutna till sådana arbetsplatser finns både kommunala och enskilda huvudmän representerade, men specifika skolor som tillhör en och samma skolkoncern figurerar i utmärkande grad i sammanhanget.

En del arbetsplatser anger att de fått en faktura från skolan på samma summa som statsbidraget som de ombetts betala till skolan. Detta förfarande tycks direkt kopplad till skolor tillhörande en särskild skolkoncern. En annan skolkoncern har upprättat en fond, där arbetsplatser vittnar om att de inför utbetalningen av statsbidraget fått kryssa i om de kan tänka sig att skänka hela eller en del av summan som ett bidrag till skolans fond. Genom båda dessa ovan förfaranden återförs statsbidraget, efter en administrativ rundgång, tillbaka till skolan.

I kommentarer i enkäterna och genom intervjuerna blir det tydligt hur bristen på information och avsaknad av utbetalningen, samt den utskickade räkningen och i vissa enstaka fall även bidragsförfrågan till fonden, skapar negativa uppfattningar om skolorna och lärlingsutbildningen, vilket i sin tur tycks påverka viljan att ta emot lärlingselever i framtiden.

Jag fick en förfrågan om praktikant under våren (vilken är enda tiden på året vi tar mot praktikanter eftersom det är vår lugna tid). Jag tackade ja med drivkraften att hjälpa unga människor att komma vidare i studier mot att få jobb. Efter en tid kom det ett utbetalningskort tillsammans med ett brev och jag blev väldigt frågande. Jag tog kontakt med praktikantens handledare/lärare och frågade om utbetalningen. Läraren förklarade att detta var ett "hopplöst" förfarande och att jag skulle komma att få faktura på motsvarande belopp eftersom pengarna var tänkt att gå till eleven. Eftersom vi ingår i ett stort kedjeföretag integrerade i ett komplext affärssystem så innebar denna in och utbetalning en del arbete. För mig blev detta snarare en orsak att inte ta emot praktikanter med statsbidrag än tvärtom. När vi tar emot praktikanter så ser vi dem inte som arbetskraft, ej heller som en källa till inkomst genom bidrag. Vi ser oss snarare som "en juste" arbetsplats som vill ge unga människor chansen att få kontakt med arbetslivet, ingå i en grupp, lära sig vardagssysslor och utvecklas. Än mindre vill jag att det ska skapa administration genom att hantera de pengar som ändå (enligt skolan) tillhör eleven. Att jag "tvingades" ta emot betalning för att senare betala ut motsvarande belopp skapade ett besvär som jag inte tyckte mig tackat ja till.

(E-mail från handledare, handel)

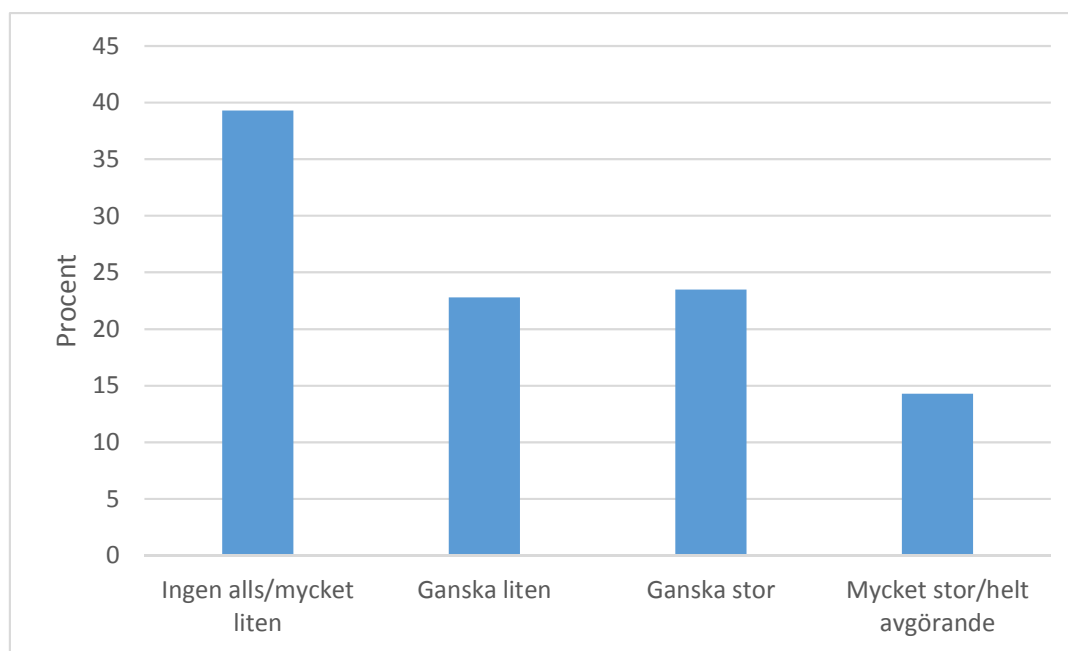
I fredags hade vi inte fått några pengar ännu från skolan och vi ringde en bitr. rektor som jag inte kommer ihåg namnet på och han svarade att vi inte hade lämnat något kontonummer och att vi inte hade efterfrågat något bidrag. /.../ Då bad jag honom ringa till kontoret och efter en minut ringer samma person till kontoret och säger att det är från ekonomiavdelningen. Jag sa det till honom att det här verkar inte vara seriöst skött. /.../ Den biträdande rektorn som var ekonomiansvarig den andra stunden hade ingen aning om det här. Han hade en historia där om att det inte var alla elever som var berättigade till statsbidrag./.../ Jag tror inte att de har haft någon avsikt att betala ut pengarna. /.../ Det ringde en annan kille också från Skola X som undrade om jag hade några platser över. Jag svarade att jag är nog inte så intresserad av att anlita Skola X. Eleven sa att det var något konstigt som hände där, nåt är inte som det ska vara. (Handledare, el)

Beroendet av statsbidraget

Det här avsnittet fokuserar på frågeställningar om hur beroende arbetsplatserna är av statsbidraget, samt hur arbetsgivarna påverkas av förordningsförändringen som skedde januari 2013.

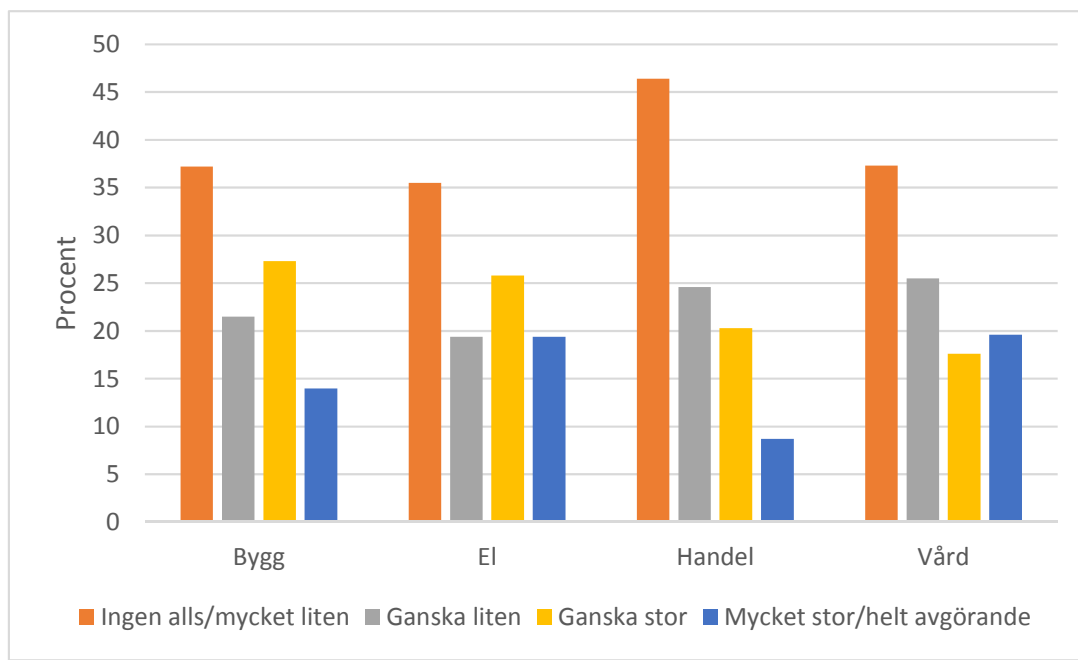
Statsbidragets påverkan för att ta emot lärlingselever

På frågan hur står påverkan statsbidraget har för beslutet att ta emot lärlingselever, finns en något starkare viktning mot att bidragets påverkan för beslutet att ta emot lärlingselever är av liten eller ingen betydelse. Vid en sammanslagning av kategorierna ingen alls, mycket liten och ganska liten uppgår dessa till totalt 62 % av svaren om alla yrkesområden slås samman. Inom handel och vård uppger runt en tredjedel av arbetsplatserna att bidraget inte alls påverkat beslutet att ta emot lärlingselever.



Figur 4. Hur stor påverkan har statsbidraget för beslutet att ta emot lärlingselever? Totalt för alla yrkesområden.

Strax över en tredjedel av det totala antalet arbetsplatser anger dock att statsbidraget har en ganska stor eller mycket stor påverkan för beslutet att ta emot lärlingselever, men endast en minoritet av arbetsplatserna, oberoende av yrkesområde, anser att statsbidraget varit helt avgörande för beslutet att ta emot lärlingselever (totalt 3 %). Flest arbetsplatser som anger att statsbidraget påverkat deras beslut att ta emot lärlingselever i avgörande grad hittas inom el (7 %). Men de flesta av arbetsplatserna inom el menar att statsbidraget inte påverkar beslutet att ta emot lärlingselever alls (29 %).



Figur 5. Hur stor påverkan har statsbidraget för beslutet att ta emot lärlings elever? Svaren med utgångspunkt i yrkesområde.

En orsak till att företagen inom elbranschen har angett att statsbidraget är viktigt, som framkommer i intervjuerna, är att när bidraget finns vill företaget ta del av det. Man ser också olika möjligheter att använda bidraget till lärlings elevens utbildning. Följande uttalande om statsbidragets betydelse framstår som representativt:

Det är givetvis ett bra tillskott för det tar ju både tid och energi från oss för att göra det här. Idag är det ekonomiska klimatet hårt på arbetsplatsen, så det är klart att det är en belastning att det kommer nån som man ska lära upp. Samtidigt så är det i mitt intresse att få träffa dom här killarna och tjejerna som vill det här för att kunna ta hand om dom sen när dom kommer ur skolan.

(Handledare, el)

I intervjuerna med handledare och butikschefer inom handel blir det tydligt att generellt ser de inte bidraget som något avgörande för att ta emot lärlings elever. Å andra sidan ses statsbidraget av många som ett välkommet tillskott, en bonus, som många väljer att uttrycka det:

Det är inte avgörande, och vi har haft lärlingar i upp emot åtta år men det är inte så att vi gör det för bidraget. Det är ett plus i kanten men inte mer.

(Handledare, handel)

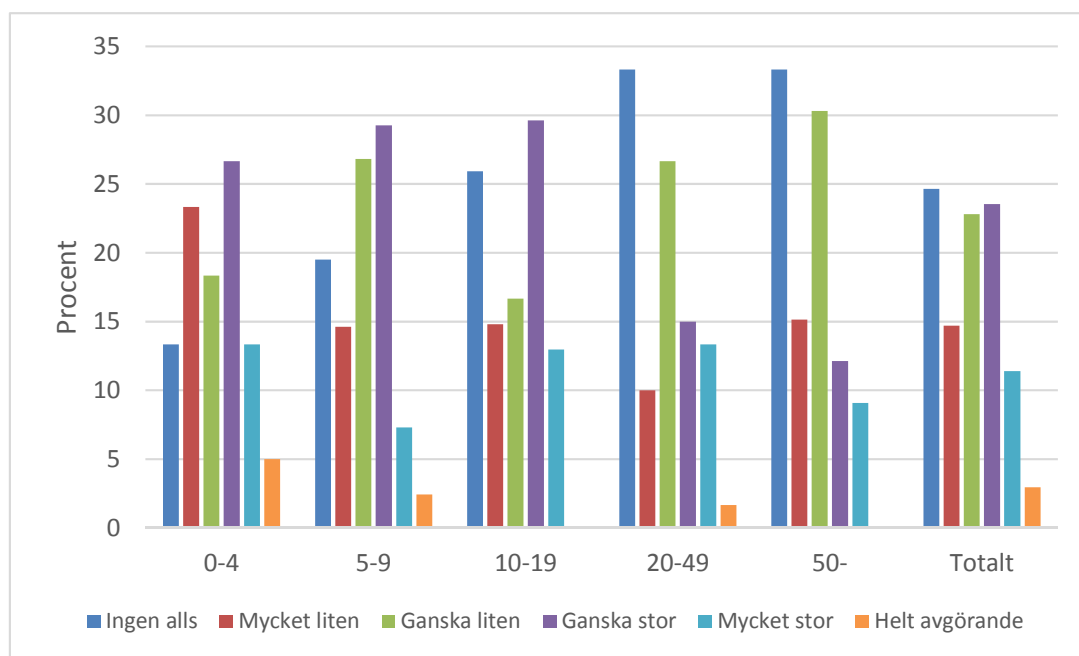
Generellt sett är bidraget positivt. Framförallt för de som är nya och inte haft APU/APL förut. En morot för det krävs mer och mer tid. Bidraget behövs för att täcka utgifter. Personligen har det ingen betydelse, det har bara varit bonus.

(Handledare, handel)

I intervjuerna med samordnare och handledare inom vården framhävs arbetsplatsernas tradition av att ta emot studerande, allt från sjuksköterskestuderande till studerande inom vuxenutbildningen och elever inom gymnasiet. Att då neka just lärlingselever vore inte aktuellt för arbetsplatserna i de flesta fall, däremot påpekas det att omkostnaderna för att ta hand om lärlingseleverna kan i vissa fall vara högre än för skolförlagda gymnasieelever, då de befinner sig på arbetsplatsen över längre tid, kommer ut i ett tidigare skede och därmed kräver mer i fråga om handledningsresurser. Bidraget ses som ett välkommet tillskott, särskilt om dess användning kommer det arbetsställe tillgodo som tar hand om lärlingseleven och inte går till verksamheten generellt. Många av landstingens och kommunernas arbetsplatser inom vården har också tecknat avtal om att ta emot elever, och de samordnare och handledare vi talat med upplever inte att de skulle kunna neka att ta emot just lärlingselever. I vissa regioner prioriteras gymnasieelever, vilket även inbegriper lärlingseleverna. Återväxten och behovet av utbildade undersköterskor lyfts också fram i intervjuerna som särskilt viktiga skäl till att ta emot lärlingselever, precis som vi sett tidigare i rapporten, liksom viljan att hjälpa ungdomar som är intresserade av vårdområdet att få prova på vårddyrket.

Pengarna är ju naturligtvis kul att dom kommer, men vi tar ju emot alla. Så egentligen har det ju inte en betydelse, för vi har ju ett behov av klara undersköterskor sen när dom har gått ut sin utbildning. (Samordnare, vård)

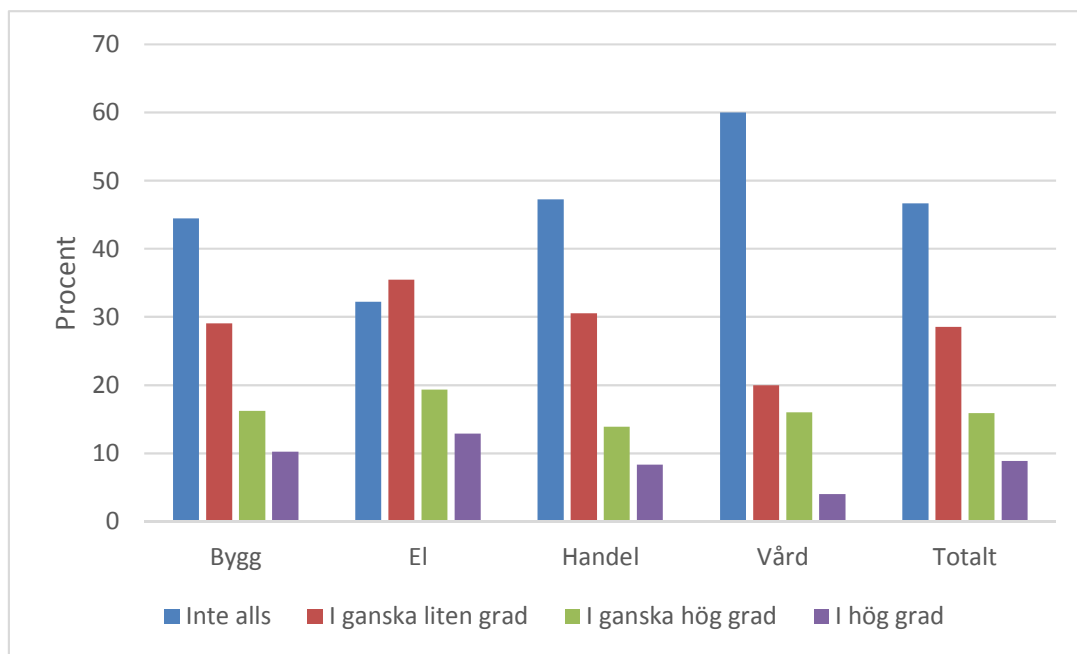
Även uppdelat på storleken på arbetsplatserna överväger svarskategorierna inget alls, lite, eller ganska lite gällande beslutet att ta emot lärlingselever. Detta är särskilt tydligt för de stora arbetsplatserna, där exempelvis tre fjärdedelar av arbetsplatserna med mer än 50 anställda anger att bidraget påverkat beslutet att ta emot lärlingselever i liten grad eller inte alls. Också de mindre arbetsplatserna har flest svar i dessa kategorier, även om majoriteten som anger att påverkan varit liten eller ingen alls är knapp. Det är endast 5 % av de allra minsta arbetsplatserna, de med 0 till 4 anställda, som anger att bidraget varit avgörande för beslutet att ta emot statsbidrag. Här kan också yrkesområdena tolkas ge ett utslag, då de stora arbetsplatserna ofta återfinns just inom vård, medan många av de små finns representerade inom bland annat el.



Figur 5. Hur stor påverkan har statsbidraget för beslutet att ta emot lärlingselever? Svaren med utgångspunkt i antalet anställda på arbetsplatsen.

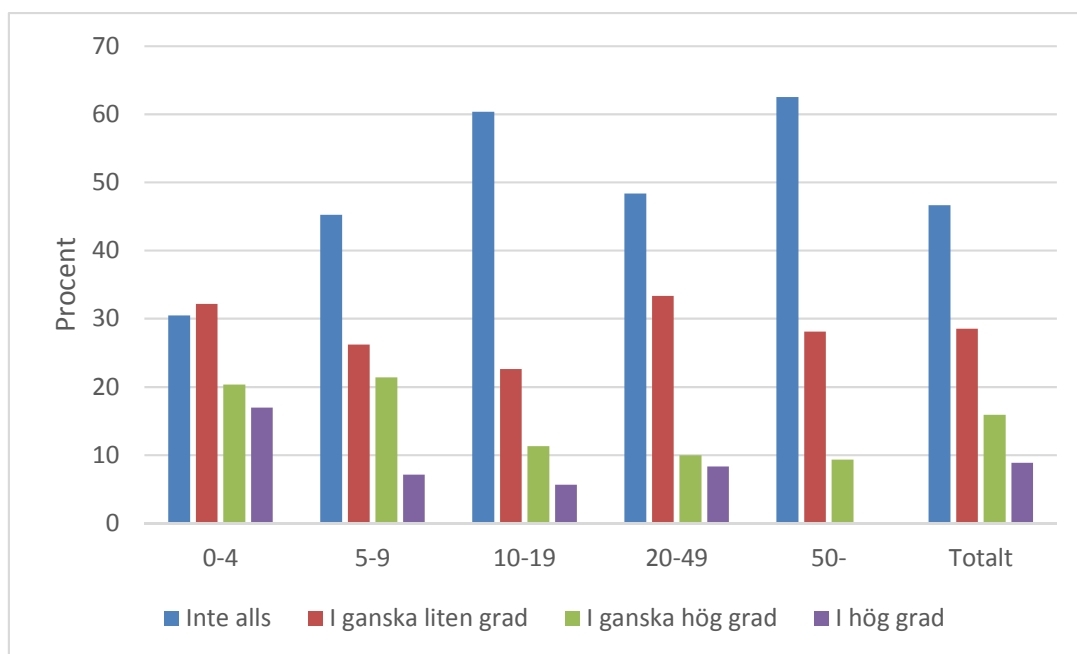
Höjningen av statsbidraget

I januari 2013 höjdes ersättningen av statsbidraget till arbetsgivare med 15 000 kr per elev och läsår. Höjningen av statsbidraget har inte påverkat viljan att ta emot lärlingselever i någon högre grad. Ungefär tre fjärdedelar av arbetsplatserna totalt uppger att höjningen inte alls eller i ganska liten grad påverkat deras vilja att ta emot lärlingselever. Återigen gäller detta särskilt för vård och handel. Men inte heller inom el eller bygg tycks höjningen av statsbidraget ha någon avgörande betydelse för viljan att ta emot lärlingselever. Endast ungefär en tiondel av arbetsplatserna inom dessa yrkesområden anger att höjningen påverkat dem i hög grad.



Figur 6. Hur har höjningen av statsbidraget påverkat er vilja att ta emot lärlingslever?

För de små arbetsplatserna med 0 till 4 anställda, respektive 5 till 9 anställda betyder höjningen mer, än för de större. Här har 36 % av de minsta arbetsplatserna och 29 % av de näst minsta uppgett att det har påverkat i hög eller ganska hög grad. För arbetsplatserna med 10 till 49 anställda har ungefär en femtedel angett att betydelsen är ganska hög eller hög, medan endast en tiondel av arbetsplatserna med mer än 50 anställda har uppgett ett sådant svar.



Figur 7. Hur har höjningen av statsbidraget påverkat viljan att ta emot lärlingslever utifrån arbetsplatsens storlek.

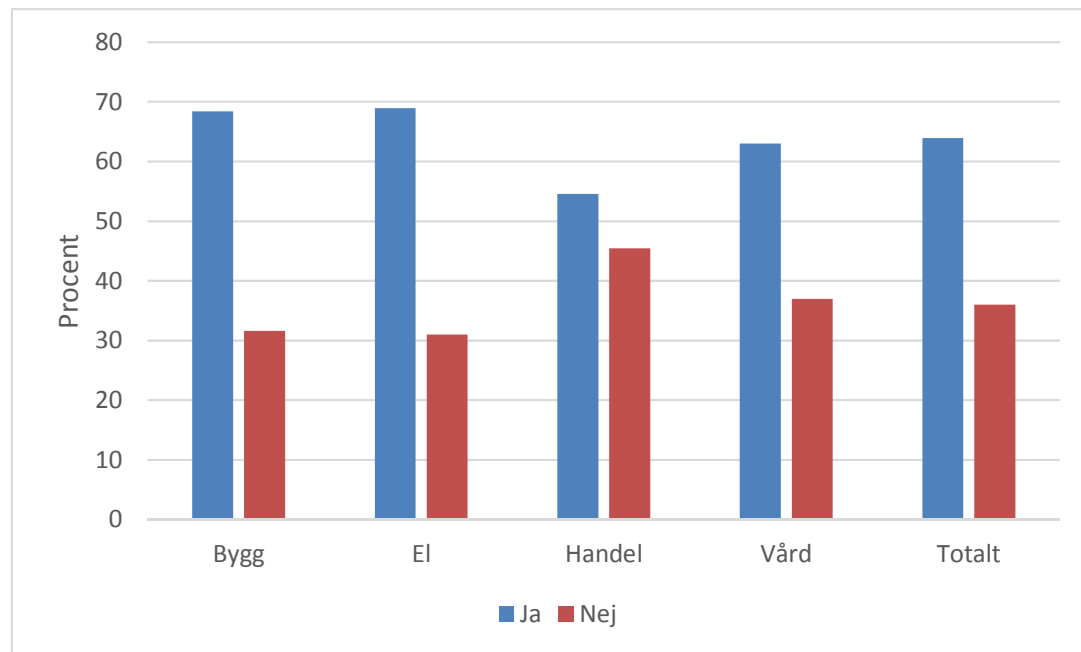
I intervjuerna framkom att många arbetsplatser inte var medvetna om att en höjning av bidraget hade skett, och det var först genom vår enkät och våra frågor som deltagarna fick reda på denna höjning.

Behövs statsbidraget?

Det intressanta är att spegla de föregående stapeldiagrammen (figurerna 4-7), med frågan om statsbidraget behövs för att arbetsplatsen ska ta emot lärlingselever.

Som figur 8 nedan indikerar svarar en majoritet av arbetsplatserna att statsbidraget behövs för att ta emot lärlingselever. Detta svar skulle kunna tolkas i viss mån motsäga figurerna 4-7. Svaret att statsbidraget behövs för att ta emot lärlingselever behöver dock inte stå i en direkt korrelation till att statsbidraget är det som avgör om arbetsplatsen beslutar sig för att ta emot en elev. Genom intervjuerna och kommentarerna till enkäterna framkommer önskemål om att kunna täcka utgifter för särskilt handledningstid och andra resurser som den gymnasiala lärlingsutbildningen på arbetsplatserna tar i anspråk, men att arbetsplatserna i mycket hög utsträckning ändå skulle ta emot lärlingselever om bidraget inte fanns.

Som framgick i rapportens första del är de tre motiv som framstår som viktigast för att ta emot lärlingselever inom alla fyra yrkesområden att hjälpa ungdomar ut i arbetslivet, möjligheten att lära upp ungdomar för framtida arbete inom branschen/yrkesområdet eller för arbete på den egna arbetsplatsen. Få arbetsplatser anger att bidraget är avgörande skäl till att ta emot lärlingselever.



Figur 8. Behövs statsbidraget för att arbetsplatsen ska ta emot lärlingselever?

Vi behöver lära upp framtida målare. Men det är bra att det finns en peng som täcker upp delar av tiden som behövs. (Textkommentar, bygg)

Vi skulle tagit elever ändå men på detta sätt så lider inte företaget så mkt av att ha lärlingar och så länge systemet bygger på lärlingsutbildning så får vi väl gilla läget. (Textkommentar, el)

Ja, det ger en kompensation. Nej, jag tar in lärlingar i alla fall för att rekrytera personal till branschen. Så svaret är både och. (Textkommentar, handel)

Vi skulle ta emot elever ändå. Men bidraget engagerar oss att erbjuda elever mer tid för handledning med tanke på att "skicka med" så mycket kunskap som det går med våra erfarenheter. (Textkommentar, vård)

Vid sidan av kommentarerna ovan, handlar kommentarerna i enkäten och intervjuerna oftast om den extra tid som en lärlingselev kräver. Bidraget blir därmed en ersättning för förlorad arbetstid.

Man lägger ner mycket tid på att lära ut och anpassa sig lite till lärlingen, då tar allt lite längre tid. (Textkommentar, handel)

Vi skulle ju säkert ta emot dom ändå oavsett om vi fick det bidraget eller inte för så gör vi ju med alla andra elever också. /.../ Det hjälper ju till på det sättet att den som är handledare får lite mer tid å att det inte är hela världen om nån annan personal får gå över nån timma om det behövs, så dom får lägga ner lite mer tid på den studerande om man säger så. (Enhetschef, vård)

Det kostar att övervaka och lära ut. (Textkommentar, el)

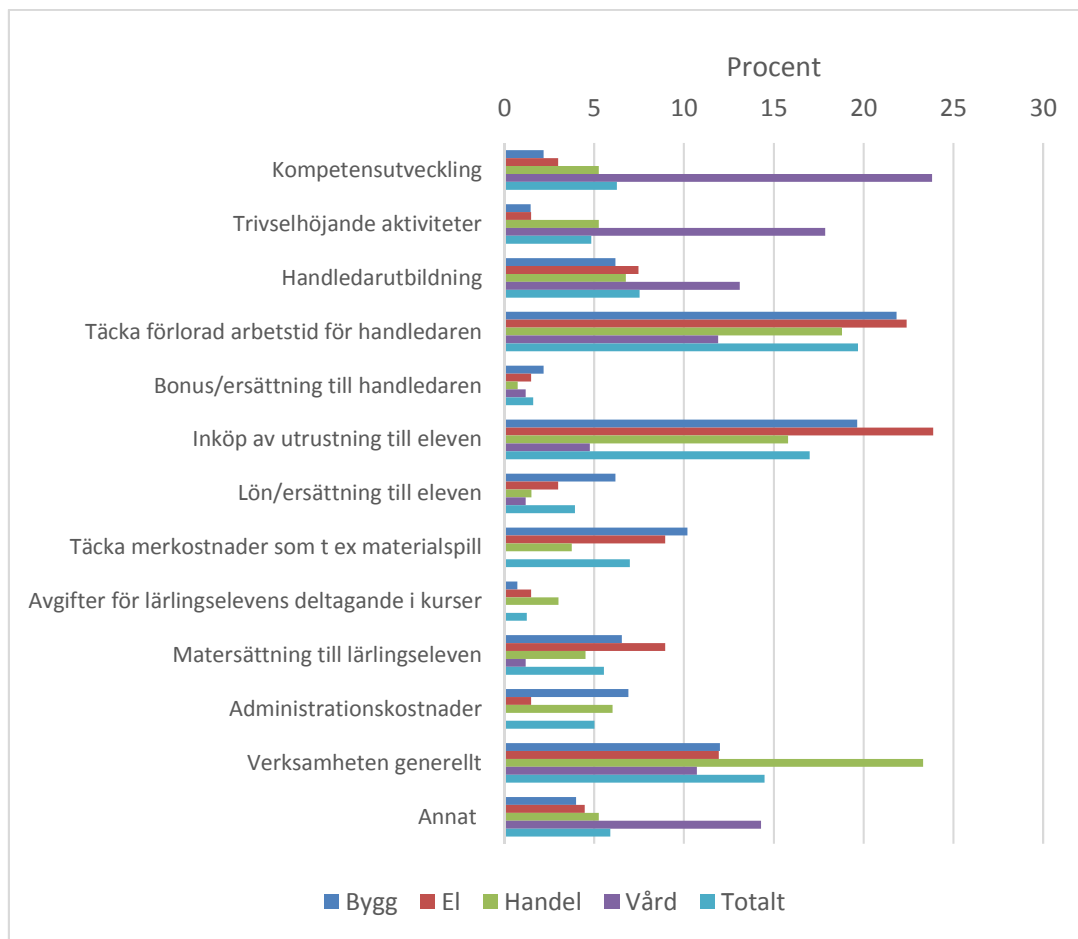
Om jag vet om från början att jag ska få ett statsbidrag för en elev så kan det vara lite lättare att få tag på en handledare. Vi har ett ackordlönesystem och dom vill ha betalt av oss om det tar tid. Dom menar att handledningen sinkar dom i deras arbete. Eftersom dom har rakt ackord och betalt efter den yta de målar så kan det bli så att vi måste skjuta till några timmar. Om jag vet att jag får ett bidrag så kan jag kan säga till handledaren att han/hon kan få tio timmar. (Handledare, bygg)

Men också andra omkostnader som lärlingsutbildningen medför, samt organisationens eller företagets egen ekonomi, där till exempel rådande besparingar eller rådande ekonomiläge, förs fram som skäl till att statsbidraget behövs. I intervjuer och kommentarer tar samordnare/handledare upp att anordnandet av en seriös utbildning för lärlingseleverna på arbetsplatserna kräver resurser, och att dessa omkostnader belastar arbetsplatserna.

Både i enkäterna och intervjuerna återkommer även kommentarer om att bidraget inte är betydelsefullt alls för beslutet att ta emot lärlingselever.

Användningen av statsbidraget

I det här avsnittet presenteras resultat som hänger samman med frågeställningen om vad arbetsgivarna använder statsbidraget till, där skillnader mellan de olika yrkesområdena blir synliga. De tre användningsområden som flest arbetsplatser kryssat för i enkäten kommenteras för varje yrkesområde. Arbetsplatserna kunde för denna fråga välja flera svarsalternativ.



Figur 9. Vad har statsbidraget främst använts till?

Inom handel har uppemot en fjärdedel av arbetsplatserna angett att bidraget går till verksamheten generellt. Det är i mycket högre grad än inom de andra yrkesområdena, något som särskiljer handel från övriga. Bidraget används också av flertalet arbetsplatser för att täcka förlorad arbetstid (19 %) och även för inköp av utrustning (16 %). I några av intervjuerna nämns att bidraget används som en sorts kompensation till arbetsplatsen, men det är inte många som exakt kan säga vad pengarna använts till. Ofta pekar de intervjuade på den tid som läggs ner på handledningen och att det sker en viss anpassning på arbetsplatsen när en lärlingselev tas emot.

Vård utmärker sig genom att ungefär en fjärdedel av arbetsplatserna uppger att de använder bidraget till kompetensutveckling av personal, och nästan en femtedel uppger att bidraget går till trivselhöjande aktiviteter. Inom de övriga yrkesområdena är det få arbetsplatser som

uppgett att bidraget används till vare sig kompetensutveckling eller trivselhöjande aktiviteter. Som exempel på kompetensutveckling nämns både sådant som kan komma handledarna och arbetslaget till nytta inom yrkesområdet.

Vi pratade lite om vad vi har använt det till hittills häromdan, för det var lite vårdenhetschefer som ville ha lite tips vad dom kunde använda det till. Det har ju egentligen enbart varit till kompetensutveckling och sånt. Så det har varit allt från att man har bekostat tågbiljetter för att åka och göra studiebesök någonstans, det kan ha varit olika utbildningar, och man har kunnat ta föreläsare till avdelningar eller till verksamheten om nåt speciellt för handledaren. Men det har varit ganska riktat just mot dom den yrkesgruppen det berör. Det har varit undersköterskor när det gäller vårdavdelning då vanlig somatisk då, på barn så har det vart barnsköterskor och inom psykiatri psykiatriskötare. Så det vill jag nog påstå att det använts överlag så.

(Samordnare, vård)

Även renodlad handledarutbildning är något som bidraget används i högre utsträckning inom vården än inom de övriga yrkesområdena (13 %, att jämföra med runt 7 % för övriga yrkesområden).

Arbetsplatser inom bygg och el liknar varandra i vad de uppger att bidraget har använts till. Dessa områden innefattar: att täcka förlorad arbetstid (22 % för bygg, 23 % för el), inköp av utrustning (20 % för bygg, 24 % för el) och verksamheten generellt (12 % för både bygg och el respektive).

Vi har också en merkostnad för arbetskläder. Dom har ju inte ens riktiga skyddskläder. Dom kommer i gympadojor. Då har dom köpt in skyddsskor från Italien utan stålhätta och när vi jobbar på ett bygge /.../ då måste vi ha skyddsskor, hjälm, varselväst... det är jättehårt. Vi släpps inte in på bygget annars. Allt det där får jag åka och handla själv åt dom, dom får ingenting från skolan. Jo, en hjälm hade dom fått.

(Chef/handledare, bygg)

Oavsett yrkesområde vittnar flertalet av kommentarerana i enkäterna om att arbetsplatsen inte fått ta del av statsbidraget, eller att den som svarar på enkäten inte vet vad bidraget används till. Särskilt är det många inom vård som kommenterar att de inte vet något om var statsbidraget hamnar. I svaren i kategorin annat nämns inom handel flera gånger att skolan fått pengarna. I övrigt ges varierande exempel inom de olika yrkesområdena på enstaka exempel på statsbidragets användning, som utlandspraktik för lärlingseleven eller hämtning och lämning av lärlingseleven.

I undersökningen har vi inte sett någon betydande skillnad i om statsbidraget används på olika sätt beroende på om den gymnasiala lärlingseleven är i början eller slutet av sin utbildning. Enda undantaget finns inom el, där 13 % av arbetsplatserna anger att det finns en skillnad i hur bidraget används. Som exempel nämns att de oerfarna lärlingseleverna kräver mer handledningsresurser i början, medan lärlingseleven mot slutet kan själva få ta emot ersättning för goda prestationer, eller att de får gå mer specificerade kurser inom yrkesområdet mot slutet.

Vem bestämmer hur statsbidraget används

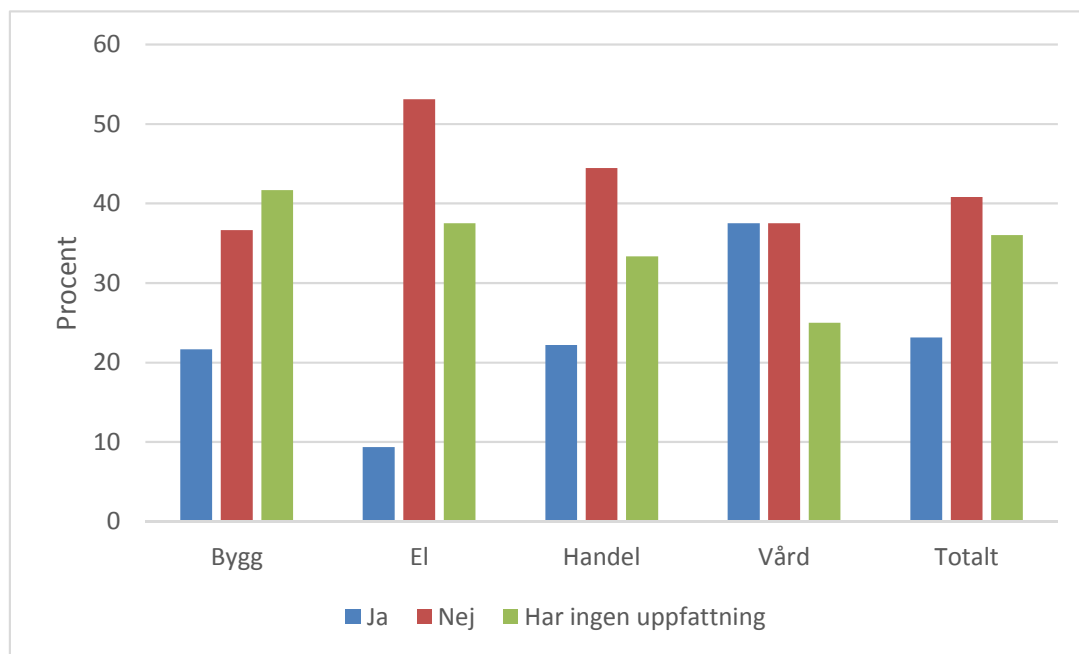
Vad statsbidragets används till bestäms enligt enkätsvaren av ledningen, chefer på olika nivåer, ägaren, av ekonomiavdelningen eller personer på liknande befattningar. Endast undantagsfall nämns att användningen av statsbidraget bestäms av arbetslaget gemensamt,

eller tillsammans mellan chef och handledare. Flest exempel på sambestämmande hittas inom vård.

Skolorna har inte kommit med synpunkter på vad arbetsplatsen ska använda statsbidraget till i någon högre utsträckning, men det finns exempel på en del skolor som kommit med förslag på detta. Här utmärker sig vård, där en femtedel av skolorna med vårdprogram kommit med vissa förslag eller haft synpunkter i hög grad på vad arbetsplatsen ska använda statsbidraget till, mot runt en tiondel på de andra programmen. Ett gemensamt drag för de olika yrkesområdena är att synpunkterna från skolorna handlat om att bidraget ska användas för att främja lärlingselevens utbildning. Inom bygg och el kan sådana synpunkter handla om att bidraget ska användas till verktyg, arbetskläder och/eller specifika kurser som behövs inom yrkesområdet. Inom handel kan det till exempel handla om förslag om att använda bidraget till truckkort eller annan internutbildning. Inom vård att eleven ska få delta i internutbildningar av olika slag. Inom alla yrkesområden återfinns också exempel på kommentarer om att skolornas synpunkter handlat om att bidraget ska återföras till skolan.

Riktlinjer för statsbidraget

Idag finns det inga riktlinjer om vad företag/arbetsplatser som får statsbidrag ska använda det till. På frågan om det bör finnas riktlinjer för statsbidragets användning kan vi se vissa skillnader i ståndpunkt mellan de olika yrkesområdena för de arbetsplatser som erhållit statsbidrag. Här urskiljer sig dels vård, där lika många svaranden, som har åsikter i frågan, anser att det borde finnas riktlinjer, som de som anser att det inte borde finnas riktlinjer. Dels urskiljer sig el, där 53 % inom el anser att det inte borde finnas riktlinjer, mot 9 % som tycker att det ska finnas riktlinjer. Även inom handel och bygg anser en majoritet av dem som har en åsikt i frågan, att det inte bör finnas riktlinjer för statsbidraget, men fördelningen är mer jämn svarskategorierna emellan inom dessa yrkesområden.



Figur 10. Borde det finnas riktlinjer för vad statsbidraget ska användas till?

Inom handel, bygg och el handlar de flesta kommentarerna i enkäten om att verksamheterna måste själva få avgöra vad de använder bidraget till, då behoven ser olika ut på olika företag.

En bonus för företaget som vet bäst vilket håll man ska stoppa det i, tex utbildning. (Textkommentar, handel)

Även tankar om att det blir svåradministrerat med riktlinjer är vanliga kommentarer till enkäterna.

Varför krångla till det! Hur ska det kontrolleras vad vi gör med pengarna (Textkommentar, el)

Arbetsplatserna som vill ha riktlinjer menar att tydlighet hindrar att pengarna försvinner, och/eller att bidraget bör riktas så det kommer lärlingselevens utbildning samt den/de som handleder lärlingseleven till godo.

Jag tycker det ska vara eleven till gagn, är nog lätt att det fylls i något håll i företaget. (Textkommentar, handel)

Ja det borde vara öronmärkta pengar. Som det varit i vår kommun tar kommunen pengarna när det blir inköpsstopp, fast vi ej använt dom. (Textkommentar, bygg)

Särskilt inom vård är alla som valt att kommentera denna fråga i enkäterna positiva till riktlinjer, där många menar att riktlinjer kan tydliggöra att pengarna kommer arbetsstället till användning. Detta är också en åsikt som återspeglas i intervjuerna.

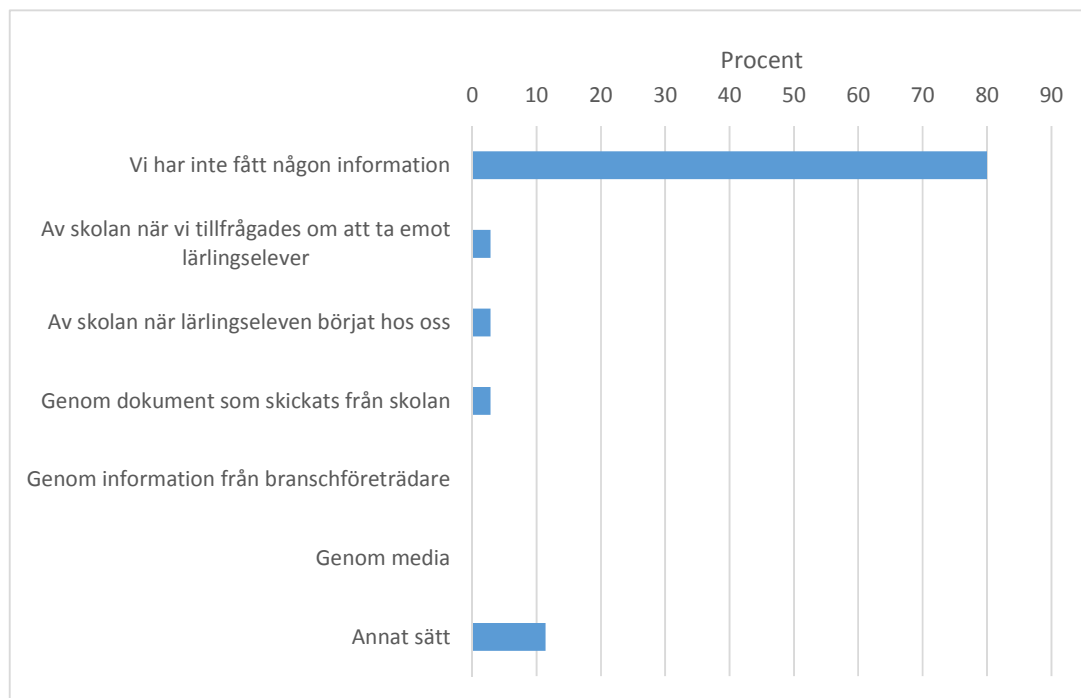
Risken att pengarna används för andra syften är stor om den inte redan från början är specificerad. (Textkommentar, vård)

På frågan om statsbidraget bör gå direkt till arbetsplatserna istället för att administreras av skolan hade majoriteten av arbetsplatserna som tagit emot statsbidraget, oavsett yrkesområde, ingen uppfattning om detta (66% totalt). Av resterande ansåg majoriteten att statsbidraget bör gå direkt till företaget/organisationen, där särskilt arbetsplatserna inom bygg (35%), el (32%) och vård (28%) ansåg att bidraget borde betalas direkt till arbetsplatserna.

Många inom bygg kommenterade exempelvis att bidraget betalas ut allt för sent av skolorna, efter att lärlingseleven genomfört sin lärandetid på arbetsplatsen, vilket innebär att företaget fått ligga ute med utgifter som utbildningen av lärlingseleven medfört. I kommentarerna, liksom i intervjuerna kan i svaren från både el och bygg spåras något som kan tolkas som misstro mot skolorna gällande utbetalningen. Här nämns risken för att skolan går i konkurs innan företaget fått sina pengar, misstankar om att det förekommer svindel då företaget inte fått ta emot pengar, och undringar om vad som egentligen händer med pengarna då arbetsplatsen inte fått ta emot det. En del arbetsplatser berättar också om dåliga erfarenheter från skolor de samarbetat med tidigare, som de inte fått något bidrag av. Inom handel, bygg och el nämns också att det blir mindre administration om företaget/organisationen tar emot bidraget direkt, utan skolan som mellanhand. Inom vård framförs åter åsikten att bidraget borde gå direkt till varje avdelning eller enhet, så att pengarna kan nyttjas på det arbetsställe där lärlingseleven befinner sig. I kommentarerna och i intervjuerna inom alla yrkesområden kan vi också se enstaka exempel på arbetsplatser som tycker att systemet fungerar bra i dagsläget, särskilt i relation till vissa specifika skolor.

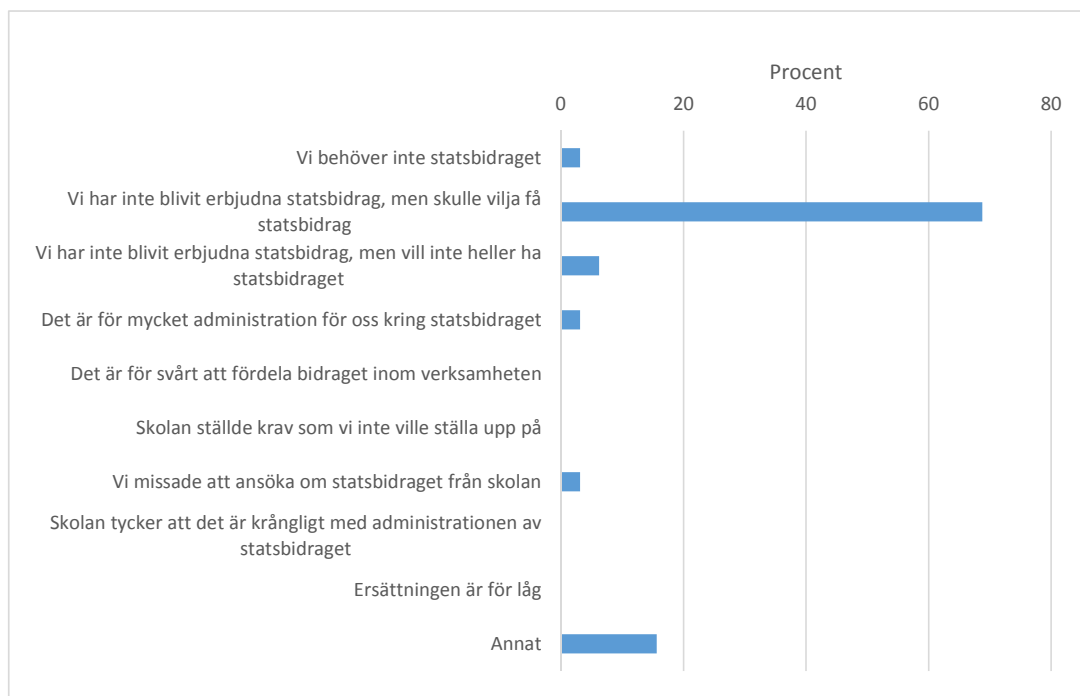
Hur resonerar arbetsplatser som inte tagit emot statsbidrag

När det gäller arbetsplatserna som inte tagit emot bidrag, anger de flesta (80%) att de inte fått information om statsbidraget. I kategorin annat uppges att arbetsplatserna fått information om bidraget genom enkäten.



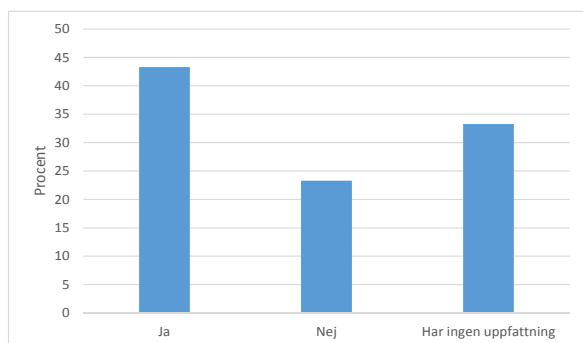
Figur 11. Hur har arbetsplatsen/företaget fått information om statsbidraget?

Majoriteten av arbetsplatserna hade velat ta emot statsbidrag om de blivit erbjudna bidraget (69%). En mindre andel anser att de inte behöver statsbidraget, oavsett om arbetsplatserna blivit erbjudna det eller inte (sammanlagt 9 %). Några enstaka arbetsplatser nämner också att de tycker att det är för mycket administration kring bidraget (3%), eller att de själva missat att ansöka om bidraget från skolan (3 %). I annat kategorin har få kommenterat vad detta annat är, men här nämns oftast att arbetsplatsen inte fått informationen om statsbidraget.

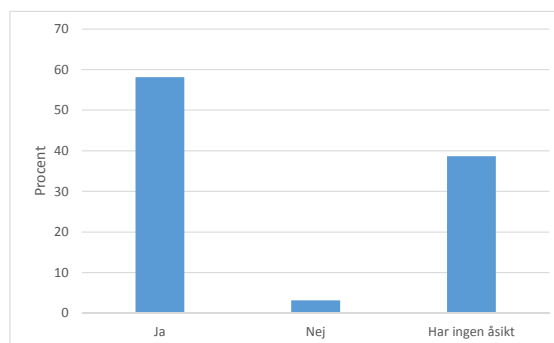


Figur 12. Hur kommer det sig att arbetsplatsen/företaget inte tagit emot statsbidrag?

På frågan om statsbidraget behövs för att ta emot lärlingslever anser en majoritet av de som har en åsikt att det behövs (43 %), trots att de själva inte fått ta del av det och har tagit emot lärlingslever.



Figur 13. Behövs statsbidraget generellt sett för att arbetsplatsen/företaget ska ta emot lärlingslever?



Figur 14. Bör ett statsbidrag gå till arbetsplatsen/företaget direkt istället för att administreras av skolan?

En knapp majoritet av arbetsplatserna som inte tagit emot statsbidrag har ingen åsikt om det bör finnas riktlinjer för bidraget (figur 13). Av resterande anser 36 % att det bör finnas riktlinjer, mot ca 26 % som inte tycker det. Anledningarna angivna i kommentarer till enkäterna till riktlinjers vara eller inte vara är mycket lika som för de företag/organisationer som tagit emot statsbidraget, där tydlighet antas hindra att pengarna försvinner, att bidraget bör riktas så det gagnar lärlingslevens utbildning, eller hanteras av handledarna.

En klar majoritet anger att statsbidraget bör gå till arbetsplatsen/företaget istället för skolan av de som har en åsikt i frågan (figur 14), något som i de få skriftliga kommentarerna uppges handla om att arbetsplatsen då får information och ta del av bidraget.

Eftersom vi inte hört talas om bidraget känns det ju självklart att det ska gå direkt till företaget. (Textkommentar, bygg)

Det har inte fungerat när skolorna ska administrera bidraget. (Textkommentar, handel)

I vissa kommentarer framförs tanken att om arbetsplatsen erhåller bidraget undgås det administrativa krångel som statsbidragets utdelning genom skolan uppfattas innebära.

Onödig byråkrati med omvägen över skolan, men det ska förpliktiga. (Textkommentar, handel)

Arbetsplatsernas förslag på förändringar kring statsbidraget

Svaren på frågan om vad som kan förbättras gällande statsbidraget har kategoriserats efter gemensamma teman som kan utkristalleras ur kommentarerna i enkäterna, och exemplifieras också med intervjudeltagares svar. Ungefär en femtedel av arbetsplatserna som erhållit bidrag har skrivit en kommentar på denna fråga, vilket betyder att underlaget är litet.

Svar som kan klassificeras handla om önskemål om mer omfattande och tydligare information var de allra vanligaste, och förekom inom alla yrkesområdena. Det kunde både handla om att få information om statsbidragets existens, men också om önskemål om förtydligande av vilka regler som gäller för bidraget och vad de innebär.

Se till att företagen vet sina rättigheter, förmåner och skyldigheter när man tar in eleven.
(Textkommentar, el)

Tydlighet vad som gäller från olika skolor. X gymn har bidrag, Y gymn har inte. Varför?
(Textkommentar, bygg)

Inom alla yrkesområden återfinns också önskemål om att bidraget bör riktas direkt till arbetsplatsen, arbetsstället eller handledarna. Förutom önskemål om vart bidraget ska riktas, hamnar i denna grupp även kommentarer som för fram önskemål om att det ska finnas riktlinjer för vad bidraget ska användas till.

Direktbetalning till företaget, då skolan håller på pengarna så att företaget får ligga ute med pengar!
(Textkommentar, bygg)

Att det går direkt till handledarna så att vi kan ansvara för vad som skall göras med pengarna.
(Textkommentar, vård)

Inom vård är kommentarerna om riktat bidrag eller riktlinjer för bidraget de vanligaste förekommande i enkäten, vilket särskiljer vård från de övriga yrkesområdena. Även i intervjuerna tar flertalet samordnare och/eller handledare upp att bidraget borde riktas till avdelningen och den personal som har hand om lärlingseleverna, och att den då ska användas till utbildning.

Flera arbetsplatser inom bygg har gett förslag på förändringar om när utbetalningen sker i enkäten, där arbetsplatserna önskar tydlighet gällande detta och att utbetalningen sker då lärlingseleven är på arbetsplatsen.

Företaget bör få bidraget i början av utbetalningsperioden. Nu får företaget ligga ute med kostnaderna. (Textkommentar, bygg)

Tydligare och i utsatt tid. (Textkommentar, handel)

Enbart fem av företagen som inte tagit emot statsbidrag har skrivit en kommentar på frågan, vilket gör att underlaget är för magert för att några egentliga slutsatser ska kunna dras. Fyra av dessa fem arbetsplatser önskar dock i sina kommentarer bättre information och/eller att statsbidraget betalas direkt till företaget. Följande kommentar kan ses som representativ för dessa:

Som sagt fick inget veta om statsbidraget. Skolan kanske tog bidraget för att kunna ge cheferna mer bonus för våra skattepengar. (Textkommentar, bygg)

Sammanfattande diskussion

I detta avsnitt för vi en sammanfattande diskussion kring olika aspekter på statsbidraget som framkommit i studien. Uppdraget från Skolverket var att söka svar på följande frågeställningar:

Vad använder arbetsgivarna statsbidraget till? Hur beroende är man av bidraget? Hur påverkas arbetsgivarna av förordningsförändringen januari 2013? Hur har man fått kunskap om statsbidraget? Hur resonerar företag som haft lärlingar men inte erhållit statsbidraget – varför har de inte erhållit bidraget? Frågeställningarna besvaras utifrån studiens resultat, och diskuteras bland annat i jämförelse med NLK's studier. Mot slutet för vi fram några framträdande tankelinjer ur diskussionerna, för att sedan presentera några förslag på förändringar för statsbidraget.

Vad använder arbetsgivarna statsbidraget till?

Användningen av statsbidraget pekar på tydliga olikheter mellan de olika yrkesområdena, där yrkesområdenas traditioner och villkor kan antas spela en stor roll för dessa skillnader.

Att kompetensutveckling, trivselhöjande aktiviteter och handledarutbildning ses som viktiga att använda bidraget till inom vård framkommer tydligt i den sammantagna enkäten och intervjuerna. Kompetensutveckling och handledarutbildning representerar en institutionell tradition, sjuksköterskeyrkets professionalisering, som spridit sig till undersköterskeutbildningen. Vi uppfattar detta förstärks genom förordningar att alla handledare ska vara utbildade på exempelvis sjukhus.

I intervjuerna med representanter inom handel kunde få precisera vad statsbidraget användes till, annat än att det gick till verksamheten generellt. Handel som yrkesområde, och då särskilt detaljhandeln, har en tradition av att introducera unga människor till arbetslivet och arbetsmarknaden. 2012 års arbetsmarknads- och lönesummestatistik från Statistiska centralbyrån visar att handeln fortsatt är det yrkesområde där det är vanligast att unga mellan 16 och 29 år förvärvsarbetar.⁹ Detta är ett mönster som går igen från tidigare år, och visar på att handel som yrkesområde kan betraktas ha en stor vana av att ansvara för ungas, ofta första, introduktion till arbetsmarknaden. Att då ta emot lärlingselever kanske inte skiljer sig särskilt mycket från den slags arbetsplatsintroduktion som detaljhandlens arbetsplatser har vana av när de tar in en ny ung medarbetare. Inom handel finns inte heller säkerhetsföreskrifter i lika stor utsträckning av det slag som inom vård-, el- och byggyrkena, vilket innebär att lärlingseleven tidigare kan få arbetsuppgifter att arbeta mer självständigt med. Att inte behöva övervaka i samma grad på grund av säkerhetsrisker som finns inom de andra yrkesområdena, kanske bidrar till att lärlingseleven i mindre grad upplevs som ett ”störningsmoment” som kräver handledning. Vi menar att detta kan vara en förklaring att arbetsplatserna visar ett litet intresse för statsbidraget, och sällan har tankar på hur det kan användas till gagn för lärlingselevens utbildning på arbetsplatsen. Vi

⁹ SCB, Registerbaserad arbetsmarknads och lönesummestatistik 2012, 2013-12-10

http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0302/2012A01/AM0302_2012A01_SM_AM30SM1301.pdf

frågar dock om det är rimligt att statsbidraget till så liten del används till något som främjar lärlingselevens utbildning.

Inom bygg och el var användning av statsbidraget likartat. Bidraget har främst använts till att täcka förlorad arbetstid samt inköp av utrustning till eleverna. Yrkesområdenas villkor med exempelvis ackordarbete kan ses vara utslagsgivande för svaret att bidraget används för att täcka förlorad arbetstid. I studien framkommer exempel på att lärlingseleven medför att tempot sänks, så att han/hon ska kunna få möjlighet att lära sig yrkesmoment på arbetsplatsen. Vi uppfattar också att arbetstiden tydligt inom dessa yrkesområden upplevs kopplat till pengar.

I både i enkätsvar och i intervjuerna har vi kunnat spåra att även de olika skolhuvudmännen verkar utslagsgivande för hur arbetsplatserna använder statsbidraget. Detta gäller särskilt arbetsplatser inom bygg och el. En tydlig skiljelinje finns i att lärlingselever från kommunala skolor kommer utrustade med adekvat utrustning som skyddskläder, skyddsskor och grundläggande verktyg av god kvalitet till arbetsplatserna, vilket inte är fallet när det gäller elever från vissa friskolor inom de större koncernerna. I dessa fall behöver arbetsplatserna använda bidraget till att införskaffa rätt utrustning till eleven, så att denne kan delta i lärandet på arbetsplatsen. På detta sätt låses en del av statsbidraget upp till att införskaffa rätt utrustning till lärlingseleven.

Vi ställer oss frågande till att statsbidraget i så liten grad inom yrkesområdena bygg, el och handel användes till handledarutbildning. Detta med tanke på de resultat som framkommer i delen *Erfarenheter av lärlingsutbildningen* där majoriteten av handledarna inom dessa yrkesområden inte deltagit i en handledarutbildning.

Hur beroende är man av bidraget?

Studiens resultat visar att de flesta arbetsplatser, oavsett yrkesområde skulle fortsätta ta emot lärlingselever även om statsbidraget inte fanns. Precis som i NLK's studier blir det i denna studie uppenbart att statsbidraget inte är en avgörande orsak för att emot en lärlingselev, utan det är framför allt viljan att hjälpa ungdomar ut i arbetslivet och framtida rekryteringsbehov som står bakom arbetsplatserns beslut att ta emot en lärlingselev.

Däremot innebär den gymnasiala lärlingsutbildningen omkostnader för arbetsplatserna, som arbetsplatserna i många fall önskar kunna täcka med statsbidraget när de väl gjort medvetna om dess existens. Dessa omkostnader kan antas vara mer kännbara för små arbetsplatser, men vår studie pekar på att den allmänna uppfattningen om att det är de små företagen som efterfrågar statsbidrag inte stämmer på något entydigt sätt. De anger visserligen i högre grad än de stora arbetsplatserna att statsbidraget är viktigt eller mycket viktigt för beslutet att ta emot lärlingselever, men övervikten i att anse att statsbidraget har ingen, mycket liten eller ganska liten påverkan på beslutet att ta emot lärlingselever är större. Endast 5 % av de allra minsta arbetsplatserna anger att statsbidraget varit avgörande för beslutet att ta emot lärlingselever.

Statsbidragets roll som incitament att ta emot lärlingselever kan ifrågasättas. Vi har under tre decennier haft fem försök med lärlingsutbildning inom gymnasieskolan alla med ett statsbidrag i en eller annan form. Det senaste förslaget om ökning av bidraget som en strategi att locka fler att välja lärlingsalternativet, ett årligt stöd om 47 500 kronor och utöver detta 10 000 extra per år och lärling om handledarna går en handledarutbildning som

har godkänts av Skolverket, samt en höjning av studiebidraget till lärlingen med 1000 kronor per månad, kan ifrågasättas. Vår slutsats är att arbetsplatserna inte är beroende av statsbidraget för att genomföra en lärlingsutbildning för en lärlingselev på arbetsplatserna, eller för att ta emot lärlingselever, men att lärlingsutbildningen medför omkostnader för arbetsplatsen. NLK ställer i sin tidigaste undersökning, 2010, frågan om det finns andra modeller än rent finansiella för att stödja företagen.

Hur påverkas arbetsgivarna av förordningsförändringen januari 2013?

Höjningen har inte påverkat viljan att ta emot lärlingselever nämnvärt. Många arbetsplatser visade sig vara omedvetna om att en höjning av bidraget hade skett, och det var först genom vår enkät och våra frågor som deltagarna fick reda på denna höjning. Medvetenheten om bidraget och diskussioner om dess användning tycks överhuvudtaget ha saknats på många arbetsplatser, utan initierats genom enkäten. Detta betraktar vi som ett tecken på arbetsplatsernas ointresse för bidraget i fråga om mottagandet av gymnasiala lärlingselever.

Hur har man fått kunskap om statsbidraget?

Skolan är den som i första hand informerar arbetsplatserna om bidraget, oftast vid de initiala kontakterna, men också när lärlingseleven redan börjat på arbetsplatsen. Företrädare för branschen eller yrkesområdet har mycket sällan delgett information om statsbidraget, något som kan relateras till att branschföreträdarens uppmuntran enligt arbetsplatserna varit oviktig eller mindre viktig för beslutet att ta emot lärlingselever. Även NLKs studier visade på branschorganisationernas begränsade roll som källa till information i relation till försöksverksamheten.

Under studiens gång upptäckte vi förvånansvärt många arbetsplatser, som trots att huvudmännen till Skolverket angett att dessa tagit emot statsbidrag, varken fått information om eller erhållit statsbidrag. Vissa särskilda skolor inom en skolkoncern nämndes oftare i dessa sammanhang. Det fanns också exempel på skolor som skickade faktura på samma summa som statsbidragsutbetalningen, som arbetsplatserna ombads att betala. Ovan nämnda förfaranden bidrar till att skapa negativa uppfattningar om lärlingsutbildningen, och en ovilja att fortsätta ta emot lärlingselever, trots att arbetsplatserna anger att de gärna vill hjälpa unga människor ut i arbetslivet.

Hur resonerar företag som haft lärlingar men inte erhållit statsbidraget – varför har de inte erhållit bidraget?

De arbetsplatser som inte erhållit statsbidrag, har oftast inte fått information om det. En majoritet av dessa arbetsplatser anger att de skulle vilja ta emot statsbidraget om de erbjöds det, och att bidraget behövs för att ta emot lärlingselever. Detta resultat, att arbetsplatserna utan att veta om statsbidraget valt att ta emot lärlingselever, förstärker tidigare framförd slutsats om att statsbidraget i sig inte är en avgörande orsak till att en arbetsplats väljer att ta emot lärlingselever. Däremot vill arbetsplatserna, när de vet om att det finns ett bidrag att hämta, ta del av det. Detta då lärlingsutbildningen innebär en omkostnad för arbetsplatserna.

Att en klar majoritet av arbetsplatserna, som inte tagit emot statsbidrag, önskar att statsbidraget betalas ut direkt till arbetsplatserna, samt att flera av arbetsplatserna även önskar riktlinjer för bidraget, tolkas i relation till att arbetsplatserna inte fått information om bidraget. Genom direktutbetalning till företaget/organisationen och genom riktlinjer har arbetsplatserna möjlighet att få information om bidraget och få ta del av det.

Systemet med statsbidrag

Vi vill lyfta frågan om vad statsbidraget används till i den gymnasiala lärlingsutbildningen. Är ett statsbidrag motiverat om det inte kommer lärlingselevens utbildning till godo? I intervjuer och i enkäten blir det uppenbart att statsbidraget inte alltid används så att det på något sätt kan ses gagna lärlingselevens utbildning, vare sig detta gäller handledarutbildning, deltagande i kurser, kompetensutveckling av den personal som tar hand om lärlingseleven, etc. Att pengarna försvinner i det som många talande beskriver som verksamhetens svarta hål väcker undringar.

Ska statsbidraget kunna betraktas som en ”bonus” i termer av en vinst för företaget/organisationen? Flera arbetsplatser tar upp att statsbidraget är bra för att kunna anordna en seriös utbildning för lärlingseleven på arbetsplatsen, men flera uttrycker farhågor i både enkäter och intervjuer om att statsbidraget kanske kan leda till att arbetsplatser som inte är verkligt engagerade i att utbilda unga människor till det aktuella yrkesområdet/branschen tar emot en lärlingselev.

Vi ställer därmed frågan vad ett system av utbetalning av statsbidrag leder till? Kommer detta innebära att arbetsplatser i förlängningen enbart kommer att emot lärlingselever om de får ett ekonomiskt bidrag? Hur går det för arbetsplatser som vill få ut sina gymnasiala elever inom den skolförlagda utbildningen på APL? Under studien blev det uppenbart för oss att många arbetsplatser inte visste vad det var för skillnad mellan gymnasial lärlingselever och skolförlagda elever på yrkesprogrammen. Bidragssystemet skapar enligt en utvärdering av Skolverket svårförklarade skillnader mot skolor som exempelvis arbetar med en förlängd APU/APL.¹⁰

Till sist eftersom systemet med statsbidrag verkar bli kvar vill vi föreslå ett differentierat bidrag i likhet med de differentierade ”prislappar” som redan finns för programmen i gymnasieskolan. Det skulle exempelvis innebära att yrkesområdena bygg och el fick ett större statsbidrag för att täcka de höga utrustningskostnaderna som branschernas säkerhetskrav för med sig. Vi menar också att riktlinjerna för skolan måste ses över så att administrativa rundgångar inte kan skapas. Vidare är det viktigt att se till att alla skolor som ansöker om och erhåller statsbidraget, informerar och betalar ut bidraget till arbetsgivarna. Oegentligheter med utbetalningen av statsbidraget leder i förlängningen till att arbetsplatser väljer att tacka nej till lärlingselever.

¹⁰ Skolverket (2013). *Utvecklingen av lärlingsutbildningen. Rapport 397.*

Erfarenheter av att ta emot gymnasiala lärlingselever

Den här delen av rapporten behandlar arbetsplatsernas erfarenheter av att ta emot gymnasiala lärlingselever. Till grund för sammanställningen ligger främst svaren från enkätens del C för arbetsplatser som har tagit emot statsbidraget, och enkätens del B för de arbetsplatser som inte har tagit emot statsbidraget. Enkätsvaren presenteras med stapeldiagram och tabeller. Textkommentarer till frågorna har lagts samman från både arbetsplatser som tagit emot bidrag och som inte tagit emot bidrag, då det inte framgår några tydliga skillnader dem emellan. I rapporten finns även utsagor från uppföljande intervjuer av handledare/ansvariga för handledningen från ett urval av arbetsplatserna.

Vi har beaktat svaren från arbetsplatser som inte tagit emot bidrag i de fall de har visat ett påtagligt annat utfall i relation till enkätsvaren från arbetsplatser som har tagit emot statsbidrag.

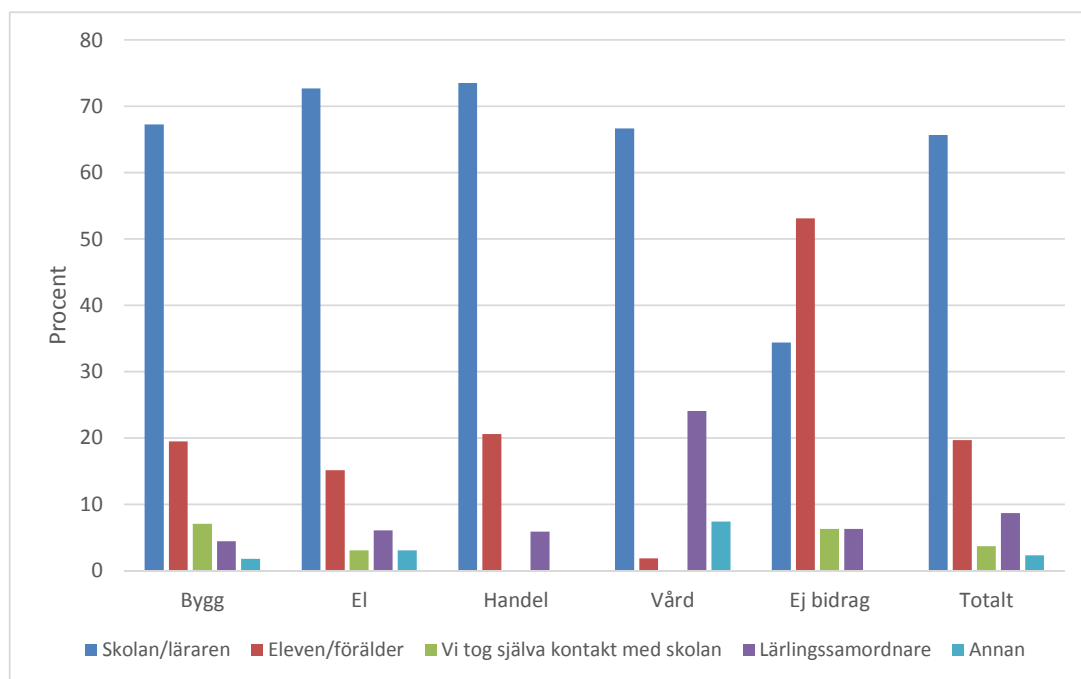
Innehållet är ordnat i sex områden:

1. Om placering av lärlingselev på arbetsplatsen
2. Handledare, handledning och handledarutbildning
3. Samverkan med skolan
4. Lärandet på arbetsplatsen
5. Tankar om framtida engagemang i gymnasial lärlingsutbildning
6. Sammanfattande diskussion

Om placering av lärlingselev på arbetsplatsen

I följande inledande del behandlas enkätens frågeställningar som berör placeringen av lärlingselever på arbetsplatser: Vem kontaktade arbetsplatsen med förfrågan att ta emot en gymnasial lärlingselev? Hur fattas beslut om vilken lärlingselev som arbetsplatsen tar emot?

På frågan om vem som kontaktade arbetsplatsen med förfrågan om att ta emot lärlingseleven framgår det att de mest framträdande skillnaderna finns mellan yrkesområden. Vi har därför valt att framställa svaren i figur 15 efter yrkesområden. I denna fråga fann vi att svaren skiljer sig mellan de arbetsplatser som tar emot statsbidrag och de som inte tagit emot statsbidrag, vilket motiverat att vi har lagt in staplar för Ej bidrag i figur 15.

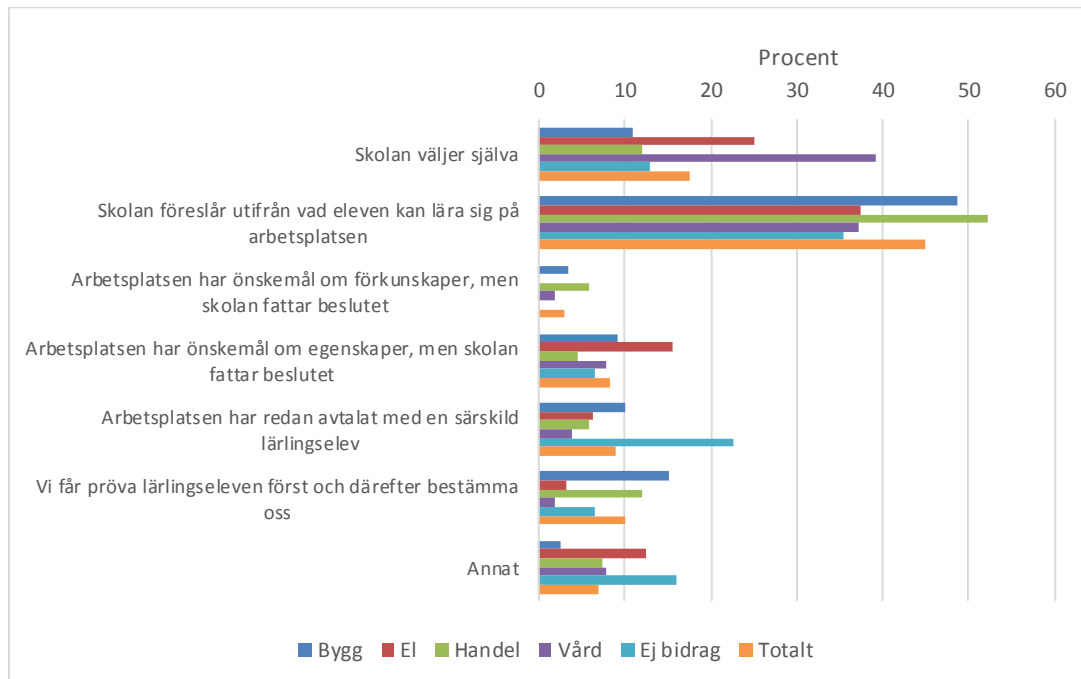


Figur 15. Vem kontaktade arbetsplatsen med förfrågan om att ta emot en gymnasial lärlingselev?

En tydlig skillnad framstår mellan vård och de övriga yrkesområdena. Inom vård tas kontakten med arbetsplatserna genom skolans lärare eller genom samordnare. I vårdresponenternas textkommentarer till enkätfrågan anges specifika organisationer som arrangerar lärlingsplatser som exempelvis stadens praktiksamordnare, webbplatser och sjukhusen egna praktikorganisationer.

Inom de övriga programmen finns ett större inslag av individuella initiativ där eleven/förälder gör en förfrågan direkt till arbetsplatsen (varierar mellan 15-20 %). Det är mindre vanligt att kontakten sker via en lärlingssamordnare (endast 4-6 %). En skillnad som framkommer är att arbetsplatser som inte har tagit emot statsbidrag i högre utsträckning har kontaktats direkt av eleven eller föräldrar.

Beträffande svaren om hur beslut fattas om vilken lärlingselev som arbetsplatsen tar emot har vi även här valt att presentera svaren med utgångspunkt i de olika programmen, samt att lägga in svaren från arbetsplatser som inte tar emot statsbidrag (se figur 16).



Figur 16. Hur fattas beslut om vilken lärlingselev arbetsplatsen tar emot?

I figuren framgår att det är skolan som föreslår vilken elev som arbetsplatsen erbjuds ta emot utifrån vad lärlingseleven kan lära sig på arbetsplatsen. Det är också vanligt att skolan väljer själva vilken elev som ska placeras på arbetsplatsen. Enligt enkätsvaren avgör skolan i högre grad vilka elever som ska placeras på en arbetsplats inom vård, än vad som är fallet för de övriga programmen. Genom uppföljningsintervjuerna med företrädare inom vård framkommer bilden att det kan bero på de avtal som finns inom många regioner, som handlar om att landstingets eller kommunens arbetsplatser inom vårddyrken ska ta emot elever och studeranden. Men inte heller hos de privata aktörerna inom vård tycks det finnas en vana om att pröva eller välja ut vissa särskilda elever.

I textkommentarer och i ett par av uppföljningsintervjuerna inom vård lyfts det fram att träffar ordnas mellan arbetsplatsernas handledare och lärlingseleverna på skolan, eller att lärlingseleven och samordnaren eller huvudhandledaren träffas på arbetsplatsen innan APU/APL-periodens början. Träffarna är inte i första hand till för att bestämma vilken elev som tas emot, utan för att eleverna ska förstå vilket slags arbetsställe denne kommer till, för att underlätta kommunikationen mellan elev och personal på arbetsplatsen, samt för att diskutera arbetsuppgifterna. Särskilt fokus sätts på om en elev tycks olämplig för det specifika arbetsstället eller för vårddyrket. En handledare nämner att hon trots dessa intervjuer inte kan tacka nej till en särskild elev då de har avtal med regionen, men på detta sätt kan en del problem som skulle kunna uppstå förebyggas. En annan handledare berättar följande om vad hon uppmärksammar när hon träffar eleverna:

Det är inga kriterier som jag har, utan det är mer en allmän känsla, att den är relativt mogen som person. Att man sitter å samtalar runtomkring, att jag förstår å tänker att jamen det här ska nog kunna gå bra. Det är mer att mota Olle i grind. Inte för att jag misstror lärarens bedömning, men det har ju hänt att vi fått hit elever som vi sen tänker att det kanske är bra om vi hade pratat med vederbörande innan. Så det är vad jag själv har kommit på, för jag tycker det är bra. Å så får dom också ett liten hum om mej å att jag är en person som man kan prata med å komma in till å så vidare. Så det är mest att underlätta den kommunikationen. Framför allt tänker jag att det är värt från början att jag skulle känna människan i fråga lite på pulsen helt enkelt. Å lärarna, man har ju inte hört nånting för det, dom tar det ju som god vana så att säga. /.../ Det exkluderar kanske vissa, men då kan man kanske prata om det, få upp det på ytan så att det inte dyker upp sen i mitten eller slutet av tiden. Det är mest så.

(Samordnare, vårdavdelning)

Inom yrkesområdena bygg, el och handel verkar arbetsplatserna ha ett betydligt större inflytande över vilken lärlingselev de tar emot. Dessa yrkesområden tar också i högre utsträckning emot elever utifrån personliga kontaktnät eller genom förfrågningar från enskilda elever/föräldrar. I sådana fall blir givetvis arbetsplatsens inflytande större.

I ett styrelsebeslut har vi bestämt att vi tar bara emot elever som vi känner på något sätt. /.../ Vi säger nej till alla om vi inte på något sätt känner till eleven via vänner eller anställda. Vi slipper på så sätt en del problem med omotiverade elever.

(Handledare, handel)

Svarsalternativet att få pröva lärlingseleven först och därefter bestämma om arbetsplatsen vill ta emot denne tycks inte vara så frekvent. Något vanligare är det att arbetsplatsen framför önskemål om en lärlingselevs egenskaper, men att skolan därefter fattar beslutet. När vi väger in textkommentarer i enkäten och svar i uppföljningsintervjuer med arbetsplatsföreträdare inom bygg, el och handel framkommer en bild som snarare visar att arbetsplatsens inflytande över vilken lärlingselev som tas emot framstår som stort. För att avgöra vilka elever som ska få tillträde till arbetsplatsen används olika sätt att pröva eleven.

Jag brukar alltid ställa kravet att det måste vara skötsamma elever. Att dom vill vara här, att dom inte bara är utplacerade och inte har något intresse. Det ger inte oss nåt och inte dom heller. Det är väl oftast det viktigaste att man är intresserad av att vara här. Sen brukar jag vilja träffa eleven för man får oftast ett ganska bra intryck när man träffar en person och frågar lite. Det blir lite som en arbetsintervju light.

(Handledare/arbetsledare, bygg)

Det är så att lärarna som kontaktar oss vet vad vi gör och då är det sådana elever de föreslår. Vi vill helst ha elever som är positiva och vill lära sig, som tar egna initiativ och frågar – vill lära sig helt enkelt. Det sociala måste funka eftersom de är hemma hos privatpersoner. Man bör vara lyhörd, positiv och lyssna på kunder.

(Handledare/arbetsledare, bygg).

Men även en provotid förekommer och tycks vara en allmän praxis på några av arbetsplatserna.

Svårt att önska särskilda elever. /.../ För att undvika ”fel” elever får eleven komma och träffa oss först och så provar vi en månad.

(Handledare, handel)

Oftast om det är mer än tre veckor då brukar jag intervjua och då känns det ganska snabbt om det funkar eller inte. Men vi har varit med om det mesta faktiskt. Vissa funkar inte alls, det märks första dagen.

(Handledare, handel)

Det framkommer också att arbetsplatsen avbryter sitt åtagande för en lärlingselev om det uppstår problem.

Vi avslutar omedelbart elever som inte sköter sig. Och ger en ny elev möjlighet. Då det kostar oss tid/pengar att vara handledare kräver jag att eleven har intresse och framfötter

(Textkommentar, handel).

Det finns även arbetsplatser som inte prövar eleverna först utan överlåter valet av elev till skolan. Särskilt inom bygg får vi flera exempel på att arbetsplatsen tar emot elever för att ställa upp för lärarna.

Oftast så blir det bara att skolan skickar någon. Jag kan tala om vilken typ av jobb vi har och känner man nån så, men ibland kan det hända att vi tar emot lite citattecken strulelever för att vara snälla /.../ för att hjälpa lärarna för vi vet vilka problem de har att få ut praktikanter.

(Praktikansvarig, bygg).

Handledare, handledning och handledarutbildning

I detta avsnitt belyses svar på enkätfrågor som handlar om handledare, handledning och handledarutbildning, och som svarar mot enkätens frågor om hur beslut fattas om vem som ska bli handledare, vilken kompetens en handledare bör ha, hur handledningen organiseras på arbetsplatsen samt i vilken utsträckning handledarna har en handledarutbildning. Svaren redovisas genomgående efter yrkesområde, då vi kunde se de största skillnaderna inom yrkesområdena.

Vem blir handledare?

Hur beslut fattas om vem som ska bli handledare bygger på enkätens tre olika svarsalternativ inom detta område: skolan föreslår vem som ska handleda, anställda får själva önska att bli handledare och eleven får själv önska handledare.

Tabell 4. Hur fattas beslutet om vem som blir handledare för lärlingseleven? (Samtliga värden i procent).

	Skolan föreslår vem som ska handleda				
	Stämmer inte alls	Stämmer i viss mån	Stämmer delvis	Stämmer väl	Stämmer helt
Bygg	82,6	9,2	2,8	4,6	0,9
El	82,8	6,9	3,4	0,0	6,9
Handel	83,6	6,0	6,0	1,5	3,0
Vård	90,7	2,3	2,3	4,7	0,0
Totalt	84,3	6,9	3,6	3,2	2,0
	Anställda får själva önska att bli handledare				
	Stämmer inte alls	Stämmer i viss mån	Stämmer delvis	Stämmer väl	Stämmer helt
Bygg	31,8	17,8	27,1	17,8	5,6
El	31,0	17,2	31,0	13,8	6,9
Handel	27,3	18,2	31,8	9,1	13,6
Vård	11,6	25,6	25,6	14,0	23,3
Totalt	26,9	19,2	28,6	14,3	11,0
	Eleven får själv önska handledare				
	Stämmer inte alls	Stämmer i viss mån	Stämmer delvis	Stämmer väl	Stämmer helt
Bygg	74,1	13,0	9,3	2,8	0,9
El	82,8	13,8	0,0	0,0	3,4
Handel	77,3	7,6	12,1	0,0	3,0
Vård	88,6	9,1	0,0	0,0	2,3
Totalt	78,5	10,9	7,3	1,2	2,0

I fråga om skolans inflytande över vem som ska handleda råder i stort sett samstämmighet mellan yrkesområdena om att arbetsplatserna styr över vem som handleder. Det framgår också att det är vanligare inom vård att de anställda själva får önska att bli handledare jämfört med bygg, el och handel.

Elevens inflytande i frågan tycks begränsad, men i några av textkommentarerna till enkätfrågan och i intervjuerna betonas vikten av att samarbetet mellan elev och handledare fungerar.

Eleven och handledaren måste "klicka" (el)

Det är lite så också att vi är olika som person. Vissa elever passar bättre med den ena än den andra. Å det är lite så att ser vi att handledaren tycker att detta är pest å pina så tar nån annan över. Vi hjälps åt. Det är en bra arbetsgrupp, det är det.

(Handledare, vård)

Vilken kompetens är viktig hos handledaren?

Tre svarsalternativ i enkäten utgör grund för området handledares kompetens: handledaren ska ha gått en handledarutbildning, handledaren ska vara bra på att lära ut och handledaren ska vara bra på att handskas med ungdomar.

Tabell 5. Handledarens kompetens. (Samtliga värden i procent).

Handledaren ska ha gått en handledarutbildning					
	Stämmer inte alls	Stämmer i viss mån	Stämmer delvis	Stämmer väl	Stämmer helt
Bygg	42,6	20,4	17,6	13,9	5,6
El	50,0	10,0	23,3	10,0	6,7
Handel	33,3	27,3	24,2	10,6	4,5
Vård	6,3	12,5	22,9	14,6	43,8
Totalt	34,1	19,4	21,0	12,7	12,7
Handledaren ska vara bra på att lära ut					
	Stämmer inte alls	Stämmer i viss mån	Stämmer delvis	Stämmer väl	Stämmer helt
Bygg	0,90	6,30	9,0	47,7	36,0
El	0,00	6,50	19,4	51,6	22,6
Handel	3,00	1,50	12,1	39,4	43,9
Vård	0,00	8,50	4,3	46,8	40,4
Totalt	1,20	5,50	10,2	45,9	37,3
Handledaren ska vara bra på att handskas med ungdomar					
	Stämmer inte alls	Stämmer i viss mån	Stämmer delvis	Stämmer väl	Stämmer helt
Bygg	0,0	4,5	11,7	56,8	27,0
El	0,0	6,5	29,0	35,5	29,0
Handel	1,4	4,3	15,9	37,7	40,6
Vård	0,0	10,9	10,9	50,0	28,3
Totalt	0,4	5,8	14,8	47,9	31,1

I fråga om handledarutbildning är kraven på en sådan betydligt högre inom vård än inom de övriga yrkesområdena. Inom vård framkommer i textkommentarer att "det ska finnas utbildad handledare för varje profession". Några sådana tydliga krav har vi inte fått indikationer på inom de andra yrkesområdena, men det finns textkommentarer som visar att handledarna har tagit del av andra typer av handledarutbildningar än de som gäller för

gymnasieskolans elever, exempelvis ledarutbildningar, eller att det finns någon annan än den faktiska handledaren som har en utbildning.

Jag har haft sånt [handledarutbildning] genom företaget. Även det som jag jobbade tidigare i. Det är egentligen en del i chefsutbildningarna som finns. Man ska kunna ta hand om personal under sig, även lärlingar efter skolan.

(Platschef/handledare, el)

Inom handel finns det exempel på handledare som har en lärarutbildning i grunden.

Har jobbat som lärare i sju år så jag klarar det.

(Handledare, handel)

Har varit lärare i sex år så jag har läst en del pedagogik och didaktik. Känner att lärandedelen inte är något problem. Men det kan vara andra saker som kan vara viktiga.

(Handledare, handel)

När det gäller handledarens pedagogiska kompetens finns en överensstämmelse om att det är viktigt att handledaren ska vara bra på att lära ut generellt över programmen.

Motsvarande samstämmighet finns om vikten av att kunna handskas med ungdomar.

Det är ju inte bara ta en handledare, utan det måste vara nån som passar också. Så är det ju. Det är ju inte alla som är passande till handledare. /.../ Det [de som passar] är dom som jag tycker kan lyssna å forma sej lite åt eleverna också, så man inte går bara å talar om att så här har det varit i tio år eller så här gör vi här, utan man lyssnar av. För det är ju så faktiskt att våra elever kommer också med nya idéer och kanske tycker saker som vi bör lyssna på lite också emellanåt. Så har man jobbat kanske tjugo år här, så slutar man ju se vid sidan om, om man säger så. Man går ju på rutiner, å då glömmer man kanske att: "Ja det kanske man skulle kunna göra så istället". Å det håller igång en om man har elever. Att frågorna ofta gör att man måste [tänka]: "Ja visst ja, varför gör vi det för?", när dom ställer den frågan: "Varför gör ni så?". "Ja, vänta lite nu, varför gör vi så?" Det är lite att man håller sej själv i fokus på nåt sätt. Då gäller det att ha en handledare som kan lyssna å vara med å vara observant å bry sej å tycker det är roligt framför allt.

(Avdelningssamordnare, vård)

Handledarutbildningen ska innehålla mycket pedagogik. Vem som helst passar inte (som handledare) och då bör man få veta det eller avrådas.

(Handledare, handel)

En skillnad som framträder i intervjuerna mellan vård respektive el och bygg, är att handledarna och samordnarna inom vård talar mycket om att ett gott handledarskap innebär att kunna bemöta och anpassa handledningen till gymnasiala ungdomar. Inom bygg och el tycks det som att mycket av den handledarutbildning som respondenterna deltagit i, inte fokuserat på gymnasiala elever eller på handledningsmetodik anpassad till just ungdomar.

Hur organiseras handledningen på arbetsplatsen?

Inom detta område berörs följande fyra svarsalternativ i enkäten: Handledarskapet roterar bland anställda, Chefen utser handledaren, Den som har behov av hjälp/avlastning med arbetsuppgifter blir handledare och Den som är tillgänglig blir handledare.

Tabell 6. Organisering av handledning på arbetsplatsen. (Samtliga värden i procent).

Handledarskapet roterar bland anställda					
	Stämmer inte alls	Stämmer i viss mån	Stämmer delvis	Stämmer väl	Stämmer helt
Bygg	12,6	18,0	45,9	14,4	9,0
El	20,7	13,8	37,9	24,1	3,4
Handel	36,8	23,5	19,1	17,6	2,9
Vård	12,8	12,8	31,9	12,8	29,8
Totalt	20,0	18,0	35,3	16,1	10,6
Chefen utser handledaren					
	Stämmer inte alls	Stämmer i viss mån	Stämmer delvis	Stämmer väl	Stämmer helt
Bygg	11,3	8,5	25,5	24,5	30,2
El	12,9	12,9	25,8	29,0	19,4
Handel	10,3	7,4	20,6	23,5	38,2
Vård	33,3	29,2	8,3	12,5	16,7
Totalt	15,4	12,6	20,9	22,5	28,5
Den som har behov av hjälp/avlastning med arbetsuppgifter blir handledare					
	Stämmer inte alls	Stämmer i viss mån	Stämmer delvis	Stämmer väl	Stämmer helt
Bygg	45,5	26,4	19,1	3,6	5,5
El	48,3	24,1	20,7	3,4	3,4
Handel	80,3	13,6	4,5	1,5	0,0
Vård	95,6	4,4	0,0	0,0	0,0
Totalt	64,0	18,8	12,0	2,4	2,8
Den som är tillgänglig blir handledare					
	Stämmer inte alls	Stämmer i viss mån	Stämmer delvis	Stämmer väl	Stämmer helt
Bygg	43,5	29,6	17,6	5,6	3,7
El	55,2	31,0	10,3	3,4	0,0
Handel	53,7	23,9	10,4	10,4	1,5
Vård	60,9	13,0	15,2	8,7	2,2
Totalt	50,8	25,2	14,4	7,2	2,4

I frågan om handledarskapet roterar bland de anställda kan vi se skillnader i yrkesområdena, där vård avviker något från övriga program genom att fler uppger att de har en turordning i vem som blir handledare. Inom vård är det inte heller lika vanligt som inom de övriga yrkesområdena att handledaren utses av en chef.

Vi kan utläsa i tabellen att behovet av att hjälpa och avlasta handledaren är mer framträdande inom bygg och el än inom framförallt vård, men även handel.

Vi försöker hitta dem som vi det erfarenhetsmässigt fungerar bra med praktikanter och lärlingar, men det är ju långt ifrån alltid som det är så lätt. Det finns såna som vill ha lärlingar, praktikanter och så kan det komma fram flera år senare att de inte är så lämpade av olika orsaker. Vi har ett ackordlönesystem som gör att det ska produceras. Man tjänar mera pengar ju mer man producerar så vissa kan tendera att tycka att det är bra att få en extra resurs.

(Platschef, bygg)

Inom handel är det vanligt att butikschefen är handledare och sköter mycket av det administrativa kring eleven som exempelvis kontakten med skolan. Elevens dagliga arbete på arbetsplatsen sker ofta tillsammans med någon anställd i butiken. Det är inte ovanligt att elever i större butiker får pröva på olika avdelningar där de avdelningsansvariga får ta ansvar för lärlingens lärande. Men det övergripande ansvaret har butikschefen som fördelar handledningsuppgiften till personal som finns i anslutning till det som lärlingen ska arbeta med.

/.../ sedan delar jag ut eleverna till personer som kan ta hand om dem i olika sammanhang. Så jag följer dem inte utan jag gör andra administrativa uppgifter som de inte kan vara med på.

(Handledare, handel)

Handledarutbildning

Här belyses frågan om någon på arbetsplatsen har gått någon typ av handledarutbildning och motivering till att de har gått, respektive inte har gått en sådan utbildning. Här har vi dels funnit skillnader i svaren beroende på yrkesområde, dels mellan arbetsplatsernas storlek.

Tabell 7. Handledarutbildning utifrån yrkesområde (samtliga värden i procent).

	Har någon på arbetsplatsen gått någon typ av handledarutbildning?	
	Nej	Ja
Bygg	67,8	32,2
El	65,6	34,4
Handel	70,8	29,2
Vård	3,6	96,4
Totalt	55,7	44,3

Tabell 8. Handledarutbildning utifrån arbetsplatsens storlek (samtliga värden i procent)

	Har någon på arbetsplatsen gått någon typ av handledarutbildning?	
	Nej	Ja
0-4	83,3	16,7
5-9	72,1	27,9
10-19	54,4	45,6
20-49	32,8	67,2
50-	37,1	62,9
Totalt	55,7	44,3

Av tabell 7 framgår att det finns betydande programskillnader mellan hur stor andel av handledarna som gått en handledarutbildning. Nästan samtliga handledare inom vård har någon form av handledarutbildning, vilket endast en minoritet (ca en tredjedel) av handledarna har inom de övriga programmen.

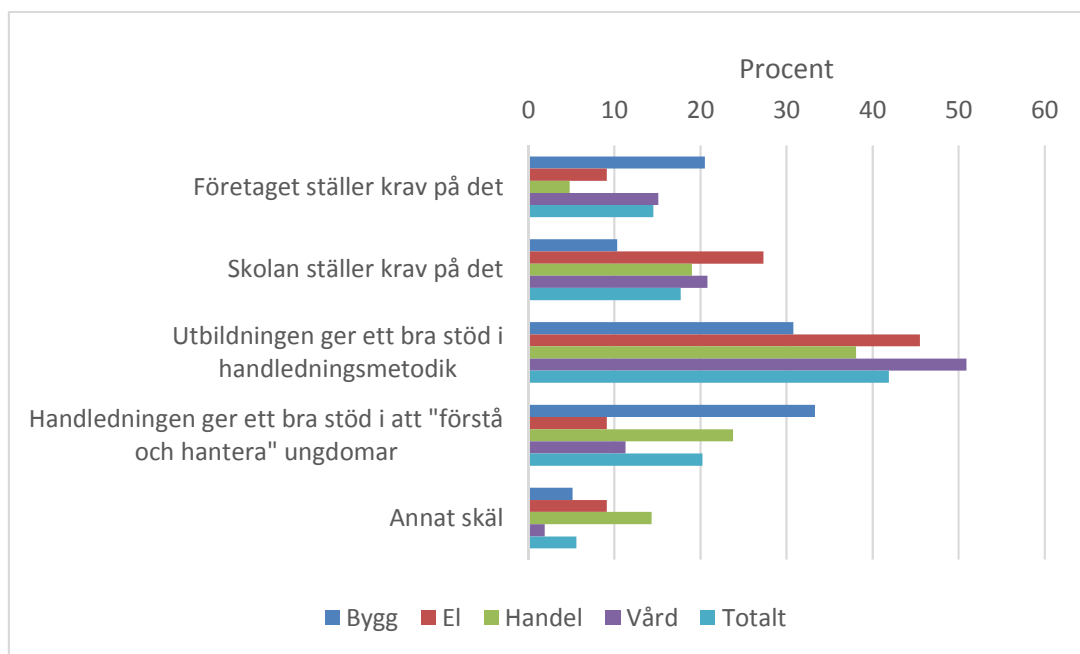
Tabell 8 visar att ju större en arbetsplats är, desto större är andelen handledare som har någon form av handledarutbildning, å andra sidan finns många av vårdens arbetsplatser representerade i denna kategori.

I figur 17 framställs de skäl som respondenterna angett för att de har gått en handledarutbildning utifrån yrkesområde.Handledningsmetodiken framstår som det viktigaste motivet.

I intervjuerna med vårdens arbetsplatser framkommer att skolan är den som i hög grad anordnar handledarutbildning, men att handledarutbildningen skiljer sig mellan olika skolor. I flera av intervjuerna framstår det som de kommunala huvudmännen oftare är de som anordnar handledarutbildning.

Det är skolorna [som anordnar handledarutbildning]. Det ingår också i det här avtalet vi har med X-regionen då. Att där står det att utbildningsanordnarna ansvarar för det. Å då har vi sen många år tillbaka bestämt att vi ska ha fyra [utbildningsomgångar per år] då som är riktade mot oss, för vi är så stort sjukhus. /.../ Där har vi också en sån grupp där vi träffas en gång per termin så då bestämmer vi dom två kommande handledarutbildningarna: vem som ska ha dom å så. Å där känner jag väl lite grann, jag tog upp det sist vi hade ett sånt möte, att jag tycker att många utav dom här mindre friskolorna att dom kommer lätt undan i detta. Utan vi fortsätter med dom här som är lite större utbildarna som det har varit traditionellt. Dom som har haft det hela tiden. Det blir gärna så. Det har ju jag egentligen inte med att göra, men jag tycker dom får tänka lite för det blir lite orättvis kostnad för skolorna. Men sen har vi också sagt att vi får fyra gånger om året, å det är för att jag ligger på, så blir det så. Å då är det ungefär tjuufem [personer] per gång dom tar emot, så vi utbildar ungefär hundra handledare om året hos oss. /.../Den skolan vi har jobbat mest med, dom har skapat en egen handledarutbildning: fem endagar som dom ger lite löpande så, två per termin ungefär. Å nu har vi ytterligare en skola som tänker lägga en halv dag per termin. Å vi vill ha en utbildning för lärlingshandledare oavsett vilken skola lärlingen kommer ifrån. Våra handledare, eftersom vi jobbar mot olika skolor, så kan ju inte våra handledare springa på olika utbildningar.

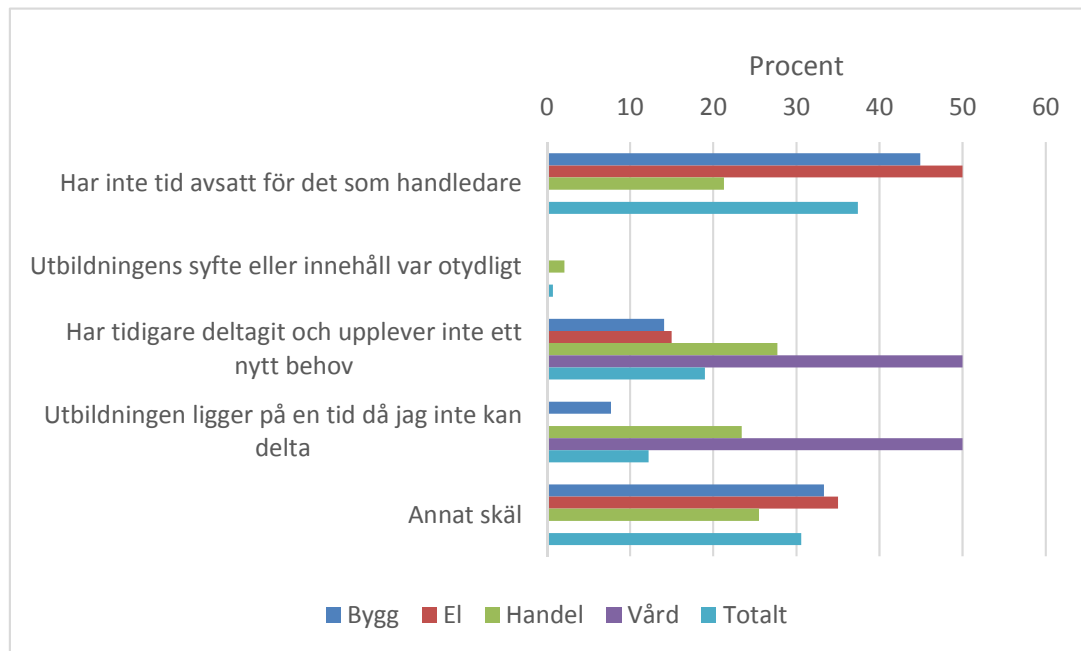
(Sjukhussamordnare, vård)



Figur 17. Motivering till varför någon på arbetsplatsen gått handledarutbildning.

I intervjuerna inom de andra yrkesområdena förekommer inte svar om att skolan anordnat handledarutbildningar i samma grad. Detta är också något som speglas i kommentarerna till kategorin annat i figur 18, som tar upp frågan om varför ingen på arbetsplatsen har gått en handledarutbildning. Respondenter inom bygg, el och handel anger i dessa kommentarer att

de inte har fått någon information om handledarutbildning eller att de inte har blivit erbjudna en handledarutbildning.



Figur 18. Motivering till varför någon på arbetsplatsen inte gått handledarutbildning.

De vanligaste skälen till att inte delta i handledarutbildningen inom bygg och el är avsaknaden av tid att gå en handledarutbildning.

Vissa skolor har erbjudit olika former av handledarutbildning, men tyvärr så är problemet att det kostar ganska mycket pengar och tid att ta en målare ur produktionen. Vi jobbar mycket med nyproduktion och där finns det tidsplaner och att då sätta någon på en handledarutbildning i skolan. Då måste skolan stå mer för det ekonomiska om vi överhuvudtaget ska ha möjlighet. Det gäller i stort sett alla företag idag att skolorna har svårt att få in handledare om de överhuvudtaget erbjuder någon handledarutbildning.

(Platschef, bygg)

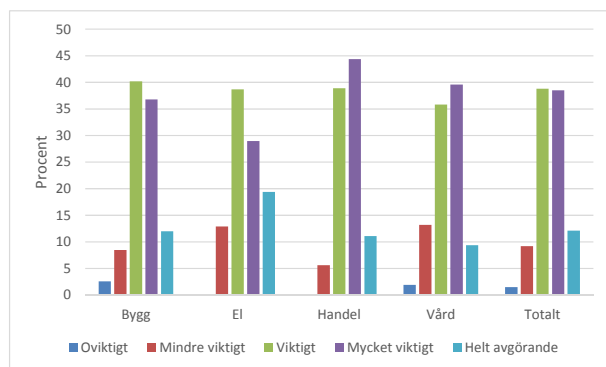
Jag har inte gått handledarutbildning. Det beror mest på det stora avståndet mellan hennes skola och oss. Det hade tagit för mycket tid. Om jag skulle ta en ny lärling skulle jag nog gå utbildningen, jag tycker det är viktigt.

(Handledare, handel).

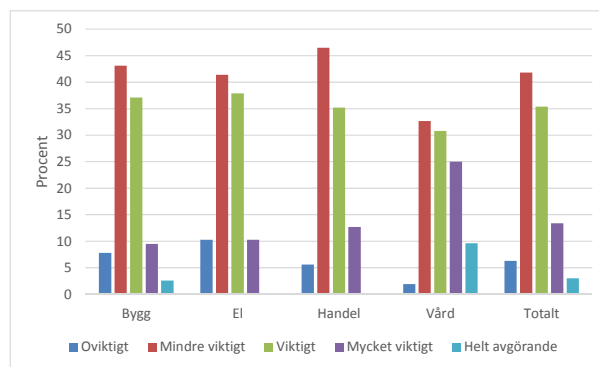
Samverkan med skolan

I detta avsnitt presenteras svar på den enkätfråga som handlar om vilka faktorer som är avgörande för att samarbetet med skolan ska fungera bra. Det fanns åtta svarsalternativ som här har sammanförts till tre områden: relationen mellan skolan och arbetsplatsen, den kontinuerliga kontakten mellan skolan och arbetsplatsen och konkret stöd från skolan till arbetsplatsen. De tydligaste skillnaderna framkom även här mellan yrkesområdena, som därför utgör grund för presentationen.

Relationen mellan skolan och arbetsplatsen



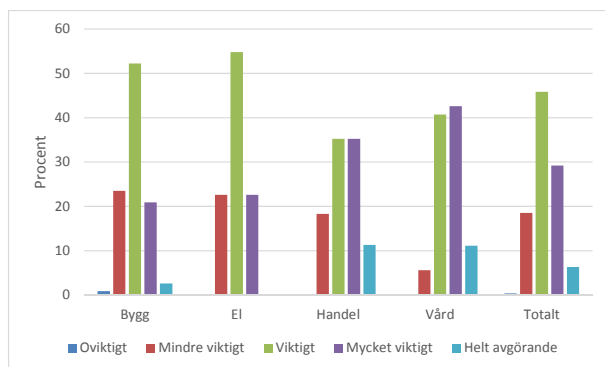
Figur 19. Att den personliga relationen till kontaktpersoner (t ex yrkeslärare) är bra.



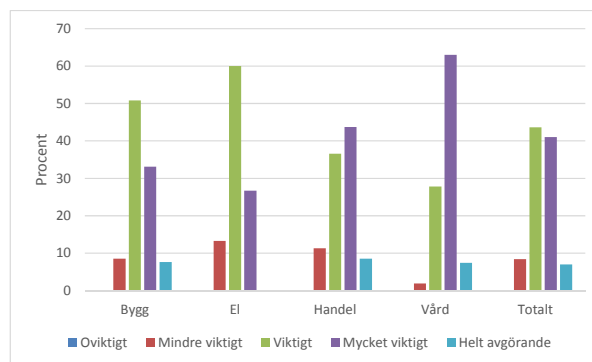
Figur 20. Att det finns fasta mötesforum (t ex programråd eller lärlingsråd) för samverkan och samråd.

I figur 19 framgår att det finns en hög överensstämmelse mellan de olika yrkesområdena om att det är viktigt eller mycket viktigt att ha en bra personlig relation till skolans kontaktperson för att samarbetet ska fungera bra. Samtidigt visar svaren enligt figur 20 att fasta mötesplatser som lärlingsråd och programråd anses som viktiga för samverkan med skolan, men inte lika viktiga som de personliga relationerna. Inom vård värderas de fasta mötesforumen något högre än inom de övriga yrkesområdena.

Kontakten mellan skolan och arbetsplatsen



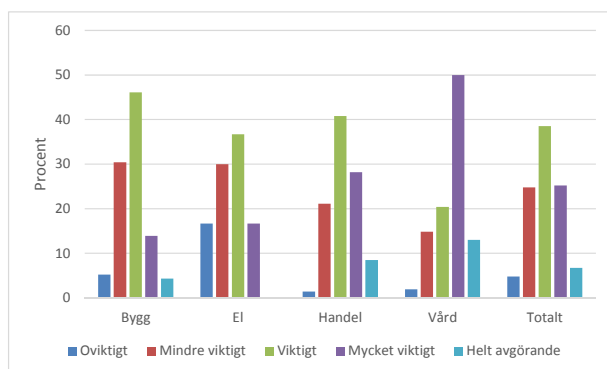
Figur 21. Att kontaktperson eller yrkeslärare från skolan kontinuerligt kommer på besök.



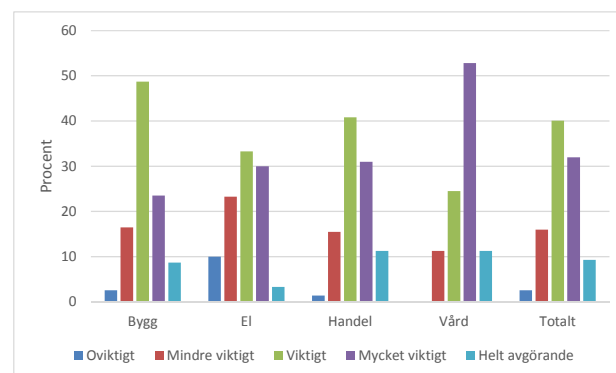
Figur 22. Att kontaktperson eller yrkeslärare från skolan kontinuerligt hör av sig för att höra hur det går.

Figur 21 och 22 speglar hur arbetsplatserna värderar att ha en fortlöpande och lättillgänglig kontakt med skolan.¹¹ Det framstår som något viktigare att det är skolan som hör av sig till arbetsplatsen kontinuerligt än att någon från skolan kontinuerligt kommer på besök. Kan kontinuerliga besök på arbetsplatsen uppfattas som tidskrävande?

Konkret stöd från skolan till arbetsplatsen



Figur 23. Att man får konkret stöd från skolan i planeringen av vilka arbetsuppgifter som lärlingen behöver lära sig.



Figur 24. Att man får konkret stöd från skolan i att hantera lärlingarnas eventuella "vardagsproblem".

Av figur 23 och 24 framgår att arbetsplatserna tycker att det är viktigt att få konkret stöd från skolan i planeringen av vilka arbetsuppgifter som lärlingarna behöver lära sig på arbetsplatsen, men än viktigare tycks det vara att få stöd i att hantera lärlingarnas eventuella vardagsproblem.

¹¹ Vi har valt att inte presentera någon figur för svarsalternativet "Att det finns en lättillgänglig kontaktperson på skolan som man kan kontakta vid behov" i enkäten då svaren i stort sett samstämmer med svarsalternativet "Att kontaktperson eller yrkeslärare från skolan kontinuerligt hör av sig för att höra hur det går".

Frågan om samverkan med skolan väckte stor respons hos arbetsplatsernas företrädare, särskilt inom yrkesområdena bygg och el. De goda exemplen, när samarbetet fungerat bra, handlar främst om lärare som är engagerade och bryr sig om sina lärlingselever.

Per [läraren], han är jättebra och var väldigt mån om att Rickard [lärlingseleven] skulle fungera både i skolan och här hos mig. Därför hade vi täta möten. Han kom ut och ringde nån gång. Då tog vi upp saker som vi inte var nöjda med, typ tider, mobiltelefon och intresse för vissa saker. Framförallt när inte jag var med. Jag har fått bra stöd från skolan och Per har varit jättebra. Hade jag gett en signal om att han får plocka hem Rickard så hade han gjort det, men vi behövde inte... Men jag skulle ha gjort det om det behövts.

(Handledare, bygg)

De goda exemplen handlar även om försök att strukturera upp samverkan, det senare främst inom vård.

Vi är med i vård- och omsorgscollege å vi har ju samverkansorgan å så. Vi har möten där vi bjuder in alla skolorna. Vi tittar på hur beställningar [av praktikplatser] ser ut, å tittar så här kan det inte se ut, vi måste ändra si och så. Vårt avtal säger att det är ungdomsgymnasiet som har förtur på platserna så. Ändå, ändå så sitter alla i sin egen lilla bubbla å jobbar. Eller inte alla, men många skulle jag vilja säga. Framför allt lite mer vinstdrivande företag tror jag. Dom är inte så intresserade av den här samverkan eller så. Vi har ju ett webbverktyg. Där kan ju alla gå, det har vi satt som krav. Vill man ha plats hos oss då ska man vara med [i webbverktyget]. För vi måste ha nån struktur på det. Så där kan man ju gå in å titta på översikten å se hur andra har lagt sej å så när det gäller beställningar, men det görs inte i den utsträckning det borde. Så vi har verkligen försökt att lösa det här å haft möten med rektorer å annat. Men sen byts, alltså den här världen är, det byts ledning på skolan väldigt ofta skulle jag vilja säga, på både kommunala och friskolor. Det kommer in nya aktörer hela tiden också. Det gör det nästan omöjligt skulle jag vilja säga att få till det samarbetet. Alla vill inte samverka. Jag träffade faktiskt en skola här nu som inte alls hade lust att gå med i vård- och omsorgscollege.

(Samordnare, vård)

De dåliga exemplen, när samarbetet inte fungerar, handlar om brister i planeringen och uppföljningen av vad lärlingseleven ska lära sig på arbetsplatsen.

Dålig kontakt /... /Jag får en mall med betygskriterierna och vad dom ska kunna från läraren. Sedan poängteras att den praktik dom har här är en del av en kurs så det är inte helt avgörande vad jag ger för omdöme /.../ Vi har ingen dialog så att jag blir inbjuden. Någon gång har väl blivit inbjuden till någon skola – jobbar med lite olika skolor. Då diskuterar vi betygssättning och sånt. Läraren har gjort besök några gånger och då var det mer för att fråga hur det gick och sånt. Kommer han i tid, fungerar det bra? Men det var inte mycket mer än så. Inga diskussioner om vad och hur mycket han lärde sig. Eller vilken nivå han var på. Jag skriver ner efter den här mallen och skickar till läraren.

(Handledare, handel)

Jag har tänkt så här att dom kommer från skolan och dom måste ju lägga upp hur dom vill ha det, som sagt ha en uppföljning och ha lite mallar på vad dom vill att vi ska göra. Det är lite svårt när man inte hör något från skolan och vi kan inte hålla på och jaga dom.

(Handledare, el)

Lärandet på arbetsplatsen

En av frågorna i enkäten handlade om vad representanterna för arbetsplatserna ansåg vara det viktigaste att lärlingselever lär sig för att kunna få ett arbete inom yrkesområdet. Textsvaren på frågan var vanligtvis fragmentariska och bestod av ett eller några enstaka ord, fraser eller meningar.

För att på ett tydligt sätt illustrera vilka faktorer som representanterna för arbetsplatserna lyfter fram som viktiga har vi genom att använda webbplatsen www.wordle.net skapat ett ordmoln för varje yrkesområde. En textmassa av valfri storlek matas in i programmet som sedan utifrån varje enskilt ords frekvens bildar ett moln av ord där de mest frekventa orden tar mest plats. För att dessa ordmoln endast ska visa de relevanta begreppen har vi sorterat bort de icke meningsbärande orden och begreppen ur enkätsvaren.

I figurerna 25-28 framgår att ordens storlek visar hur frekventa de är i kommentarerna. Det finns tydliga skillnader mellan yrkesområden i vilka ord/begrepp som speglar det som framstår som viktigast att lära sig.

I de uppföljande intervjuerna bad vi respondenterna om att utveckla vad de avsåg med de angivna begreppen. I denna presentation för respondenternas svar står som tolkningar av innebörden i ordmolnen.

Bygg

Inom bygg dominerar ord som handlar om lärlingselevens egenskaper och förhållningssätt, medan det som kan ses som yrkeskunskaper i bygghantverket tycks vara mindre viktiga. Ordet tid är det mest frekventa och understryks av flertalet av respondenterna: ”Tid är alltid viktigt, man måste hålla tider”, betonar en handledare.



Figur 25. Ordmoln bygg – vad anser handledarna är viktigast att lära sig för att få ett arbete inom yrkesområdet bygg.

I de uppföljande intervjuerna bad vi respondenterna att utveckla vad de avsåg med exempelvis att vara intresserad, kunna lyssna och att kunna grunderna inom yrket. En vanlig inställning som framkom var att intresse för yrket genomgående betraktas som en förutsättning för att kunna lära sig yrket på en arbetsplats. En respondent menar till och med att om eleven bara har intresse och visar engagemang ”så kan de gå hur långt som helst”. Intresse är viktigt för att få ta del av de mer erfarna arbetarnas kunskap.

Om de är intresserade, då öppnar de gamla gubbarna upp sig och berättar hur det står till och varför de gör så och så. Har dom inte den lyhördheten att de snappar upp saker, då lär de sig ingenting – då går de bara med.

(Platschef/lärlingsanvarig, bygg)

Några arbetsmoment förekommer inte så ofta och då måste lärlingseleven ta chansen och vara intresserad av och lyhörd för det som äger rum.

Det är viktigt att lärlingen visar intresse, ja. Ofta är det så korta tider vi lägger ledningar och sånt där och då måste dom vara med när vi kör de momenten. Då måste de vara lyhörda så att de kommer ihåg hur det ska göras, för man har inte att lära dem flera gånger. De som inte är intresserade de står bara och tittar.

(Platschef/lärlingsanvarig, bygg)

Begreppet lyhördhet har också en dimension av att kunna ”smälta in i ett arbetslag och få de gamla att släppa ifrån sig det de kan”, menar en handledare. Att kunna samarbeta och kommunicera med arbetskamrater i ett arbetslag visar sig vara en viktig förmåga som kommer fram i uppföljningsintervjuerna.

Jag tycker väl att som elev har man oftast mest varit i skolan och man kanske har jobbat i grupparbeten, men väldigt mycket är att man har jobbat för sig själv i skolan. När man kommer till oss på en arbetsplats då gäller det att jobba ihop i ett lag, i ett team. Vi har målet att vi ska lösa uppgifterna tillsammans. Det ställer också krav på kommunikationsförmåga.

(Platschef/lärlingsanvarig, bygg).

Andra aspekter som framkommer som viktiga är att ha social kompetens, men när vi ber respondenter att utveckla mer om det så framkommer yrkesspecifika förklaringar. En vanlig sådan är att kunna vara trevlig i kundrelationer och uppföra sig som en representant för företaget.

Vi har ganska exklusiva jobb och att bara vara duktig hantverkare räcker inte, du måste ha en social kompetens också. Så att man är trevlig, det är mycket som ska stämma in. /.../ Det är mera att om jag skickar en anställd till Strandvägen [exklusiv adress i Stockholm]. Jag vet inte hur jag ska förklara, men dom är ganska högt uppsatta kunder och vi kan inte skicka nån som klampar in med grisiga skor rakt in utan att tänka utan dom måste kunna uppträda korrekt. Annars kan det vara världens duktigaste kille, men han är osocial och då ringer kunden och säger: Bort med honom, vi vill inte ha honom (Chef/handledare, bygg)

En annan respondent breddar förståelsen av att vara en representant för företaget genom att väga in kroppsspråket.

När man får ett arbete så kan man med kroppsspråket visa att fy fan vad tråkigt, är det inte dags att gå hem? Det engagemanget är hemskt att se. Vi i [namn på företaget] arbetar mycket med kunder. Våra kunder ska aldrig se, även om det är en elev. Förr i tiden kunde man få kunder utan att jobba på det, men så är det inte idag. Vi har en oerhörd konkurrens inom vårt område. Vi har kommersiella grunder. Därför kan vi inte ha en elev som sitter och visar med kroppsspråket.

(Platschef/handledare bygg)

Inom bygg poängterar flera respondenter att lärlings eleverna måste ha grundläggande kunskaper inom bygg innan de kommer ut på arbetsplatsen. Det gäller inte minst säkerhetsaspekter. Vidare så behöver eleverna lära sig ritningsläsning och byggföreskrifter på skolan. Flera av respondenterna efterfrågar också att skolan kan ge/bekosta kurser i till exempel heta arbeten, olika slags certifikat och körkort.

EI

Det ordmoln som konstruerades utifrån de svar som respondenterna inom yrkesområdet el formulerade har stora likheter med den inom yrkesområdet bygg. Flertalet ord beskriver lärlings elevers egenskaper och förhållningssätt, men vi kan också se att grunderna inom yrket och säkerhet betonas.



Figur 26. Ordmoln el – vad anser handledarna är viktigast att lära sig för att få ett arbete inom yrkesområdet el.

Även inom el betonas att lärlings eleven måste ha ett intresse för yrket för att kunna lära sig det. För en av respondenterna var det viktigaste att lärlings eleven ”visar framfötterna”.

Bara att visa framfötterna. Fråga hur mycket som helst. Den som visar framfötterna hos oss har en given plats här hos oss om vi har behov. Han behöver inte kunna nånting mer överhuvudtaget, mer än att visa framfötterna och intresse för det här yrket. En så premierar jag alltid. /.../Mycket frågor, initiativrika och försöker hela tiden. Det gör inget om det blir fel ibland. Att dom vill framåt. Så är det! (Platschef, el)

Att ha social kompetens framstår också som viktig och i likhet med bygg tolkas det i relation till kundkontakter och att kunna samarbeta med arbetskamrater.

Att vara en representant för vårt företag. Alla har mer eller mindre kundkontakt. Social kompetens har en person som fungerar ihop med andra.

(Ledande montör/handledare, el).

Utifrån att ha grundkunskaper inom yrket, framstår nyfikenhet och vilja att lära sig som viktiga förmågor i ett yrkesområde som är brett och föränderligt.

Ja, och det finns hur mycket som helst att ta i. Från belysning till styrsystem, motorer... det är ett så brett segment. skolan ger ju basen, de grundläggande kunskaperna. Dom går ju aldrig in på djupet, på specifika saker utan bara en bas. Den måste jag säga är oerhört viktig.

(Platschef, el)

Andra specifika kunskaper som arbetsplatsernas företrädare menar att skolan kan bidra med är exempelvis styr- och regelteknik, Heta arbeten, truckutbildning, daylift. ”...sånt som kostar pengar”.

Handel



Figur 27. Ordmoln handel – vad anser handledarna är viktigast att lära sig för att få ett arbete inom yrkesområdet handel.

Handledarintervjuerna inom yrkesområdet handel visade att det är svårt för de ansvariga på arbetsplatsen att utveckla och konkretisera de svar som de givit i enkäten. Som ordmolnet visar så är det främst kundbemötande, kundkontakt, samarbete, kassakunskaper och att vara social som lyfts fram. De svårigheter som handledarna har med att ytterligare beskriva och konkretisera dessa aspekter kan handla om att detta är yrkesområdets tysta kunskaper. Dessa låter sig inte beskrivas så lätt. En handledare säger dock att:

Social kompetens och ordning och reda är viktigast i den här branschen. Man kommer långt på att man har rätt servicekänsla. Jag tittar väldigt sällan på betyg när jag anställer folk utan det är mer vad dom gjort. Har dom jobbat på McDonalds eller MAX eller nån sån kedja eller att dom har planterat skog eller liknande då har dom en större fördel för då vet jag att dom vill jobba.

(Handledare, handel)

Här belyses inte bara social kompetens, service och ordningssinne utan också viljan att arbeta. Detta lyfter också en annan handledare som finns i en matvarukedja:

Bemötande beskrivs handla om sättet att bemöta patient/brukare, den/de anhöriga och kollegorna. Bemötandet uttrycks kroppsligt genom beröring, gester och tonfall, men är också ett förhållningssätt, där lärlingseleven ser och lyssnar till den i behov av vård eller dennes anhöriga.

En handledare inom en psykiatrisk avdelning beskriver bemötandet på följande sätt:

Empati är jätteviktigt med andra människor, att man inte har fördomar om personer, varken på grund av färg, nationalitet eller sjukdom. En som lyssnar. Som lyssnar på patienter, att dom ser patienterna. Att dom inte tror att detta är psykiatri, att här ska vi brottas varannan dag, utan är duktiga på att prata med patienter å duktiga på att lyssna. Det är ett serviceyrke. Att vara beredd att finnas till när patienten behöver. Inte bara att se patientens sjukdom, utan dom måste kunna se patientens anhöriga, den sociala biten, att hjälpa dom med att ha kontakt med myndigheter eller socialen eller försäkringskassa eller är det barnen som är ensamma hemma. Det måste vi fixa till, hjälpa dom att fixa till. Att nån tar hand om dom, å den biten som kanske när man är sjuk man inte har beredskap att reda själv. Även när patienten klockan tre på natten vill ha en kopp varm O'boy, då kan man inte säga "Nej köket är stängt", utan det finns en anledning att patienten vill ha det. Kanske det lugnar honom och då undviker vi att ge tablett istället. Lite så.

(Handledare, vård)

Bemötande beskrivs som något eleverna kan lära sig på arbetsplatsen, även om det också talas om som en kunskap som eleverna bör ha med sig ut till arbetsplatserna, eller att de måste ha förmågan att snabbt lära sig detta.

En enhetschef berättar på följande sätt om hur det går till att lära sig bemötande:

Ja det går väl till så att man har en personalgrupp som är kunnig i bemötande och förhållningssätt, hur man betar sej, hur man uppför sej, hur man pratar med människor, hur man tar i människor å sånt där, för vi jobbar ju med äldre människor. Det är ju dementa människor. Så det är ju människor som är väldigt hårt utsatta. Å då får man ju i första hand ha en personalgrupp som är kunnig, å sen måste ju eleven iakta å notera å vara absorberande i bemötande å förhållningssätt. Vi har inga kurser för dom eller nåt liknande utan det bygger ju på att lära sej att iakta på arbetsplatsen. Så kan man väl kanske säga.

(Enhetschef, vård)

Efter bemötande nämner flest kunskaper i omvårdnad, liksom förmågan att samarbeta. Den omvårdnadskunskap samordnarna och handledarna tar upp handlar om sådant som är viktigt för just det specifika arbetsstället, men även generella omvårdnadskunskaper nämns. När det gäller sådant eleverna inte kan lära sig på arbetsplatsen, är även dessa svar beroende av arbetsstället specifika karaktär. De flesta som intervjuats menar att lärlingseleverna kan lära sig alla de grunder som behövs för arbete inom yrkesområdet på arbetsplatsen, men det finns även de som menar att just den typ av vårdavdelning de arbetar på inte lämpar sig för elever från gymnasiet, då uppgifterna är alltför avancerade eller kräver en särskild mognad som utvecklas med livserfarenhet och ålder.

Tankar om framtida engagemang i gymnasial lärlingsutbildning

Resultaten från tre av enkätfrågorna som handlar om arbetsplatsernas framtida engagemang i den gymnasiala lärlingsutbildningen presenteras: Kommer företaget fortsätta ta emot gymnasiala lärlingar? Skulle arbetsplatsen/företaget kunna tänka sig att anställa en lärling (ge lön) under utbildningstiden? Vilka förslag har du som skulle förbättra/utveckla den gymnasiala lärlingsutbildningen?

Kommer arbetsplatsen fortsätta ta emot gymnasiala lärlingar?

På den första frågeställningen om arbetsplatsen kommer att fortsätta ta emot lärlingselever fanns det tre svarsalternativ: ja, nej eller tveksam. Respondenterna ombads även att förklara varför eller varför inte de kommer att fortsätta ta emot lärlingselever. I denna fråga såg vi såväl en skillnad mellan yrkesområden som mellan arbetsplatsens storlek.

Tabell 9. Kommer företaget att fortsätta ta emot gymnasiala lärlingar? Värden i procent och utifrån yrkesområde.

	Kommer företaget fortsätta att ta emot gymnasiala lärlingar?		
	Ja	Nej	Tveksam
Bygg	84,3	2,5	13,2
El	81,8	3,0	15,2
Handel	85,9	1,4	12,7
Vård	92,5	1,9	5,7
Totalt	86,0	2,2	11,9

Tabell 10. Kommer företaget att fortsätta ta emot gymnasiala lärlingar? Värden i procent och utifrån antalet anställda.

	Kommer företaget fortsätta att ta emot gymnasiala lärlingar?		
	Ja	Nej	Tveksam
0-4	75,4	6,6	18,0
5-9	86,0	2,3	11,6
10-19	87,3	0,0	12,7
20-49	93,3	1,7	5,0
50-	85,7	0,0	14,3
Totalt	86,0	2,2	11,9

Som framgår i tabell 9 är alla yrkesområden överlag mycket positiva till att fortsätta ta emot gymnasiala lärlingar, särskilt inom vård. Inom bygg, el och handel uttrycks en högre grad av tveksamhet. Det finns även skillnader i relation till arbetsplatsens storlek. Det som framträder tydligast enligt tabell 10 är att de minsta arbetsplatserna med 0 till 4 anställda är mest tveksamma eller avser att inte fortsätta ta emot lärlingselever, men även bland dessa är tre fjärdedelar av arbetsplatserna positiva till att fortsätta ta emot gymnasiala lärlingar. Här vill vi uppmärksamma att de större arbetsplatserna i studien oftast är olika vårdverksamheter.

De kommentarer som respondenterna skrivit som svar på varför eller varför inte de kan tänka sig att fortsätta ta emot lärlingar kan belysa frågan ytterligare. Endast en kommentar tar upp statsbidraget, istället poängteras arbetsplatserna rekryteringen av framtida medarbetare.

Inom bygg finns ett gemensamt intresse och ansvar för att trygga återväxten i branschen, där lärlingsutbildningen ibland kan vara den enda möjligheten att utbilda i närområdet.

Just nu enda sättet att utbilda inom vårt yrkesområde i närområdet. Stora pensionsavgångar inom kort.
(Textkommentar, bygg)

De respondenter som är tveksamma till att ta emot fler lärlingselever framför främst att det beror på att de inte har någon kommande verksamhet eller att de inte har resurser, främst i tid för det. För några respondenter är dåliga erfarenheter av hur skolan sköter lärlingsutbildningen bidragande till att de inte vill fortsätta att medverka i den gymnasiala lärlingsutbildningen.

För att skolan viktigaste mål verkar vara att spara pengar. När man i 3 år säger att eleven behöver gå en kurs (heta arbeten) och ingenting händer blir man tveksam. (Textkommentar, bygg)

Inom yrkesområdet el liknar motiveringarna de som finns inom bygg. Att kunna rekrytera personal till företaget och samtidigt hjälpa ungdomar ut i arbetslivet är de främsta anledningarna till att man vill fortsätta att ta emot lärlingselever. Dessutom är det roligt att arbeta med ungdomar. Bristande tid och dåliga erfarenheter av skolan är skäl som gör att arbetsplatsen inte kommer att ta emot fler lärlingselever.

Även inom handel ses utbildningen och lärandet på arbetsplatsen som en viktig del av verksamheten, som kan hjälpa ungdomar ut i arbetslivet. Till skillnad mot arbetsplatser inom bygg och el lyfter arbetsplatser inom handel fram att lärlingselever berikar verksamheten. Eleven är ofta en tillgång och kommer med nya idéer. Anledningarna till att man inte vill fortsätta att ta emot lärlingselever är däremot desamma som för bygg och el: tidsbrist och dåliga erfarenheter av samarbetet med skolan.

Vård i sin tur har en tradition av att ta emot praktikanter och det finns ingen egentlig anledning till att inte fortsätta.

Vi tar enligt direktiv alltid emot elever från olika instanser som har behov av vårdpraktik.
(Textkommentar, vård)

Som skäl till att fortsätta med lärlingsutbildning anges inom vård att utbildning på arbetsplatsen är en viktig del av verksamheten, liksom för nyrekrytering, men också att lärlingseleverna berikar den egna verksamheten. De arbetsplatser som ändå inte vill fortsätta betonar arbetsplatsens specifika karaktär: den passar inte för lärlingselever, som exempelvis en närakut.

Skulle arbetsplatsen kunna tänka sig att anställa en lärlingselev (ge lön) under utbildningstiden?

Med tanke på aktuella förslag om att införa en gymnasial lärlingsanställning så ställdes frågan om arbetsplatsen skulle kunna tänka sig att anställa en lärling under utbildningstiden. I tabellen nedan framgår att det finns en betydande skillnad mellan arbetsplatserna inom de olika yrkesområdena i hur de svarat på frågan om de kan tänka sig att anställa en lärling under utbildningstiden. Viljan att anställa är störst inom bygg och el där det redan finns ett eftergymnasialt lärlingssystem. Det kan också finnas en felkälla, vi kan inte vara säkra på om svaren i viss utsträckning kan avse den befintliga eftergymnasiala lärlingsutbildningen.

Viljan att anställa en lärlingselev ökar tydligt med arbetsplatsens storlek.

Tabell 11. Skulle arbetsplatsen kunna

Värden i procent och utifrån yrkesområde.

	Skulle arbetsplatsen kunna tänka sig att anställa en lärling (ge lön) under utbildningstiden?	
	Ja	Nej
Bygg	50,0	50,0
El	45,2	54,8
Handel	31,9	68,1
Vård	13,0	87,0
Totalt	38,1	61,9

Tabell 12. Skulle arbetsplatsen kunna

Värden i procent och utifrån antalet anställda.

	Skulle arbetsplatsen kunna tänka sig att anställa en lärling (ge lön) under utbildningstiden?	
	Ja	Nej
0-4	39,7	60,3
5-9	45,0	55,0
10-19	42,6	57,4
20-49	27,6	72,4
50-	33,3	66,7
Totalt	38,1	61,9

Drygt hälften av respondenterna har angett skäl till varför eller varför de inte kan tänka sig att anställa en lärling under utbildningstiden. Arbetsplatserna inom bygg respektive el menar att det är möjligt att anställa en lärlingselev om han/hon är produktiv och som uppmuntran till bättre prestationer. Samtidigt pekar de på att det tar tid för en lärling att bli produktiv och den tiden måste han/hon få på sig. Ger man någon lön så ökar kraven på en ekonomisk lönsamhet.

Det tar ett par år innan man kan motivera/förklara för en kund att den "unga" pojken/flickan kostar pengar. (Textkommentar, el)

Inom el ger rådande lagstiftning inget utrymme för att anställa en gymnasial lärling.

Inom handel är det vanligt att "anställa" lärlingselever för extra jobb och feriearbete. För mer permanent anställning tillämpar arbetsplatserna ofta en 18 års gräns.

Vi har en policy att inte anställa personer under 18 år. Men när de har åldern inne och avslutat sin praktik. (Textkommentar, handel)

Inom vård finns möjligheter att vikariera om någon ordinarie anställd är sjukfrånvarande. För övrigt är det två faktorer som gör att arbetsplatserna inte kan anställa en lärlingselev under utbildningstiden: ekonomin och krav om avslutad utbildning för att få arbeta som exempelvis undersköterska.

Pga begränsade resurser inom vården och den ansträngda ekonomiska situationen knappt råd till ordinarie personal. (Textkommentar, vård)

Budgeten är uträknad från att alla som arbetar är fullgod personal med adekvat kompetens och egna ansvarsområden. (Textkommentar, vård)

I vårt avtal står att vi måste anställa utbildad personal. (Textkommentar, vård)

Förslag på förbättring/ utveckling av den gymnasiala lärlingsutbildningen

I slutet på enkäten ställdes en öppen fråga. Respondenterna ombads att skriva förslag till förbättring och utveckling av den gymnasiala lärlingsutbildningen, vilket något mer än en tredjedel av respondenterna hörsammade.

Bättre kvalitet i skolans utbildning och i samverkan med arbetsplatserna och högre krav på lärlingseleverna förs fram av arbetsplatserna oberoende av yrkesområde. Det handlar om att lärlingseleverna ska ha bättre baskunskaper innan de skickas ut till arbetsplatsen. Med baskunskaper förstås till exempel materialkunskaper inom bygg, grundläggande kunskaper om sjukdomar och lagar inom vård, samt kunskaper i ekonomi inom handel.

Ge bättre baskunskaper innan lärling skickas ut! Dagens kostnadsläge kräver effektivitet - sitter inte baskunskaperna och materialkunskapen tar lärlingen viktig arbetstid = minskade intäkter/stress/tidspress (Textkommentar, bygg)

När det gäller samverkan önskas mer kontakt mellan skola och arbetsplats exempelvis bättre uppföljning från skolan av lärlingselevens närvaro och utveckling och behov.

Att läraren är insatt i hur de olika företagen arbetar för att kunna värdera att lärlingen kan få den utbildning som han/hon behöver för att klara examen. (Textkommentar, el)

Högre krav på lärlingseleven handlar om att arbetsplatsen, oavsett yrkesområde, vill ta emot elever som är intresserade av yrkesområdet och inte bara skoltrötta. Det är viktigt att skolan informerar eleverna att det är tufft att vara lärling. Eleven behöver ta större ansvar över vad denne ska gå igenom och lära sig.

Utöver de gemensamma utvecklingsområdena kan ett antal specifika förslag nämnas. Byggarbetsplatser framför att de vill ha högskolebehörigheten tillbaka.

De flesta byggnadsarbetare orkar inte jobba till pensionen. Utan högskolebehörighet blir vägen för eventuella vidare studier senare i livet för lång. Därmed blir många kvar alldeles för länge i yrket med förtidspensionering som följd. (Textkommentar, bygg)

Vikten av utbildade lärare har betonats inom el.

Se till att det finns riktiga lärare och inte som det vart nu vem som helst kan bli lärare. Det var bättre när det inte fanns privata skolor som bara är intresserade av att tjäna pengar. (Textkommentar, el)

Att skolorna blir mer proaktiva är ett förslag från handel. Att skolorna upprättar ett lärlingsregister till vilket intresserade skolor kan anmäla sig, att skolornas hemsidor visar vilka perioder och utbildningar som ska ut på lärlingstjänster samt sökbarhet för att det ska vara lätt att hitta är också något som förs fram inom handel.

Inom alla yrkesområden finns också respondenter som uttrycker att det tycker att allt fungerar bra i dagsläget. Ingen arbetsplats, oavsett om statsbidrag erhållits eller ej, tar upp förslag som på något sätt knyter an till statsbidraget.

Sammanfattande diskussion

Här följer en sammanfattande diskussion kring de olika områden som har handlat om arbetsplatsernas erfarenheter av att ta emot lärlingselever. Det är ett omfattande område att spegla och diskutera inom ramen för den här begränsade studien. Utifrån enkätsvaren och de uppföljande intervjuerna diskuterar vi här frågor om placeringen av lärlingselever på arbetsplatserna, om handledare och handledning, om arbetsplatsens samverkan med skolan, om lärandet på arbetsplatsen och avslutningsvis om arbetsplatsernas funderingar om framtida engagemang i lärlingsutbildningen.

Placeringen av lärlingselev på arbetsplatsen

Utifrån enkätsvaren beslutar skolan om placeringen av lärlingselever om inte en särskild överenskommelse gjorts mellan lärlingseleven och arbetsplatsen. Arbetsplatsens inflytande över vilken lärlingselev som tas emot tycks vara begränsad. Resultatet överensstämmer med NLK:s företagsundersökning där ungefär hälften av företagen svarade att de varit delaktiga på något sätt i beslutsprocessen och ungefär lika många svarade att det var skolan som valt lärlingselev utan diskussion och samråd.¹²

I textkommentarerna till frågorna och uppföljningsintervjuerna med arbetsplatsens företrädare synliggörs andra bilder av hur placeringen går till, där tydliga skillnader mellan yrkesområdena framträder. Placeringar inom vård sker vanligtvis i organiserade former genom praktiksamordnare på kommunal-, regional- eller på sjukhusnivå, medan inom bygg, el och handel sker placeringen oftast i direkt kontakt med företrädare för den enskilda arbetsplatsen. Placeringen kan inledas med en intervju med lärlingseleven, vissa arbetsplatser får också pröva lärlingseleven under en period innan de beslutar sig för att ta emot eleven. En annan väg för arbetsplatserna att få inflytande över vem de tar emot är att lärarna får kännedom om vilken typ av lärlingselever som önskas av arbetsplatsen, och då kan läraren utifrån dessa önskemål avgöra vem som ska placeras var. Arbetsplatsens överväganden kan också innebära att de tackar nej till att ta emot eleven, som då får återvända till skolan. Arbetsplatsernas företrädare menar att de inte finner det meningsfullt att ta emot en elev som inte är intresserad av yrket, som inte kan passa tider och som inte har social kompetens. Dessa sätt att göra ett urval av lärlingselever pekar på att arbetsplatsens inflytande över vem de tar emot är betydande.

Det finns också exempel på att en lärlingselev i behov av särskilt stöd placeras hos någon handledare som uppfattas som särskilt bra på att ta hand om dessa elever. I dessa fall det finns det ett nära samarbete mellan skolan och en arbetsplats.

Således framkommer en bild av att skolan vanligtvis föreslår en lärlingselev, men arbetsplatsen medverkar i placeringen.

Frågan är hur olika villkor för placering påverkar elevens möjligheter att få tillgång till arbetsplatsförlagt lärande? Arbetsplatsernas krav på eleverna kan vara ett viktigt skäl till att det är svårt att placera elever som uppfattas som mindre attraktiva för arbetsplatsen. Inom vård är placeringen organiserad och det tycks som om eleverna har större chans till att få tillgång till en arbetsplats utan att prövas innan placeringen.

¹² SOU 2010: 75 Bilaga 3.

Vi fann även ett starkt samband mellan att de arbetsplatser som kontaktades av eleven/förälder direkt oftare var arbetsplatser som inte tagit emot statsbidrag. Kan det vara så att skolan inte finner det angeläget att erbjuda statsbidrag till dessa arbetsplatser, eftersom det ändå har ordnat sig med placeringen av lärlingseleven? Vi undrar därför vilka incitament skolorna egentligen har att erbjuda arbetsplatser statsbidraget? Skolan både beslutar om de vill informera om och erbjuda bidraget.

Handledare, handledning och handledarutbildning

Beslut om vem som blir handledare fattas på arbetsplatsen. Beträffande organiseringen av handledningen varierar förutsättningarna. Vanligtvis deltar lärlingseleven i en arbetsgrupp, där handledarna skiftar inom arbetsgruppen av arbetsorganisatoriska skäl. Det kan också vara tillgången på arbetsuppgifter som avgör vem som blir handledaren för tillfället. Handledarfunktionen kan även rotera mellan anställda mer systematiskt.

Denna variation av handledare innebär en utmaning för handledarutbildningen. När våra respondenter svarar på om de har genomgått handledarutbildning skiljer det starkt mellan vård, där merparten av handledarna har gått någon form av handledarutbildning, och övriga yrkesområden (bygg, el och handel) där endast ca en tredjedel har någon form av handledarutbildning.¹³ Det överensstämmer med NLK:s två undersökningar som konstaterar att mindre än hälften av respondenterna har gått en handledarutbildning. En slutsats som dras är att samspelet mellan skola och arbetsplats behöver utvecklas och speciellt handledarutbildning. Enligt Skolverkets rapport om gymnasiereformen 2011 framstår problemet att få möjlighet att utbilda handledare som generellt, med undantag för vårdsektorn.¹⁴ Inom vård finns en tradition av handledarutbildning inom yrket. Lagström nyanserar bilden i sin avhandling om lärlingslärare, där hon finner att det är mycket olika omfattning och innehåll i handledarutbildningen inom den gymnasiala lärlingsutbildningen.¹⁵ Hon menar att det även inom vård finns ett stort behov av att utveckla handledarutbildningen för att utveckla kvaliteten när yrkeslärares pedagogiska och didaktiska uppdrag lämnas åt handledarna.

Ett annat exempel på betydelsen av att ta hänsyn till yrkesområdenas särarter framkom i enkäten, då det är vanligare inom bygg och el att den som behöver avlastning med arbetsuppgifter blir handledare. En sådan skillnad mot övriga yrkesområden kan förklaras med att det finns ett samband med traditionen där lärlingen har börjar som hantlangare åt den person som ska lära ut yrket, som Berglunds avhandling om utbildning till byggnadsarbetare visar.¹⁶ Liknande kopplingar till yrkesområdena kan ge en rikare bild av såväl handledningens organisation som dess innehåll. För att göra en mer ingående beskrivning av handledningen behövs således hänsyn tas till de skilda traditioner som finns mellan olika yrkesområden. Dessa skillnader ställer också krav på att handledarutbildningens utformning och innehåll anpassas till de olika yrkesområdena.

¹³ *SOU 2010: 75 Bilaga 3; SOU 2011: 72 Bilaga 2.*

¹⁴ *Skolverket 2013*

¹⁵ *Lagström, A., 2012*

¹⁶ *Berglund, I., 2009*

I relation till att denna studie är en del av en undersökning om statsbidragets användning kan vi lyfta fram att det fortsatt finns ett mycket stort behov av handledarutbildning på de arbetsplatser som tar emot lärlingselever.

Samverkan med skolan

Av enkäten framgår att de personliga relationerna med skolans lärare värderas högre för samverkan än fasta mötesforum (ex. lärlingsråd, programråd). Inom vård framkommer dock att fasta mötesplatser är viktiga i textkommentarer och handledarintervjuer. Flera exempel på det finns från vissa regioner. Vård- och omsorgscollege omnämns som viktiga av samordnarna, men även skolan som mötesplats nämns. Att fasta mötesforum inte lyfts fram som särskilt viktiga inom de övriga programmen kan ha ett samband med att de organisatoriska strukturerna för lärlingsutbildningen ofta är bristande. I föreskriften för lärlingsförsöket gavs lärlingsråden en central funktion för att säkra kvaliteten i lärlingsutbildningen (i och med gymnasiereformen 2011 ersattes lärlingsrådets funktion av programråden).¹⁷ I NLK:s arbetsplatsundersökningar framkommer också att knappt hälften av arbetsplatserna hade kännedom om lärlingsråden. Även Lemars och Olofssons studie av lärlingsrådets funktioner visade att lärlingsråden inte fungerade som avsett i försöksverksamheten.¹⁸ Vi kan inte heller i vår studie notera att programråd nämns som centrala för samverkan mellan skolan och arbetsplatserna. Detta är ett område som behöver utvecklas och stärkas utöver handledarutbildningen, som en länk mellan skolan och arbetsplatser.

När arbetsplatserna har bristande eller dåliga kontakter med skolorna påverkar det också viljan att fortsätta ta emot lärlingselever från dessa skolor. Å andra sidan är arbetsplatser som har en fungerande samverkan med skolan också nöjda med utbildningsformen och vill medverka i fortsättningen. En god samverkan mellan skolan och arbetsplatserna framstår som viktigt för arbetsplatsernas vilja att engagera sig i lärlingsutbildningen.

Lärandet på arbetsplatsen

Arbetsplatserna för bygg, el och handel lyfter huvudsakligen fram personliga egenskaper och grundkunskaper när de ska ange vad de anser vara viktigast att lära sig för att få ett arbete inom yrkesområdet. Här skiljer sig vård återigen genom att centrala begrepp inom yrkeskunnandet värdesätts högt.

I de uppföljande handledarintervjuerna ombads respondenterna beskriva och konkretisera angivna begrepp, vilket ledde till att respondenterna gav uttryck för mer yrkesspecifika preciseringar. På detta sätt kunde yrkeskunnandets tysta dimensioner synliggöras. Exempel på begreppet ”att ha social förmåga”, kunde handla om yrkesspecifika kunskaper som att kunna samarbeta med arbetskamrater, men också om att ha kundkontakter. Om yrket ska läras på en arbetsplats genom att delta i arbetet framgår det utifrån respondenternas beskrivningar som centralt att visa intresse, observera samt att lyssna till de mer kunniga arbetskamraterna för att få ta del av och kunna lära sig yrkeskunskaper.

¹⁷ SFS 2007: 1349.

¹⁸ Lemar, S. & Olofsson, J., 2010. I SOU 2010: 75 Bilaga 4.

Grundkunskaper inom yrket ansågs som viktiga inom alla yrkesområden. Det fanns även önskemål om att skolan ska kunna gå in och komplettera med de kunskaper som inte kan läras på arbetsplatsen. I de fall där skolan hade en komplementär funktion till arbetsplatsens möjligheter till yrkeslärande, tycktes arbetsplatsernas företrädare också vara nöjda med skolans och arbetsplatsens samverkan. Andra arbetsplatser som hade påtalat behov, men inte fått gehör från skolan, var missnöjda med samarbetet med skolan.

Tankar om framtida engagemang i gymnasial lärlingsutbildning

En stor majoritet av arbetsplatserna inom alla yrkesinriktningar var positiva till att fortsätta ta emot lärlingselever. De som var minst positiva inställda var de allra minsta företagen (0-4 anställda). Det främsta skälet till att arbetsplatserna vill fortsätta ta emot lärlingselever är att det finns ett framtida rekryteringsbehov på arbetsplatsen och/eller inom yrkesområdet.

Förbättringsförslag som förts fram av arbetsplatserna, oavsett yrkesområde, handlar i hög grad om önskemål om bättre kvalitet i skolans utbildning och i samverkan med arbetsplatserna, samt högre krav på lärlingselevernas yrkeskunskaper. Inget av förbättringsförslagen, oavsett om arbetsplatsen har tagit emot statsbidrag eller inte, nämner något om statsbidraget. Även i den intervjuundersökning som genomfördes NLK:s studie togs önskemål om bättre kvalitet upp.¹⁹ Företagen pekade på en svag koppling mellan skolans och arbetsplatsens lärande och lärlingselevernas svaga teoretiska kunskaper när de kommer ut på arbetsplatserna.

Till sist: utifrån de förbättringsförslag som framförts från arbetsplatserna både i denna och NLK:s tidigare studie, vill vi föreslå att beslut tas om att statsbidraget ska riktas till handledarutbildning. Det skulle kunna bidra till att stärka kvaliteten i lärlingsutbildningen. Vi vill också uppmärksamma situationen för de lärlingselever som av olika skäl inte uppfattas som attraktiva av arbetsplatserna, särskilt inom bygg och el. Utifrån arbetsplatsernas uttalade krav förefaller det svårt att hitta lärlingsplatser för dessa elever. Hur skulle statsbidraget kunna bidra till att främja att även dessa lärlingselever får tillgång till arbetsplatser av god kvalitet för utvecklandet av yrkeskunnande?

¹⁹ SOU 2010:75, Bilaga 4

Referenser

- Berglund, Ingrid (2009). *Byggarbetsplatsen som skola – eller skolan som byggarbetsplats? En studie av byggnadsarbetares yrkesutbildning*. Doktorsavhandlingar från Institutionen för didaktik och pedagogiskt arbete 4. Stockholms universitet.
- Berglund, I. & Lindberg, V. (2012). *Pedagogiskt och didaktiskt arbete i försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning under åren 2009-2011*. Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholms universitet. Opublicerat manuskript.
- Lagström, Annika (2012). *Lärlingslärare – en studie om hur vård- och yrkeslärares uppdrag formas i samband med införandet av gymnasial lärlingsutbildning*. Doktorsavhandling. Institutionen för vårdvetenskap och hälsa Sahlgrenska akademien vid Göteborgs universitet.
- Lemar, Signhild. & Olofsson, Jonas (2010). *Om lärlingsrådets funktioner*. Bilaga 4 i Nationella Lärlingskommitténs betänkande SOU 2010:75.
- PA Consulting Group (2012). *Granskning av huvudmäns användning av statsbidrag läsåret 2011/2012*, Skolverket.
- SCB (2013-12-10). Registerbaserad arbetsmarknads och lönesummestatistik 2012, http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0302/2012A01/AM0302_2012A01_SM_AM30SM1301.pdf, hämtad 2013-12-11.
- SFS 2007: 1349 *Förordning om försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning*.
- SFS 2011: 947 *Förordning om statsbidrag för gymnasial lärlingsutbildning*
- Skolverket 2013 *Utvecklingen av lärlingsutbildningen*. Rapport 397.
- Skolverket 2013 *Redovisning av uppdrag om statsbidrag för gymnasial lärlingsutbildning samt försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning 2012/2013*
- SOU 2010:75. *Gymnasial lärlingsutbildning - utbildning för jobb. Erfarenheter efter två års försök med lärlingsutbildning*. Delbetänkande av Nationella Lärlingskommittén. Bilaga 4: Gymnasial lärlingsutbildning Vad tycker företag och organisationer
- SOU 2011:72. *Gymnasial lärlingsutbildning - med fokus på kvalitet! Hur stärker vi kvaliteten i gymnasial lärlingsutbildning*. Bilaga 2: Arbetsplatsers inställning till gymnasiala lärlingar 2011.

Bilagor

Bilaga 1 – Skolhuvudmän, geografisk fördelning

Geografisk fördelning skolhuvudmän som finns på Skolverkets erhållit statsbidragslista

Län	Skolhuvudman	
	Kommunal	Enskild
Skåne län		1
Västra Götalands län	5	
Östergötlands län		1
Stockholms län	1	6
Uppsala län		1
Värmlands län	2	1
Gävleborgs län		1
Västernorrlands län	1	2
Totalt	9	13

Geografisk fördelning av skolhuvudmän som finns på Skolverkets inte-erhållit statsbidragslistan

Län	Skolhuvudman	
	Kommunal	Enskild
Skåne län	3	1
Kalmar län	1	
Jönköpings län	1	1
Östergötlands län	2	
Västra Götalands län	4	
Södermanlands län	1	
Stockholms län	3	1
Uppsala län	1	
Norrbottens län	1	
Totalt	17	3



Arbetsplatsundersökning om statsbidragets användning och erfarenheter av att ta emot gymnasiala lärlingselever

Din arbetsplats har enligt uppgift från Skolverket tagit emot lärlingselever från gymnasieskolan och tagit emot statsbidrag under vårterminen 2013. Statsbidraget är högst 40 000 kr per elev och läsår, av dessa är minst 30 000 kr ersättning till arbetsgivare. Skolverket fördelar statsbidraget till arbetsplatser som tar emot lärlingar, men det är gymnasieskolan som ansöker om och administrerar bidraget. Skolverket är nu intresserad av arbetsplatsers syn på statsbidragets betydelse för genomförande av lärlingsutbildningen.

Ni har blivit utvalda att delta i en enkätstudie om statsbidragets betydelse, samt era erfarenheter av att ta emot och handleda lärlingselever. Genom att besvara enkäten bidrar ni till arbetet med att stärka kvaliteten i den gymnasiala lärlingsutbildningen. Vi som har gjort enkäten arbetar på Stockholms och Umeå universitet och genomför undersökningen på uppdrag av Skolverket. Som forskare följer vi Vetenskapsrådets forskningsetiska principer som innebär att vi inte anger namn på personer som deltagit i studien i vår skriftliga rapport.

Vem kan besvara enkäten?

Du står angiven som kontaktperson för arbetsplatsen och därför har du fått enkäten. Om du tycker att någon annan på arbetsplatsen kan svara på enkäten bättre än du så går det bra för vår del. Vi överlåter till dig att ansvara för att den blir besvarad och återsänd till oss. Tack på förhand för din hjälp!

När vill vi få tillbaka enkäten?

Den besvarade enkäten sänds tillbaka till oss i det bifogade svarskuvertet senast fredag 27/9 2013. Svaren är betydelsefulla, eftersom de bidrar till kunskap om arbetsplatsernas syn på lärlingsutbildning och hur kvalitén kan höjas i den. Det är frivilligt att delta i studien, men din medverkan bidrar till att resultaten blir mer tillförlitliga.

Om du/ni har frågor om enkäten eller studien går det bra att vända sig till kontaktpersonen för enkäten: Enni Paul. Se kontaktuppgifter nedan.

Tack för att du tar dig tid att besvara enkäten!

Med vänliga hälsningar

Ingrid Berglund
Projektledare
Stockholms universitet

Gunilla Höjlund
Universitetslektor
Stockholms universitet

Per Kristmansson
Doktorand
Umeå universitet

Enni Paul
Doktorand
Institutionen för pedagogik och didaktik,
Stockholms universitet
Tel: 08-1637 92
E-post: enni.paul@edu.su.se



Stockholms
universitet

Skolverket

Arbetsplatsundersökning om statsbidragets användning och erfarenheter av att ta emot gymnasiala lärlingselever

A. Bakgrundsfrågor

1. Hur många anställda finns på arbetsplatsen?

.....

2. Hur avgörande har följande anledningar varit för att arbetsplatsen valt att ta emot gymnasiala lärlingar? (Svara för varje delfråga)

	Oviktigt	Mindre viktigt	Viktigt	Mycket viktigt	Helt avgörande
a/ Möjlighet att lära upp personer för framtida rekrytering till vår arbetsplats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b/ Möjlighet att lära upp personer för framtida arbetskraft för branschen/yrkesområdet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c/ Genom att få lära andra utvecklas vi i yrket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d/ Behov av tillfällig arbetskraft på arbetsplatsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e/ Lärlingselever arbetar utan lön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f/ Arbetsplatsen får betalt/ statsbidrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g/ Branschorganisationer har uppmuntrat medverkan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h/ Vi har ett samarbete med skolan och brukar ta emot elever från skolan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i/ Vi ville ställa upp för skolan /läraren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j/ Vi vill hjälpa ungdomar ut i arbetslivet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k/ Annat (ange vad):					

B. Statsbidraget

3. Hur fick arbetsplatsen/företaget information om statsbidraget? (Du kan kryssa i flera alternativ)

- Av skolan när vi tillfrågades om att ta emot lärlingselever
- Av skolan när lärlingseleven börjat hos oss
- Genom dokument som skickats från skolan
- Genom information från branschföreträdare
- Genom media
- Vi har inte fått någon information
- Annat sätt (ange hur):

4. Hur stor påverkan har statsbidraget för beslutet att ta emot lärlingselever?

- Ingen alls Mycket liten Ganska liten Ganska stor Mycket stor Helt avgörande

5. Vad har statsbidraget främst använts till? (Kryssa för *alla* alternativ som stämmer)

- Kompetensutveckling för personal, t.ex. kurser och konferenser
- Aktiviteter för personal för att öka trivseln på arbetsplatsen, t.ex. personalfest, kick-off
- Handledarutbildning
- Täcka förlorad arbetstid för handledaren
- Bonus/ersättning till handledaren
- Inköp av utrustning till eleven som arbetskläder, verktyg, etc.
- Lön/ersättning till lärlingseleven
- Täcka merkostnader som materialspill eller dylikt för lärlingseleven
- Avgifter för lärlingselevens deltagande i kurser
- Matsättning/lunchbidrag till lärlingseleven
- Administrationskostnader
- Verksamheten generellt/inget speciellt ändamål
- Annat (ange vad):

6. Används statsbidraget olika beroende på om lärlingseleven är i början av sin utbildning, eller i slutet?

- Ja Nej

Om du svarat *ja*, vad är skillnaden i hur statsbidraget används?

.....

.....

7. Vem/vilka på arbetsplatsen bestämmer vad statsbidraget används till?

.....

.....

8. Har skolan haft synpunkter på vad statsbidraget ska användas till?

- Ja, i hög grad Ja, de har kommit med vissa förslag Nej

Om skolan har haft synpunkter på vad statsbidraget ska användas till, vad har de då haft för synpunkter?

.....

.....

9. Bör statsbidraget gå till företaget direkt istället för att administreras av skolan?

- Ja Nej Har ingen uppfattning

Motivera:

.....

.....

10. Idag finns det inga riktlinjer om vad företag/arbetsplatser som får statsbidrag ska använda det till. Borde det finnas riktlinjer för vad statsbidraget ska användas till?

- Ja Nej Har ingen uppfattning

Motivera:

.....

11. I januari 2013 höjdes ersättningen av statsbidraget till arbetsgivare med 15 000 kr per elev och läsår. Hur har detta påverkat er villighet att ta emot lärlingselever?

- I hög grad I ganska hög grad I ganska liten grad Inte alls

12. Vad kan förbättras gällande statsbidraget? Önskemål om förändring?

.....

13. Behövs statsbidraget för att arbetsplatsen/företaget ska ta emot lärlingselever?

- Ja Nej

Varför?/Varför inte?

.....

C. Erfarenheter av att ta emot gymnasiala lärlingselever

14. Vem kontaktade arbetsplatsen/företaget med förfrågan att ta emot en gymnasial lärlingselev? (Kryssa för ett alternativ)

- Skolan/läraren
 Eleven/förälder
 Vi tog själva kontakt med skolan
 Lärlingssamordnare
 Annan (ange vem):

15. Hur fattas beslut om vilken lärlingselev arbetsplatsen/företaget tar emot? (Kryssa för ett alternativ)

- Skolan väljer lärlingselev utan diskussion med oss på arbetsplatsen
 Skolan föreslår en lärlingselev utifrån vad han/hon kan lära sig på arbetsplatsen/företaget
 Vi på arbetsplatsen framför önskemål om vilka förkunskaper lärlingseleven ska ha, men skolan fattar beslutet
 Vi på arbetsplatsen framför önskemål om vilka passande egenskaper eleven bör ha, men skolan fattar beslutet
 Arbetsplatsen har redan avtalat med en särskild lärlingselev
 Vi får pröva lärlingseleven först och därefter bestämma oss
 Annat (ange vad):

16. Hur väl stämmer följande påståenden om vem som blir handledare åt lärlingsleven?

	Stämmer inte alls	Stämmer i viss mån	Stämmer delvis	Stämmer väl	Stämmer helt
a/ Skolan föreslår vem som ska handleda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b/ Anställda får själva önska att bli handledare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c/ Eleven får själv önska handledare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d/ Handledaren ska ha gått en handledarutbildning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e/ Handledaren ska vara bra på att lära ut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f/ Handledaren ska vara bra på att handskas med ungdomar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g/ Handledarskapet roterar bland anställda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h/ Chefen utser handledaren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i/ Den som har behov av hjälp/avlastning med arbetsuppgifter blir handledare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j/ Den som är tillgänglig blir handledare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k/ Annat (ange vad):					

17. Har någon på arbetsplatsen gått någon typ av handledarutbildning? Motivera!

- Ja. Varför?
- Företaget ställer krav på det
- Utbildningen ger ett bra stöd i handledningsmetodik
- Annat skäl (ange vad):
- Skolan ställer krav på det
- Handledningen ger ett bra stöd i att "förstå och hantera" ungdomar
- Nej. Varför?
- Har inte tid avsatt för det som handledare
- Har tidigare deltagit och upplever inte ett nytt behov
- Annat skäl (ange vad):
- Utbildningen syfte eller innehåll var otydligt
- Utbildningen ligger på en tid då jag inte kan delta

18. Hur avgörande är följande faktorer för att samarbetet med skolan ska fungera bra?

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

19. Vad är viktigast att lärlingseleven lär sig för att kunna få ett arbete inom yrkesområdet?

.....

20. Kommer företaget fortsätta ta emot gymnasiala lärlingar?

Ja Nej Tveksam

Varför/varför inte?

.....

21. Skulle arbetsplatsen/företaget kunna tänka sig att anställa en lärling (ge lön) under utbildningstiden?

Ja Nej

Varför/varför inte?

.....

22. Vilka förslag har du som skulle förbättra/utveckla den gymnasiala lärlingsutbildningen?

.....

Till sist

Kan du tänka dig att bli intervjuad på telefon och/eller kontaktad via mejl? Ja Nej

Om Ja, ange: Namn: _____

Tel: _____

E-post: _____

Här kan du skriva mer kommentarer till frågorna eller om det är något annat som du vill tillägga som vi inte har frågat om.

Tack för Din medverkan!



Stockholms
universitet

Bilaga 2 b – Missiv + enkät delstudie 2

Skolverket

2013-09-12

Arbetsplatsundersökning om erfarenheter av att ta emot gymnasiala lärlingselever och statsbidragets användning

Din arbetsplats har enligt uppgift från Skolverket tagit emot lärlingselever från gymnasieskolan under vårterminen 2013 utan att ta emot något statsbidrag. Statsbidraget är högst 40 000 kr per elev och läsår, av dessa är minst 30 000 kr ersättning till arbetsgivare. Skolverket fördelar statsbidraget till arbetsplatser som tar emot lärlingar, men det är gymnasieskolan som ansöker om och administrerar bidraget. Skolverket är nu intresserad av arbetsplatsers syn på statsbidragets betydelse för genomförande av lärlingsutbildningen.

Ni har blivit utvalda att delta i en enkätstudie om statsbidragets betydelse, samt era erfarenheter av att ta emot och handleda lärlingselever. Genom att besvara enkäten bidrar ni till arbetet med att stärka kvaliteten i den gymnasiala lärlingsutbildningen. Vi som har gjort enkäten arbetar på Stockholms och Umeå universitet och genomför undersökningen på uppdrag av Skolverket. Som forskare följer vi Vetenskapsrådets forskningsetiska principer som innebär att vi inte anger namn på personer som deltagit i studien i vår skriftliga rapport.

Vem kan besvara enkäten?

Du står angiven som kontaktperson för arbetsplatsen och därför har du fått enkäten. Om du tycker att någon annan på arbetsplatsen bättre kan svara på enkäten så går det bra för vår del. Vi överlåter till dig att ansvara för att den blir besvarad och återsänd till oss.

När vill vi få tillbaka enkäten?

Den besvarade enkäten sänds tillbaka till oss i det bifogade svarskuvertet senast måndag 23/9 2013. Svaren är betydelsefulla, eftersom de bidrar till kunskap om arbetsplatsernas syn på lärlingsutbildning och hur kvalitén kan höjas i den. Det är frivilligt att delta i studien, men din medverkan bidrar till att resultaten blir mer tillförlitliga.

Om du/ni har frågor om enkäten eller studien går det bra att vända sig till kontaktpersonen för enkäten: Enni Paul. Se kontaktuppgifter nedan.

Tack för att du tar dig tid att besvara enkäten!

Med vänliga hälsningar

Ingrid Berglund
Projektledare
Stockholms universitet

Gunilla Höjlund
Universitetslektor
Stockholms universitet

Per Kristmansson
Doktorand
Umeå universitet

Enni Paul
Doktorand
Institutionen för pedagogik och didaktik,
Stockholms universitet
Tel: 08-1637 92
E-post: enni.paul@edu.su.se



Arbetsplatsundersökning om erfarenheter av att ta emot gymnasiala lärlingselever och statsbidragets användning

A. Bakgrundsfrågor

1. Hur många anställda finns på arbetsplatsen?

.....

2. Hur avgörande har följande anledningar varit för att arbetsplatsen valt att ta emot gymnasiala lärlingar? (Svara för varje delfråga)

	Oviktigt	Mindre viktigt	Viktigt	Mycket viktigt	Helt avgörande
a/ Möjlighet att lära upp personer för framtida rekrytering till vår arbetsplats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b/ Möjlighet att lära upp personer för framtida arbetskraft för branschen/yrkesområdet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c/ Genom att få lära andra utvecklas vi i yrket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d/ Behov av tillfällig arbetskraft på arbetsplatsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e/ Lärlingselever arbetar utan lön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f/ Arbetsplatsen får betalt/ statsbidrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g/ Branschorganisationer har uppmuntrat medverkan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h/ Vi har ett samarbete med skolan och brukar ta emot elever från skolan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i/ Vi ville ställa upp för skolan /läraren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j/ Vi vill hjälpa ungdomar ut i arbetslivet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k/ Annat (ange vad):					

B. Erfarenheter av att ta emot gymnasiala lärlingselever

3. Vem kontaktade arbetsplatsen/företaget med förfrågan att ta emot en gymnasial lärlingselev? (Kryssa för ett alternativ)

- Skolan/läraren
- Eleven/förälder
- Vi tog själva kontakt med skolan
- Lärlingssamordnare
- Annan (ange vem):

4. Hur fattas beslut om vilken lärlingslev arbetsplatsen/företaget tar emot? (Kryssa för *ett* alternativ)

- Skolan väljer lärlingslev utan diskussion med oss på arbetsplatsen
- Skolan föreslår en lärlingslev utifrån vad han/hon kan lära sig på arbetsplatsen/företaget
- Vi på arbetsplatsen framför önskemål om vilka förkunskaper lärlingsleven ska ha, men skolan fattar beslutet
- Vi på arbetsplatsen framför önskemål om vilka passande egenskaper eleven bör ha, men skolan fattar beslutet
- Arbetsplatsen har redan avtalat med en särskild lärlingslev
- Vi får pröva lärlingsleven först och därefter bestämma oss
- Annat (ange vad):

5. Hur väl stämmer följande påståenden om vem som blir handledare åt lärlingsleven?

	Stämmer inte alls	Stämmer i viss mån	Stämmer delvis	Stämmer väl	Stämmer helt
a/ Skolan föreslår vem som ska handleda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b/ Anställda får själva önska att bli handledare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c/ Eleven får själv önska handledare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d/ Handledaren ska ha gått en handledarutbildning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e/ Handledaren ska vara bra på att lära ut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f/ Handledaren ska vara bra på att handskas med ungdomar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g/ Handledarskapet roterar bland anställda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h/ Chefen utser handledaren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i/ Den som har behov av hjälp/avlastning med arbetsuppgifter blir handledare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j/ Den som är tillgänglig blir handledare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k/ Annat (ange vad):					

6. Har någon på arbetsplatsen gått någon typ av handledarutbildning? Motivera!

- Ja. Varför?
- Företaget ställer krav på det
- Skolan ställer krav på det
- Utbildningen ger ett bra stöd i handledningsmetodik
- Handledningen ger ett bra stöd i att "förstå och hantera" ungdomar
- Annat skäl (ange vad):
- Nej. Varför?
- Har inte tid avsatt för det som handledare
- Utbildningen syfte eller innehåll var otydligt
- Har tidigare deltagit och upplever inte ett nytt behov
- Utbildningen ligger på en tid då jag inte kan delta
- Annat skäl (ange vad):

7. Hur avgörande är följande faktorer för att samarbetet med skolan ska fungera bra?

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

8. Vad är viktigast att lärlingseleven lär sig för att kunna få ett arbete inom yrkesområdet?

.....

9. Kommer företaget fortsätta ta emot gymnasiala lärlingar?

Ja Nej Tveksam

Varför/varför inte?

.....

10. Skulle arbetsplatsen/företaget kunna tänka sig att anställa en lärling (ge lön) under utbildningstiden?

Ja Nej

Varför/varför inte?

.....

11. Vilka förslag har du som skulle förbättra/utveckla den gymnasiala lärlingsutbildningen?

.....

C. Statsbidraget

12. Hur har arbetsplatsen/företaget fått information om statsbidraget? (Du kan kryssa i flera alternativ)

- Vi har inte fått någon information
- Av skolan när vi tillfrågades om att ta emot lärlingselever
- Av skolan när lärlingseleven börjat hos oss
- Genom dokument som skickats från skolan
- Genom information från branschföreträdare
- Genom media
- Annat sätt (ange hur):

13. Hur kommer det sig att arbetsplatsen/företaget inte tagit emot statsbidrag? (Du kan kryssa i flera alternativ)

- Vi behöver inte statsbidraget
- Vi har inte blivit erbjudna statsbidrag, men skulle vilja få statsbidrag
- Vi har inte blivit erbjudna statsbidrag, men vill inte heller ha statsbidraget
- Det är för mycket administration för oss kring statsbidraget
- Det är svårt att fördela bidraget inom verksamheten
- Skolan ställde krav som vi inte ville ställa upp på
- Vi missade att ansöka om statsbidraget från skolan
- Skolan tycker att det är krångligt med administrationen av statsbidraget
- Ersättningen är för låg
- Annat (ange vad):

14. Behövs statsbidraget generellt sätt för att arbetsplatser/företag ska ta emot lärlingselever?

- Ja Nej Har ingen uppfattning

Motivera:

.....

15. Vem/vilka på arbetsplatsen bestämmer om arbetsplatsen ska ta emot statsbidraget?

.....

16. Bör ett statsbidrag gå till arbetsplatsen/företaget direkt istället för att administreras av skolan?

- Ja Nej Har ingen åsikt

Motivera:

.....

17. Idag finns det inga riktlinjer om vad företag/arbetsplatser som får statsbidrag ska använda det till. Borde det finnas riktlinjer för vad statsbidraget ska användas till?

Ja Nej Har ingen åsikt

Motivera:

.....
.....

18. Har arbetsplatsen/företaget några önskemål om förändring gällande statsbidraget?

.....
.....

Till sist

Kan du tänka dig att bli intervjuad på telefon och/eller kontaktad via mejl? Ja Nej

Om *Ja*, ange: Namn: _____

Tel: _____

E-post: _____

Här kan du skriva mer kommentarer till frågorna eller om det är något annat som du vill tillägga som vi inte har frågat om.

Tack för Din medverkan!

ELEVENS NAMN: _____



Stockholms
universitet

Bilaga 3 – Frågemanual uppföljningsintervjuer

Skolverket

Intervjumall

Arbetsplatsundersökning om erfarenheter av att ta emot gymnasiala lärlingselever och statsbidragets användning

A. Introduktion

- Uppföljning av enkäten/arbetsplatsundersökningen. Du har anmält att vi kan ringa upp dig.
 - Presentation av vilka vi är: forskare från Stockholms och Umeå universitet och genomför undersökningen på uppdrag av Skolverket.
 - Intervjun tar min 15 -20 min
 - Ev. annan tid. När? _____
 - Syftar till att ta del av erfarenheter från arbetsplatsen för att utveckla kvaliteten i den gymnasiala lärlingsutbildningen. Arbetsplatsens syn på statsbidragets betydelse för genomförande av lärlingsutbildningen och handledningen av lärlingselever.
 - Som forskare följer vi Vetenskapsrådets forskningsetiska principer som innebär att vi inte anger namn på personer som deltagit i studien i vår skriftliga rapport.
 - Är inspelning av intervjusamtalet ok?
-

B. Gemensamma frågor

Statsbidraget

Arbetsplatser som inte har fått information om statsbidraget (trots att skolorna angett att de betalt ut bidraget). Har det påverkat viljan att delta i lärlingsutbildningen? På vilket sätt?

Hur ser ni på behovet av statsbidrag? Statsbidragets storlek om ni får önska?

Vad betyder den ökning av statsbidraget med 10 000 kr/läsår som skedde 2013?

ELEVENS NAMN: _____

Erfarenheter av att ta emot lärlingselever**1. Matchningen** (Fråga 15 i enkäten)

Beskriv en lärlingselev som skulle passa bäst på er arbetsplats?

Kan ni framföra särskilda önskemål om vilken lärlingselev ni helst vill ha?

Tillgodoses dessa egenskaper för de lärlingar som varit hos er?

Hur löser ni problem som uppstår med att lärlingseleven inte passar er arbetsplats?

2. Organiseringen av lärlingsutbildningen på arbetsplatsen

Finns någon särskilt ansvarig för lärlingselever på arbetsplatsen?

Har ni något särskilt system för utbildningen på arbetsplatsen?

Hur mycket påverkas lärlingsutbildningens genomförande av arbetsplatsens produktion?

Vad får en lärlingselev göra när hon/han kommer till arbetsplatsen?

Vilka uppgifter får de börja med?

Vad/vem avgör vad lärlingen får göra?

3.Handledningen till på arbetsplatsen (Fråga 16-17 i enkäten)

Finns de en utsedd handledare som lärlingen följer i dennes arbetsuppgifter?

Är det flera handledare beroende på arbetsuppgifter/arbetstider?

Deltar lärlingseleven i ett arbetslag och följer med olika handledare?

Hur ser det ut i början resp. i slutet av utbildningen?

4. Handledarutbildning

Finns det behov av en handledarutbildning?

Vilket innehåll skulle ni önska i en handledarutbildning?

ELEVENS NAMN: _____

5. Yrkeslärandet på arbetsplatsen

Följ upp enkätens fråga 19. Be om utveckling/konkretisering av svaret.

Kan lärlingar lära sig tillräckligt för att bli anställda hos er/i branschen?

Vad kan de inte lära sig?

6. Skolförlagd utbildning

Vad behöver en lärling kunna innan hon/han kommer till arbetsplatsen?

Vad är särskilt viktigt att lära sig i skolan under utbildningen?

Kan ni från arbetsplatsen framföra önskemål om utbildningens innehåll till skolan?

7. Uppföljning och bedömning

Hur går uppföljningen (bedömningen) av utbildningen till?

Kommer lärare till arbetsplatsen? Hur ofta kommer de?

Använder ni något skriftligt underlag som dokumentation?

Kan du begära att lärlingen ska lära sig något som behövs för yrkeskunskaper i skolan?

8. Lärlingsutbildning är en aktuell politisk fråga...

Hur skulle ni vilja utveckla en lärlingsutbildning?

Finns det ett behov av lärlingsutbildning?

Förslag om lärlingsanställning – hur ser du på det?

KOD: _____

SKOLA: _____

4 (4)

ELEVENS NAMN: _____

C. Arbetsplatspecifika frågor

Här kan vi anteckna om det är något särskilt som vi vill lyfta fram i intervjun utifrån enkätsvaren.