



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR PEDAGOGIK OCH SPECIALPEDAGOGIK

Arbetsplatsförlagt lärande på gymnasieskolans byggprogram

Marcus Jakobsson

C-uppsats:	15 hp
Program och/eller kurs:	Allmänt utbildningsområde 3, LYS, LAU450
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt/2014
Handledare:	Liisa Uusimäki
Examinator:	Bengt Edström
Rapport nr:	VT14-IPS-03 LAU450

Abstract

C-uppsats: 15 hp
Program och/eller kurs: Allmänt utbildningsområde 3, LYS, LAU450
Nivå: Grundnivå
Termin/år: Vt/2014
Handledare: Liisa Uusimäki
Examinator: Bengt Edström
Rapport nr: VT14-IPS-03 LAU450
Nyckelord: handledare, handledarskap, byggprogram, lärling, APL

Syfte: Att få en djupare förståelse för vilka problem som finns med det arbetsplatsförlagda lärandet för byggelever på gymnasieskolans byggprogram. De frågeställningar som jag har arbetat för att få besvarat i min undersökning är:

1. Vilka problem finns med hur handledarskapet ser ut på byggföretagen?
2. Vilka problem finns med matchningen mellan gymnasieskolans teoretiska undervisning jämfört med det som eleven får utföra?

Metod: Studien är genomförd som en kvalitativ undersökning där data samlats in genom personliga intervjuer med chefer och handledare på byggföretag.

Resultat: Det framgår i studien att handledarna oftast är utbildade inom handledarskapet och att detta med stor sannolikhet är relaterat till att handledarutbildning inte efterfrågas från skolans sida och att relevant information om handledarutbildningar inte tillhandahålls gentemot byggföretagen. Samtidigt finns ett problem i att byggarbetsplatserna har tidsbrist, vilket kan yttra sig i att även om man försöker arbeta med god pedagogik så finns inte tiden för detta alla gånger. Hur man ska göra för att överkomma detta framgår inte i studien.

Ett annat problem som tydliggörs i studien är att lärarens besök på byggarbetsplatsen oftast antar en mer informell karaktär där läraren inte berättar vad syftet är med besöket och vem (om någon?) som ska "kontrolleras" av läraren. Det är också problematiskt att läraren inte tar upp skolans övergripande program mål, kursmål, kursplaner eller liknande, eftersom det de facto innebär att företagen inte ens kan ta ställning till om de vill eller kan anpassa APL-tiden efter skolans undervisning.

Innehållsförteckning

1. Introduktion & Bakgrund	1
1.1 Syfte	2
2. Litteratur	3
2.1 Litteratur: Problem med hur handledarskapet ser ut på byggföretagen?	3
2.1.1 De nationella programråden	3
2.1.2 Handledarskap enligt GY 11	3
2.1.3 Handledarens uppgift	3
2.1.4 Kända och mindre kända problem med handledarskap	4
2.2 Litteratur: Problem med matchningen mellan gymnasieskolans teoretiska undervisning jämfört med det som eleven får utföra?	6
2.2.1 Trepårtssamtalet	6
2.2.2 De nationella programråden	6
2.2.3 Problem med matchningen mellan gymnasieskolans teoretiska undervisning jämfört med det som eleven får utföra	6
3. Metodik	9
3.1 Urval	9
3.2 Datainsamling	9
3.2.1 Direkt informationsinsamling	9
3.2.2 Indirekt informationssamling	10
3.2.3 Val av intervjupersoner	10
3.2.4 Intervjuguiden	10
3.2.5 Intervjutillfället	10
3.3 Validitet och Reliabilitet	11
4. Resultat	12
4.1 Empirisk Data	12
4.1.1 Intervju handledare "Otto Svensson" Företag X	12
4.1.2 Intervju chef "Peter Petersson" Företag X	13
4.2.1 Intervju handledare "Jonas Karlsson" Företag Y	14
4.2.2 Intervju chef "Nisse Berg" Företag Y	16
4.2 Analys	17
4.2.1 Analys - Vilka problem finns med hur handledarskapet ser ut på byggföretagen? Företag X	17
4.2.2 Analys - Vilka problem finns med matchningen mellan gymnasieskolans teoretiska undervisning jämfört med det som eleven får utföra? Företag X	18
4.2.3 Analys - Vilka problem finns med hur handledarskapet ser ut på byggföretagen? Företag Y	20
4.2.4 Analys - Vilka problem finns med matchningen mellan gymnasieskolans teoretiska undervisning jämfört med det som eleven får utföra? Företag Y	21
4.3 Sammanfattande Diskussion	23

4.3.1 Diskussion - Vilka problem finns med hur handledarskapet ser ut på byggföretagen?	23
4.3.2 Diskussion - Vilka problem finns med matchningen mellan gymnasieskolans teoretiska undervisning jämfört med det som eleven får utföra?	24
4.3.3 Sammanfattande Diskussion	25
4.3.4 Rekommendationer för framtida forskning	27
5. Sammanfattning av studien	28
Referenslista	
Bilaga 1 – Frågeformulär	

1. Introduktion & Bakgrund

Från och med 2011 och införandet av reformen GY2011 har gymnasieskolans yrkesprogram och därmed också byggprogrammet fått en tydligare yrkesinriktning. Eleverna ska direkt kunna påbörja en yrkesbana efter utbildningen. Detta ställer emellertid stora krav på det arbetsplatsförlagda lärandet och dess kvalitet.

I min yrkesroll som gymnasielärare på byggprogrammet har jag som del i mitt uppdrag att finna APL-platser åt samtliga dessa elever och arbeta med utbildningen som eleverna ska få ute på arbetsplatserna. I och med detta har jag mött företag som varit allt ifrån engagerade till väldigt oengagerade i handledarskapet - trots övergången från LP94 till Gy2011. Jag har också känt att det i viss mån saknas en god struktur för att arbeta med praktikplatserna ute på företagen.

Enligt en rapport från Skolinspektionen gällande gymnasieskolan innan reformen med GY2011 framgick det att det vid 31 av 39 skolor var så att den arbetsplatsförlagda utbildningen (APU) inte inriktades mot målen i läroplanen, programmålen och kursplanerna. På arbetsplatserna hänvisade man många gånger till att "verkligheten" var viktigare än kursplanerna och att de inte kunde anpassa sig till skolans kursplaner. (Skolinspektionen 2011:2, sid. 7) Det fanns särskilda handledarutbildningar som tillhandahölls av olika skolor, men av olika skäl var dessa sällan välbesökta. (Skolinspektionen 2011:2, sid. 19) Det verkar dock som om tidigare problem med handledarskapet - eller åtminstone delar av dem - kvarstår idag efter reformen till GY2011. Ingrid Berglund (Berglund, 2012, sid. 179,) styrker detta genom att även hon skriver om problem på arbetsplatser med handledare som vet lite om skolans kursplaner och kursplanernas koppling till den praktik som ska genomföras.

BYN (Byggnadsindustrins Yrkesnämnd) hjälper företagen sedan införandet av GY 2011 med en särskild handledarutbildning, för att bland annat hantera ovanstående problematik. Även här anser man dock att gymnasieskolan fortfarande brottas med det som kan klassas som traditionella problem med handledarskap:

"En vanlig och traditionell syn inom lärlingsutbildning går ut på att den som befinner sig längst ner i hierarkin (lärling) får ödmjukt påbörja sin utbildning med de enklaste sysslorna som städning och att vara hjälpreda till de mer erfarna, Lärlingen förväntas också vara till lags och får ibland svårt att göra sig hörd, även när det gäller hans/hennes utbildningssituation." (Introduktion färdigutbildning BYN, 2013, sid.11)

Trots arbetet med GY2011 anser man att "handledarrollen ofta är för dåligt markerad i företagen" och att det inte alltid betraktas som statusfyllt eller viktigt att vara handledare, vilket kan relateras till ovanstående citat. Man nämner också som problem en förutfattad mening som är vanlig inom byggbranschen, vilken är att handledaruppdraget är "något som alla kan fixa" och att det inte kräver någon särskild skolning. (Introduktion färdigutbildning BYN, 2013, sid.12).

För att sammanfatta kan man säga att det fortfarande finns problem med det arbetsplatsförlagda lärandet på byggprogrammet, men att omfattningen fortfarande är okänd eftersom GY2011 är såpass nytt. Det är dock väldigt intressant att se om GY2011 har ökat eller minskat omfattningen av problemen. I min studie kommer detta emellertid inte att vara huvudfokus, utan istället kommer jag att fokusera på att studera de problem som jag uppfattar som hindren till ett lyckat APL.

1.1 Syfte

Att få en djupare förståelse för vilka problem som finns med det arbetsplatsförlagda lärandet för byggelever på gymnasieskolans byggprogram.

Forskningsfrågor:

1. Vilka problem finns med hur handledarskapet ser ut på byggföretagen?
2. Vilka problem finns med matchningen mellan gymnasieskolans teoretiska undervisning jämfört med det som eleven får utföra?

2. Litteratur

Det förra kapitlet gav en kort introduktion till forskningsområdet och avslutades med två specifika forskningsfrågor som var kopplade till syftet med uppsatsen. I detta kapitel följer en närmare beskrivning av ett antal teoretiska diskussioner och forskning som går att koppla till de båda forskningsfrågorna.

2.1 Litteratur: Problem med hur handledarskapet ser ut på byggföretagen?

För att få en ökad förståelse för hur handledarskapet ser ut på byggföretagen så kommer här de nationella programråden och deras syfte att beskrivas lite översiktligt. Sedan följer en förklaring om hur handledarskap ska fungera i den nya gymnasieskolan, samt om handledarens uppgift på arbetsplatsen. Avslutningsvis kommer några kända problem med handledarskapet ute på byggföretagen att beskrivas, tillsammans med några troliga mindre kända problem.

2.1.1 De nationella programråden

I och med GY 2011 inrättade regeringen nationella programråd för varje nationellt yrkesprogram. Syftet var att nå en mer formaliserad samverkan mellan Skolverket och arbetslivet som tidigare saknats. De nationella programråden har lagt mest fokus på frågor som rör flexibilitet (anpassa och utveckla utbildningsutbud) men också på kvalitet (tillgång och kvalitet på det arbetsplatsförlagda lärandet) i yrkesutbildningen. (Skolverket, 2013, sid. 1)

2.1.2 Handledarskap enligt GY 11

Arbetsplatsförlagt lärande ska förekomma på alla yrkesprogram i gymnasieskolan i minst 15 veckor. Går en eleven på gymnasial lärlingsutbildning ska denne istället genomföra mer än hälften av sin utbildning som arbetsplatsförlagt lärande. Varje vecka som genomförs på en arbetsplats ska för en elev i gymnasieskolan anses motsvara 23 timmars garanterad undervisningstid. Huvudmannen får besluta att arbetsplatsförlagt lärande ska finnas på högskoleförberedande program och får då också besluta om i vilken omfattning. Huvudmannen ansvarar för att skaffa platser för det arbetsplatsförlagda lärandet och att detta uppfyller de krav som finns för utbildningen. Rektorn beslutar om hela eller delar av kurser ska förläggas till arbetsplatser och om hur fördelningen över läsåren ska göras. (Sveriges Riksdag Gymnasieförordningen, 2013, sid. 9)

2.1.3 Handledarens uppgift

BYN anser att det absolut viktigaste är att handledaren ges utbildning och tid från företagets sida att sätta sig in i handledaruppgiften (Introduktion färdigutbildning, 2013, BYN, sid.12). Handledaren behöver inte alltid vara lärlingens främsta arbetspartner, utan ska snarare vara den som åtar sig att planera, styra och följa upp elevens yrkesträning. Därför är handledarens yrke eller position i företaget av mindre betydelse. Vad eleven ska träna styrs då av handledarens planer av vad eleven behöver för träning. Sedan kan det vara andra yrkesarbetare som turas om att gå med eleven och träna och arbeta praktiskt kring olika arbetsuppgifter. (Introduktion färdigutbildning BYN, 2013, sid.12)

Arbetsgivaren och huvudmannen för skolan ska se till att eleven vet vem eller vilka som är handledare på arbetsplatsen. Om eleven är på olika ställen ska det vara klart vem som handleder på respektive ställe. (Skolverket, Dnr 2012:217, 2012, sid.2)

BYN rekommenderar att en handledares uppgift innefattar följande:

- Skaffa kunskaper om lärlingens tidigare branschfarenhet och färdighetsträning
- Sätta mål och göra en utbildningsplan tillsammans med lärlingen om hur yrkesträningen bäst kan läggas upp utifrån måldokument samt lärlingens tidigare kunskap och erfarenheter
- Organisera färdigutbildningen ifrån planerna
- Bedöma och hålla sig uppdaterad om lärlingens framsteg
- Stimulera lärlingen till att bli en självständig yrkesutövare
- Ha återkommande uppföljningssamtal med lärlingen om hur dennes utveckling framskrider

(Introduktion färdigutbildning BYN, 2013, sid.12)

2.1.4 Kända och mindre kända problem med handledarskap

Det finns ett antal problem med handledarskap i den form som är förekommande idag på APL. Dessa rör till stor del att handledare saknar utbildning inom ämnet, att vara handledare har låg status och att det finns starkt traditionsbundna normer och värderingar på byggarbetsplatser som kan motverka gott handledarskap. Andra problem skulle kunna vara att man inte följer regler och riktlinjer för handledarskapet inom GY11.

2.1.4.1 Utbildade handledare

Ett av de största problemen med den arbetsplatsförlagda utbildningen har varit bristfällig handledarutbildning. Även om handledare ofta har en positiv inställning till handledarskapet och tycker att det är viktigt att bidra till att ungdomarna får en god utbildning och hjälp att ta sig in i yrket, så är de dock ofta tveksamma till att delta i handledarutbildningar, då det kan innebära inkomstbortfall för verksamheten om de inte kan genomföra ordinarie arbetsuppgifter. Studier visar att handledare istället för handledarutbildningar skulle vilja att läraren gör fler och mer strukturerade arbetsplatsbesök där motsvarande information som på handledarutbildningar kan tas upp och diskuteras. Detta skulle medföra större möjligheter att ställa frågor och diskutera uppdraget mer specifikt utifrån handledarens egna förutsättningar. (Skolinspektionen 2011:2 sid. 20)

De nationella programråden håller också med att handledaren har stor betydelse för kvaliteten i det arbetsplatsförlagda lärandet. De anser att även om det finns handledarutbildningar framtagna av till exempel yrkesnämnder (ex. BYN) och enskilda gymnasieskolor så finns det behov av en nationellt framtagna handledarutbildning. Man anser att denna utbildning borde vara flexibelt utformad för att till exempel passa småföretagare som annars har svårt att delta i handledarutbildningen. (Skolverket Dnr 2013:70, 2013, sid. 6) År 2013 fick Skolverket med bakgrund av detta till uppdrag att ta fram en nationell handledarutbildning, som dock än idag (20131005) inte finns (Skolverket Dnr 2013:70, 2013, sid. 6).

Ett annat problem rörande handledarens utbildningsnivå är att man vid skolinspektionens studie av tidigare APU konstaterade att vid 32 av 39 granskade skolor försäkrade sig skolorna inte om att handledare hade lämplig kompetens för sitt uppdrag (Skolinspektionen 2011:2, 2011, sid. 20).

2.1.4.2 Låg status för handledare inom företagen

En annan anledning till att företagen inte väljer att satsa på handledarutbildningar eller att man nonchalerar handledarens roll är att "handledarrollen ofta är för dåligt markerad i företagen" och att det sällan betraktas som statusfyllt eller viktigt att vara handledare. Vanligt inom byggbranschen är att man tycker att handledaruppdraget är något som "något som alla kan fixa" och att det inte kräver någon särskild skolning. (Introduktion färdigutbildning BYN, 2013, sid.12). De nationella programråden har också diskuterat utbildningens status och menar att ett diplom eller examensbevis kan vara ett sätt att bekräfta och höja utbildningens status. (Skolverket Dnr 2013:70, sid. 6, 2013)

2.1.4.3 Starkt traditionsbundna normer och värderingar på byggarbetsplatser

Ytterligare ett problem är att byggarbetsplatser ofta präglas av ett väldigt traditionellt sätt att tänka kring yrkesutbildningar. En vanlig och traditionell syn på hur en elev ska utbildas går ut på att den som befinner sig längst ner i hierarkin ödmjukt får påbörja sin utbildning med de enklaste sysslorna som städning och att vara hjälpredda till de mer erfarna. "Lärlingen förväntas också vara till lags och får ibland svårt att göra sig hörd, även när det gäller hans/hennes utbildningssituation." (Introduktion färdigutbildning BYN, 2013, sid.11)

Det traditionella synsättet innebär att en väsentlig del av byggutbildningen omfattar att lära sig och anpassa sig efter byggnadsarbetsplatsens normer och värderingar. Inom lärlingsutbildningen som har liknande APL-praktik men i större omfattning framkommer också att "lärlingens personlighet att stor betydelse" för att komma in i arbetsgemenskapen. Det är viktigt att lärlingen bjuder till och visar intresse. (Berglund, 2012, sid.176)

Just detta traditionella synsätt står i skarp kontrast till det tänkande som den nya gymnasieskolan utbildar elever till att ha. Riskerna är att krocken mellan nytt och gammalt synsätt kan leda till att eleven tappar intresset för byggyrket och slutar. Det är emellertid sällan som detta synsätt ifrågasätts på byggarbetsplatserna på grund av den historiska traditionen. (Introduktion färdigutbildning BYN, 2013, sid. 11)

2.1.4.4 Handledarskapet ligger utanför ramarna för GY11

Enligt GY11 ska det utses en handledare på arbetsplatsen, som ska anses ha nödvändiga kunskaper och erfarenheter för uppdraget och som även i övrigt bedöms vara lämplig. (Sveriges Riksdag Gymnasieförordningen, 2013, sid. 9). En handledare bör ha minst ett års erfarenhet av de aktuella arbetsuppgifterna från arbetsliv eller utbildning och ha nödvändiga kunskaper om risker eller skydd. (Skolverket Dnr 2012:217, 2012, sid.2.) Förutom att vara skickliga i sitt yrke ska handledarna känna till skolans krav på elevens utbildning, samt kunna stötta eleven i lärandet och inväxandet i yrkesgemenskapen, samt kunna samverka med skolans lärare. (Skolinspektionen 2011:2, 2011, sid. 19)

På APL-platsen innebär inte handledarskapet inom GY11 att eleven bara ska gå bredvid och se på hela tiden. Inte heller ska handledaren stå bredvid och kontrollera eleven heller. Handledaren bör däremot inte lämna en elev ensam förrän handledaren förväntat sig om att denna har tillräckligt med kunskaper och erfarenhet för att hantera det aktuella momentet. (Skolverket, Dnr 2012:217, 2012)

2.2 Litteratur: Problem med matchningen mellan gymnasieskolans teoretiska undervisning jämfört med det som eleven får utföra?

För att få en ökad förståelse för hur väl matchningen mellan gymnasieskolans teoretiska undervisning fungerar jämfört med det som eleven får utföra får vi studera dels de rent organisatoriska hjälpmedel som finns för detta. Ett exempel är trepartssamtalet och ett annat är programrådets uppgift. Litteraturen inom området är begränsad, vilket också bekräftas den litteratur som faktiskt hittas.

”Det finns få studier som belyser mötet mellan skola och arbetsplats under yrkesutbildning, vilket är intressant med tanke på den kritik som presenteras” (Gustavsson, 2012, sid.151)

2.2.1 Treparsamtalet

Treparsamtalet är ett möte mellan skola och arbetsliv, mellan lärare, yrkeskunnig handledare och elev. (Gustavsson, 2012, sid.149) För att klara av att sätta betyg på ett bra sätt så krävs det att läraren har god kontakt med handledaren ute på arbetsplatsen för att kunna avgöra huruvida eleven klarar av olika moment eller ej. Studier har visat att på arbetsplatser där detta faktiskt fungerar bra, så är ofta trepartssamtal av stor vikt. (Skolinspektionen 2011:2, 2011, sid. 22). Under trepartssamtalen går elev, lärare och handledare tillsammans igenom olika moment och diskuterar hur elevernas prestationer motsvarar kraven. (Skolinspektionen 2011:2, 2011, sid. 22)

2.2.2 De nationella programråden

Som tidigare nämnt är syftet med de nationella programråden att nå en mer formaliserad samverkan mellan Skolverket och arbetslivet som tidigare saknats. (Skolverket, 2013, sid.1) Sveriges Riksdag menar att det är viktigt att poängtera programrådets ansvar i att förstärka den viktiga samverkan mellan skolan som anordnar utbildningen och arbetsplatsen där den arbetsplatsförlagda delen genomförs. (Sveriges Riksdag, 2010, sid.1)

Skolverket har genom studier av de olika nationella programråden kommit fram till att det är viktigt att arbetsmarknadens parter är delaktiga i frågor som rör hur yrkesutbildningen på programmet ska anpassas till behoven på arbetsmarknaden och för kvalitetssäkring av det arbetsplatsförlagda lärandet. (Skolverket Dnr 2013:70, 2013, sid.5)

Som en kort repetition, så menar de nationella programråden att handledaren har stor betydelse för kvaliteten i det arbetsplatsförlagda lärandet. De anser att det finns behov av en nationellt framtagen handledarutbildning som bör vara flexibelt utformad för att till exempel passa småföretagare som annars har svårt att delta i handledarutbildningen. Man tror också att höjning av utbildningens status är viktigt. (Skolverket Dnr 2013:70, 2013, sid.6)

2.2.3 Problem med matchningen mellan gymnasieskolans teoretiska undervisning jämfört med det som eleven får utföra

Samverkan mellan skola och arbetsliv i yrkesutbildningar har ofta kritiserats. Kritiken handlar om otydlighet och olika tolkningar med avseende på funktioner, roller och ansvar i samarbetet mellan skola och yrkesområde. (Gustavsson, 2012, sid.149) Regeringen menar att ansvaret för att

utbildningarna på yrkesprogrammen håller bra kvalitet ligger både hos den anordnande skolan och hos företaget där eleven gör den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. (Sveriges Riksdag, 2010)

2.2.3.1 Företagen anser att ”verkligheten” är viktigare än kursplaner

Ingrid Berglund (Berglund, 2012, sid.179) skriver om problem på arbetsplatser med handledare som vet alldeles för om skolans kursplaner och kursplanernas koppling till den praktik som ska genomföras. Enligt en rapport från Skolinspektionen framgår det att det vid 31 av 39 skolor är så att den arbetsplatsförlagda utbildningen inte inriktas mot målen i läroplanen, programmålen och kursplanerna. Företagen anser att ”verkligheten” är viktigare än kursplanerna och att arbetsplatserna inte kan anpassa sig till skolans kursplaner. (Skolinspektionen 2011:2, 2011, sid. 7) Både programansvariga på skolan och handledarna på arbetsplatsen ansåg att kursplanerna i liten utsträckning styrde innehållet i elevens arbetsplatsförlagda utbildning. Istället var det arbetsplatsens produktion som styrde vad innehållet i elevens lärande blev. (Skolinspektionen 2011:2, 2011, sid. 18)

Trots detta så visar studier att handledarna gärna vill veta vad eleverna ska lära sig. Även om de inte kan anpassa sin verksamhet efter skolan, så kan det vara möjligt att ge en elev olika arbetsuppgifter utifrån vad de ska lära sig enligt kursplanerna. (Skolinspektionen 2011:2, 2011, sid. 18)

2.2.3.2 Lärarens besök är av informell karaktär

Det är också viktigt att läraren genomför regelbundna arbetsplatsbesök för att matchningen mellan gymnasieskolans teoretiska undervisning och de praktiska momenten ska bli bra. Problemet är dock att dessa besök ofta antar en allt för informell karaktär. Studier visar att för många lärare är syftet med besöken att försäkra sig om att eleven trivs och att allting fungerar som det ska och inte att följa upp elevens utveckling i förhållande till läroplan, program mål och kursmål. (Skolinspektionen 2011:2, 2011, sid. 19). Detta kan även leda till att eleverna inte ens vet om att den arbetsplatsförlagda utbildningen är kursplanestyrd. (Skolinspektionen 2011:2, 2011, sid. 21) Det är dock inte bara eleven som behöver uppföljning med mera. Lärarens besök är viktiga även för handledaren. Som sagt ovan så är det så att även på de arbetsplatser där kursplanerna i liten utsträckning styr den arbetsplatsförlagda utbildningen så vill handledarna gärna veta vad det är meningen att eleverna ska lära sig. (Skolinspektionen 2011:2, 2011 sid. 18). Här blir det lärarens ansvar att bidra med den kunskapen.

2.2.3.3 Skolan har svårt att anpassa sig efter näringslivet

Man kan dock inte skylla alla samarbetssvårigheter på enbart näringslivet. Ett av problemen bakom problemen mellan kopplingen skola-näringsliv argumenterar docent Lars Pettersson vid Lunds Universitet i (Skolinspektionen 2011:2, 2011, sid. 25) är att skolans krav på långsiktighet och kontinuitet möter ett näringsliv som är i ständig omvandling, genom arbetskraftsomflyttning, teknisk- och organisatorisk utveckling samt genom allt starkare konkurrens. (Skolinspektionen 2011:2, 2011, sid. 25). Studier bekräftar detta och visar att gymnasieskolan har svårt att anpassa utbildningen efter arbetslivets behov och saknar en rutin och systematik för detta på över hälften av alla skolor. (Skolinspektionen 2011:2 sid. 22)

På samma sätt är det dumt att dra slutsatsen att handledarutbildningar är det enda sättet att ge alla handledare tillräcklig kunskap om skolan och uppdraget. Skolorna måste finna alternativa former - anpassade efter företagets behov - för att försäkra sig om att handledaren har den kompetens som behövs och vet vilka mål och förväntningar som skolan har. (Skolinspektionen 2011:2 sid. 20)

2.2.3.4 Trepartssamtalet fungerar inte optimalt för alla parter

Slutligen kan man nämna situationer där lärare och företag faktiskt arbetar tillsammans med bland annat trepartssamtal och andra vägar för att bygga upp matchningen mellan gymnasieskolans teoretiska undervisning jämfört med det som eleven får utföra, men det ändå uppstår mindre problem. Då blir det viktigt att se över hur trepartssamtalet faktiskt fungerar.

Som yrkeslärare finns det anledning att reflektera över hur eleven kan uppfatta samtalet: som en kontroll, som ett socialt möte eller som ett lärande tillfälle och hur handledaren uppfattar samtalet, som en kontroll, som en rutin eller som en utmaning och bidrag till egen kunskapsutveckling. (Gustavsson, 2012, sid.163)

3. Metodik

För att komma vidare med min studie så har jag fått göra ett antal metodval. Detta innebär kort sagt att jag har fått fatta beslut om vilket/vilka sätt som var bäst för mig att samla in all information på. Nedan kommer jag att redogöra för de val som jag gjorde.

3.1 Urval

Ett totalurval – det vill säga att fråga alla - är det bästa urval man kan göra om man önskar att kunna generalisera resultaten av en studie (Esaiasson & Gilljam, 2012, sid.171). Ett drömscenario för mig hade givetvis också varit att kontakta samtliga Sveriges byggföretag för att få ett totalunderlag att dra slutsatser kring. Då jag saknade resurser för detta så har jag emellertid fått gå andra vägar.

Att göra en fallstudie innebär att man gör en undersökning på en mindre avgränsad grupp. Ett fall kan vara ett företag, en grupp människor eller en situation. Fallstudier är bra när man ska studera processer och förändringar. (Patel och Davidsson, 2009, sid.54). Eftersom jag var begränsad i mina resurser och vill se hur processen ”handledarskap” fungerar på byggföretag, så bestämde jag mig för att genomföra en fallstudie.

Om jag önskar kunna generalisera studien från mitt urval är det viktigt att jag gör ett slumpmässigt urval av fallstudieföretag som är en miniatyr av totalpopulationen (det vill säga en miniatyr av Sveriges alla byggföretag) (Patel och Davidsson, 2003, sid.54). Mina begränsade resurser innebar att jag inte hade möjlighet att göra denna typ av urval. Jag fick helt enkelt frånga principen att vilja generalisera mina resultat utanför denna studie när jag valde att begränsa min fallstudie till två större byggföretag i Göteborgsregionen. Då kan jag inte generalisera studien till att gälla alla byggföretag, men jag kan göra intressanta jämförelser de två företagen emellan.

Patel och Davidsson (2003, sid. 54) förespråkar att ”vi kan också välja fall som är så olika varandra som möjligt i ett antal viktiga avseenden”. Utifrån resultaten från dessa fall kan vi sedan diskutera generaliserbarheten i förhållande till en tänkt population”. Mina tankegångar kring detta var följande. Då jag vill ha någon form av jämförbarhet mellan resultaten så valde jag att kontakta två stora byggföretag. Men eftersom jag samtidigt tyckte det skulle vara intressant att diskutera olikheterna inom företaget på chefsnivå vs handledarnivå så valde jag att på varje fallstudieföretag göra en intervju med en handledare och ytterligare en med en chef för att se om de hade olika syn på handledarskap. Med andra ord så valde jag att genomföra studien med två större fallstudieföretag, men inom varje företag rymdes ytterligare en fallstudie.

3.2 Datainsamling

Frågan är nu vilken metod jag skulle välja för att samla in information från de två större byggföretagen i Göteborgsområdet. En fallstudie kan genomföras på många olika sätt, genom mer direkta insamlingsmetoder eller/och genom indirekt informationsinsamling.

3.2.1 Direkt informationsinsamling

Direkt informationsinsamling innebär att man samlar in informationen genom att direkt se eller observera olika företagsdelar. Några centrala begrepp här innefattar bland annat spontana iakttagelser och deltagande observationer (Ekholm & Fransson, 2009, sid.10). Eftersom dessa metoder är tidskrävande och därtill inriktar sig mer på processer som inte har någon dold tanke bakom, så var det inget som passade min studie. Jag ville ju veta inte bara varför företagen gör som de gör, utan också tanken bakom detta.

3.2.2 Indirekt informationssamling

Indirekt informationssamling innebär att man ställer frågor för att få möjlighet att ta del av redan insamlad och bearbetad information. Det finns olika typer av frågemetoder som är olika hårt styrda med avseende på frågor och svar. Å ena extreman kan man styra en respondent helt genom enkäter genom på förhand fastställda svarsalternativ, eller så finns å den andra extreman möjlighet att göra en helt fri intervju. Detta innebär att respondenten har full frihet att formulera sina svar kring ett par grova frågeområden som intervjuaren nämner (Ekholm & Fransson, 2009, sid.13). Intervjuer i form av samtal ger bra möjligheter till att registrera oväntade svar och följa upp de kommentarer som respondenten ger, samtidigt som de är bra att använda när vi vill veta hur människor själva uppfattar sin värld (Esaiasson & Gilljam, 2012, sid. 251-253). Eftersom jag ville komma företagen nära, följa upp och på djupet förstå de processer som leder till att handledarskapet ser ut som det gör, så valde jag att arbeta med utgångspunkt i samtalsintervjuer.

3.2.3 Val av intervjupersoner

Ett allmänt förekommande råd när man väljer intervjupersoner är att ”välja främlingar, ett litet antal och sådana som inte är subjektiva experter” (Esaiasson & Gilljam, 2012, sid.259). Därmed valde jag att göra intervjuer på företag som jag inte har någon tidigare djupare koppling till. Jag hade önskat att göra minst 10 intervjuer för att kunna göra intressanta analyser (Esaiasson & Gilljam, 2012, sid. 259), men studiens omfattning gör att jag som sagt var har fått begränsa mig till två case-företag. För att få två olika perspektiv på handledarskapen på samma företag så har jag dock intervjuat både en ansvarig chef och en handledare ute på företaget, vilket gav mig totalt fyra intervjuer.

3.2.4 Intervjuguiden

Jag tog fram två frågeformulär anpassade för respektive persons roll på företaget. Frågorna är däremot liknande eftersom jag vill se om de har olika syn på samma problem trots att de arbetar på samma företag. Båda formulärens har öppna frågor för att respondenten ska kunna berätta fritt. Jag har i formulering av frågorna försökt tänka enligt principen ”lätta att förstå, korta och befriade från akademisk jargong” (Esaiasson & Gilljam, 2012, sid. 264,). Vidare, för att på rekommendation från litteraturen skapa en dynamisk situation där samtalet är ”levande” antecknade jag ett antal stödjande uppföljningsfrågor som kan tänkas behövas för att få så uttömmande svar som möjligt. (Esaiasson & Gilljam, 2012, sid. 264)

3.2.5 Intervjutillfället

Att undvika intervjuareffekter är något som jag har försökt tänka på, enligt rekommendationer från Esaiasson & Gilljam (2012, sid. 267). Innan intervju ett så gjorde jag en testintervju på en kollega i

bygglärateamet för att ”finna flytet” i min intervjudialog. Jag försökte vara samlad och alert under intervjuerna och var klädd i enkel och neutral vardagsklädsel (jeans och tröja) för att respondenterna skulle känna sig så avslappnade som möjligt. För att kunna arbeta med svaren på bästa sätt och komma ihåg vad som sades på intervjun så spelade jag sedan in samtliga intervjuer med min mobiltelefon. Jag förde dock för säkerhets skull även anteckningar löpande. Innan intervjuerna så nämnde jag också för intervjupersonerna hur viktigt det var att vi satt på en avskild plats där vi kunde samtala i lugn och ro. Detta fick vi också göra på samtliga intervjuer.

3.3 Validitet och Reliabilitet

Validitet innebär i korta ordalag om vi empiriskt undersöker det som vi på den teoretiska nivån påstår att vi undersöker. (Esaiasson & Gilljam, 2012, sid. 58) Man kan säga att problemet med validitet ökar med avståndet mellan den teoretiska definitionen och hur definitionen benämns i själva operationaliseringen (insamlingen av data) av studien. Många av samhällsvetenskapens intressantaste och viktigaste problem formuleras på en hög abstraktionsnivå och då innebär det att man kan få problem när man ska omformulera detta till det operationella arbetet. (Esaiasson & Gilljam, 2012, sid. 59)

I denna uppsats är avståndet mellan de teoretiska formuleringarna, det vill säga forskningsfrågorna och de frågor som ställs i intervjuerna relativt närbesläktade och på en icke-abstrakt nivå. Det tyder på att validiteten för mig har varit lättare att upprätthålla än i många andra mer abstrakta studier.

Reliabilitet innebär frånvaro av slumpmässiga eller osystematiska fel. Bristande reliabilitet orsakas i första hand av sådant som slarviga och oläsliga anteckningar, trötthet eller stress, tillfälliga hörfel eller missförstånd med mera. (Esaiasson & Gilljam, 2012, sid. 63) För att nå så hög reliabilitet som möjligt har jag bland annat sett till att intervjuerna skett på en avskild plats, att de personer jag skulle intervjua visste hur lång intervjun skulle bli, genom att jag testat frågeformuläret innan och haft på mig neutral vardagsklädsel. Där det möjligen skulle kunna bli fel med reliabilitet är min tolkning av respondenternas svar i de frågor där jag inte direkt och rakt ut fått svaren på det jag efterfrågar.

Med utgångspunkt i ovanstående vill jag hävda att validiteten i studien är hög och likaså reliabiliteten. Men självklart är det svårt att generalisera resultaten från denna studie då datainsamlingsunderlaget är så pass litet.

4. Resultat

Detta avsnitt kommer till att början innehålla ren empirisk data från de intervjuer som genomfördes med handledare respektive chef på Företag X respektive Företag Y. Sedan kommer jag att analysera den empiriska datan från Företag X och Företag Y mot de problematiseringar kring forskningsfrågorna som återfinns i teorikapitlet. Avslutningsvis följer en diskussion.

4.1 Empirisk Data

4.1.1 Intervju handledare "Otto Svensson" Företag X

Otto är en snickare och en av två handledare på det aktuella bygget för Företag X. Otto har varit yrkesverksam sedan 1995 och har varit handledare i flera år för både elever från gymnasieskolans byggprogram men framförallt åt lärlingar. Otto berättar att Företag X tar emot APL-elever från gymnasieskolan för att utbilda dem och ta vara på de som är duktiga. Han förklarar att varje APL-elev kan ha en eller flera handledare på Företag X och säger att "man brukar försöka byta om så att eleven inte går med samma person hela tiden".

Otto känner inte till och tror inte att det krävs någon särskild bakgrund eller utbildning för att få vara handledare på Företag X. Vad gäller synen på handledare inom Företag X så tror Otto att det är allmänt sett som något positivt och utvecklande. Men han tillägger att "vissa är mer lämpade för att vara handledare än andra".

På Företag X finns ingen övergripande formell utbildningsplan för eleverna. Otto själv har därmed ingen plan alls och för inga löpande anteckningar över elevens utveckling, men han nämner att hans kollega på eget initiativ har skapat en särskild pärm. Planen med utbildningen på Företag X är att eleven ska få med och göra samma sak som handledaren själv gör. Och med det menar Otto att eleven inte ska gå och städa, utan jobba på riktigt med det som bygget håller på med.

Vid uppstarten berättar Otto att eleven blir tilldelad en handledare och sedan går eleven med precis som en vanlig snickare och följer med på olika byggen. Eleven gör de arbetsuppgifter som denne är tilldelad, men Otto ser till att eleven byter ibland så att denne får variation mellan arbetsuppgifterna. "Det är ju inte meningen att de ska skruva gips hela tiden heller" säger Otto.

Sjelva handledarskapet går till som så att handledaren visar hur man gör och sedan får eleven jobba själv efter det. Otto brukar säga åt eleven att det är bra om denne frågar om han eller hon behöver hjälp. Efter att arbetsuppgiften är klar så tar Otto en titt för att se att uppgiften blivit korrekt genomförd. Under tiden medan arbetet pågår, så håller Otto enbart koll på eleven genom en koll över axeln då och då.

Vad gäller handledarens samverkan med den aktuella gymnasieskolan och dess lärare så berättar Otto att han och andra handledare inte får någon information om de specifika program mål och kursplaner som eleverna har och läser mot. Han berättar också att lärarna brukar komma och titta till eleverna med jämna mellanrum. "Under en månads tid så kommer läraren åtminstone ut en gång och tittar till eleven", förklarar Otto.

När läraren kommer på besök så pratar alla tre, elev, handledare och lärare tillsammans. Sedan pratar eleven enbart med läraren och läraren enbart med handledaren. Eftersom det förekommer en del arbetsrotation är det inte heller enbart handledaren som läraren brukar prata med, utan även med

andra personer som jobbar nära eleven. Otto tror att lärarens främsta anledning till att besöka eleven är för att se att allt fungerar och att eleven får prova riktiga arbetsuppgifter och inte bara får städa.

Otto känner väl till att det finns handledarutbildningar eftersom han själv är utbildad på en särskild handledarutbildning som Fässbergsgymnasiet anordnade. Vad gäller denna utbildning så anser Otto att det var bra att man fick lära sig hur man ska bemöta APL-elever eftersom "man inte alltid är så smidig på det".

Avslutningsvis anser Otto att det är arbetsplatserna som formar eleverna när de kommer ut från gymnasieskolan. Skolan ger en grund och Otto tror att det är det som är tanken med det. Han berättar att han tycker att det är bra att eleverna kommer ut och gör praktik på arbetsplatser. Han tycker också att det har blivit mycket bättre på praktikplatserna med arbetsrotation: "När jag gjorde praktik var man i princip gratis städare på företagen", avslutar Otto.

4.1.2 Intervju chef "Peter Petersson" Företag X

Chefen på Företag X heter Peter och är produktionschef. Peter har en bakgrund som snickare och sedermera arbetsledare och nu produktionschef. I sin roll som produktionschef så träffar Peter alla APL-elever som är på de projekt som han ansvarar för. Peter berättar att anledningen till att Företag X tar emot APL-elever är för att de behöver förnygra sin yrkeskår och är det duktiga killar så tar de gärna emot dem.

För att vara handledare på Företag X krävs ingen särskild bakgrund/utbildning eller erfarenhet, förklarar Peter. Han förklarar att på Företag X finns två personer som är dedikerade till att se till lärlingarnas bästa. De två åker runt och kollar så att lärlingarna får arbetsrotation. Däremot gör man inte detta för APL-eleverna. Varje elev får emellertid en handledare som alltid finns på plats på bygget.

Peter tror inte att en handledare har någon speciell status allmänt inom organisationen på Företag X. Däremot tror han att bland de andra i bygglaget så kan nog en handledare få lite högre status eftersom han tar sig an uppdraget att handleda en elev.

En uppstart av en APL-plats på Företag X går till som så att eleven kommer ut till bygget tillsammans med läraren, förklarar Peter. Sedan går Peter som är produktionschef igenom vilka krav och förväntningar som Företag X har på eleven. Dessa innefattar bland annat säkerhet, anmälan vid frånvaro och annan formalia. Peter poängterar ett flertal gånger att Företag X brukar vara tydliga med att de förväntar sig ett engagemang från eleven, annars så kan APL-platsen ställas till förfogande åt någon annan som har intresset och engagemanget. Peter berättar vidare att vid detta mötet brukar även handledaren vara med och träffa eleven för allra första gången. Sedan följer Peter och handledaren eleven till hans plats så han inte blir skickad iväg ensam. Peter avslutar med att han tycker uppstarten brukar fungera bra.

Vad gäller den löpande kontakten med skolan, läraren och handledaren så berättar Peter att läraren brukar komma ut med jämna mellanrum och höra sig för hur det går för eleven. Företag X berättar då direkt om de är något som de är missnöjda med. Det kan handla om mycket frånvaro och annat tydlig avsaknad av engagemang. Då berättar de för läraren att de hellre tar in en annan mer engagerad elev.

Eleven får vara med på alla moment som genomförs på arbetsplatsen, förutsatt att de har erforderlig utbildning på de maskiner som ska användas. Peter förklarar att det är elevens kunskapsnivå som

ligger till grund för de uppgifter som han får utföra. ”Till exempel en elev som går i trean får större friheter än en som går i tvåan” berättar han.

Peter berättar att det finns en formell utbildningsplan på Företag X, men att denna är för lärlingar och det är framför allt för att upprätthålla denna som Företag X har två anställda som åker runt på byggen och ser till att lärlingarna roterar arbetsuppgifter. För APL-elever finns inte någon särskild plan. Peter är tydlig med att han inte är helt nöjd med att man inte gör någon löpande uppföljning av APL-eleven under tiden som denna är på företaget. Han förklarar vidare att själva handledarskapet går till som så att handledaren visar hur ett moment ska genomföras. Sedan får eleven utföra det själv under uppsikt.

Handledarens samverkan med den aktuella gymnasieskolan och ansvarig lärare ser ut som så att läraren besöker arbetsplatsen och då pratar med elev men också med handledaren. Tillsammans pratar de om kunskapsnivån, hur handledaren anser att eleven utvecklas, hänger med, med, mera. Läraren stämmer också av närvaro med Peter eller annan ansvarig produktionschef. Peter berättar att han tror och hoppas att lärarens avsikt med att besöka arbetsplatsen är att stämma av och mäta om det är rätt inriktning på det som de får lära sig i skolan. Han förklarar vidare att handledaren inte får någon direkt kännedom om mål och program mål och kursplaner i gymnasieskolan, om det inte är så att eleven själv berättar om något åt handledaren. Skolan ger inte någon information om detta. Gällande detta säger Peter att:

-Det kan jag väl tycka är en brist för det är väl så att arbetsplatsen ska vara ett komplement till skolan och inte tvärtom. Det hade väl varit bra om det hade varit bättre kommunikation däremellan.

På frågan om Peter känner till att det finns särskilda handledarutbildningar så svarar Peter nej, att det gör han inte.

Avslutningsvis, gällande frågan om Peter anser att gymnasieskolans byggprogram är bra att anpassa sig efter de behov som finns så svarar han både ja och nej. Han berättar att han anser att eleverna får för lite maskinlära. ”Det är en sådan utveckling idag på byggbranschen på nya maskiner och elektronik. Skolan borde utnyttja byggproten mer och få dem till skolorna och gå igenom de nya maskinerna mer” förklarar han med ett tydligt engagemang i rösten. Peter tycker att det är ett problem att eleverna som kommer ut inte har kunskapen om de maskinerna som Företag X jobbar med. Han poängterar också att det är orättvist mot de elever som kommer ut som får känna att de inte har några kunskaper när de kommer ut. Peter påpekar att han har träffat elever som inte ens kan luftverktyg som Företag X alltid jobbar med. Peter säger också att han tycker det är lite för mycket fokus på det akademiska på gymnasieskolans byggprogram och att det är så tydligt att många elever lever upp när de kommer ut på bygget.

- De må vara skoltrötta men de är duktiga yrkeskillar, avslutar Peter, produktionschef på Företag X

4.2.1 Intervju handledare ”Jonas Karlsson” Företag Y

Handledaren på Företag Y heter Jonas och är betongarbetare på Företag Y sedan 28 år. Jonas har i omgångar haft ansvar för elever på sin arbetsplats. Jonas tycker att hur kul det är att vara handledare beror på intresset från killen som man ska handleda. ”En del killar tror att de kan allt från början och vill inte fråga, men då blir det oftast fel. Jag tycker om sådana som frågar” säger Jonas.

På frågan om Jonas vet varför Företag Y tar emot APL-elever säger Jonas att företaget måste ta emot elever som vill utbilda sig. ”Vi kan inte bara säga nej, det funkar inte” säger han. Jonas tycker det är viktigt att ge elever på byggprogrammet en chans. Han menar att har eleverna fått chansen

och tar den då brukar det oftast inte vara några bekymmer. ”De är ju vår framtid. Vi måste ta hand om dem” menar Jonas.

Jonas tycker det är viktigt att även om eleven har en handledare, så är det bra om handledaren ”skickar runt eleven lite”. Då får eleven en ökad bredd samtidigt som Jonas själv får möjlighet att hämta igen lite tid som kan gå förlorad när han handleder. ”Man har ju sett lärlingar som har gått och skruvat gips i tre år och vad lär man sig på det?” säger Jonas. Han berättar vidare att han har hört från killar som kommer från andra firmor att det har inte alltid varit så bra och de har fått ta mycket skit som praktikanter.

För att få vara handledare på Företag Y är det viktigt att man har tålmod och god pedagogisk förmåga, vilket ska innebära att man kan göra det man jobbar med lättförståeligt för eleven. Samtidigt tycker Jonas inte alltid det hjälper att man är pedagogiskt lagd. ”Allt ska gå så fort nuförtiden” säger Jonas med eftertryck. Han berättar att då blir det lite mer av att eleven får hänga med honom så gör de uppgiften tillsammans. Tyvärr, berättar Jonas, så kan detta leda till att killarna känner sig överkörda. Jonas vill gärna släppa eleverna och låta dem ta ett eget ansvar, men det går bara alldeles för fort på bygget. ”Man har en egen uppgift och vet att man ska ro den i land. Får man då med sig en kille som är lite svår att ha med sig, då tar det längre tid. Och då är det svårt att förklara uppåt att nej vi hinner inte färdigt. Och då får man ju liksom den skiten själv då. Det är ett väldigt dilemma tycker jag” berättar Jonas.

Vad gäller om det finns någon formell utbildningsplan från Företag Y för praktikplatserna så berättar Jonas att det gör det inte. Ute på bygget så vet de inte mer än att det kommer en elev och att det är en andra eller tredjeklassare. ”Efter det så får vi fråga oss fram till killens kunskapsnivå” menar Jonas.

En uppstart går till som så att skolan ringer till kontoret och frågar om praktikplatser. Efter det tar kontoret kontakt med själva projektet och frågar om de har möjlighet att ta emot en elev. Jonas vet egentligen inte vad eleverna gör på skolan, utan när de kommer till Företag Y får de en uppgift och den ska de lösa.

De uppgifter som eleven får utföra beror på hur långt eleven har kommit i sin utveckling, berättar Jonas, och förklarar vidare att även om Företag Y har mycket maskiner så är tången fortfarande ett viktigt arbetsredskap. ”Många unga killar frågar efter maskinen direkt och då kan jag säga nej, för jag ser om han kan naja med tången eller inte” Jonas är också mån om att eleven ska förstå ritningsläsning då han anser att han märker att dessa kunskaper saknas ibland. Jonas tycker också det är viktigt att poängtera vikten av att inte bara klara av sina uppgifter, utan att vara noggrann i det man gör.

Jonas tycker att får eleverna lite eget initiativ och egna uppgifter, så brukar allting lösa sig. Samtidigt säger han att det är till många man gång på gång får säga vad man ska göra och sedan frågar ”fixar du det?”, vilket de då säger att de gör. ”Så går man bort en stund och kommer tillbaka så gör de tvärtom mot vad man sa ändå”.

Vad gäller hur samarbetet ser ut med den aktuella gymnasieskolan så berättar Jonas att den relation som han själv har med skolan är obefintlig. Det enda Jonas gör är att han skriver på ett handledarpapper för den killen han har. Läraren kommer sedan ut ibland till arbetsplatsen och frågar hur det går, vilket ger Jonas möjlighet att prata med läraren enskilt. Det som händer är att läraren sedan skriver in elevens timmar och sedan tar det pappret till skolan så att de vet att eleven varit på plats. Ett samtal där elev, lärare och handledare pratar tillsammans har Jonas aldrig upplevt än

Vad gäller frågan om handledarutbildningar så har Jonas inte hört talas om att det finns handledarutbildningar. Även begreppet GY11 är nytt för honom.

Avslutningsvis berättar Jonas att förut fick nästan alltid elever som var bra på praktikplatserna fortsatt anställning. Jonas har dock märkt att Företag Y anställer färre lärlingar. ”Det tycker jag är synd och katastrof” och förtydligar hur tråkigt han tycker det är att en kille som varit med i snart tre år inte får fortsätta hur bra han än är. ”Förr var lärlingsböckerna begränsade vilket gjorde att det kom ut lagom mycket elever” avslutar Jonas.

4.2.2 Intervju chef ”Nisse Berg” Företag Y

Nisse Berg, är blockchef på Företag Y och har 24 års arbetslivserfarenhet från Företag Y. Hans roll innebär att han ansvarar för produktionen på ett projekt. Nisse har träffat många APL-/Gymnasieskoleelever genom åren.

Nisse berättar att Företag Y tar emot APL-elever i grund och botten för att de ska hitta rätt personer att anställa. Samtidigt så har de betydligt fler APL-elever än vad de anställer varje år. Företag Y ser APL-tiden som ett slags skola där man ser vilka som är intresserade av yrket och litegrann också hur händiga de är.

Vad gäller vilka som får vara handledare på Företag Y så förklarar Nisse att han kan inte svara för hela Företag Y, men på de projekt där han har varit så anser Nisse till att börja med att man ska vara redo att ta det ansvar som det faktiskt är att vara handledare och ha det som en del i sin personlighet och karaktär. ”Därmed inte sagt att de personer som är handledare kommer att jobba med eleven hela tiden, men det är fortfarande den personen som är elevens kontaktperson, den person som eleven har kontakt med där ute” förklarar Nisse. Vad gäller frågan om handledarutbildningar känner inte Nisse till någon sådan och handledarutbildning är inget en handledare på Företag Y måste ha.

På frågan om hur en APL-plats är uppbyggd berättar Nisse att första mötet blir ju oftast att skolan hör av sig och frågar om Företag Y har plats. Han säger dock att om de har duktiga APL-elever inne på andra byggen som de vet är duktiga och som är intresserade så har de förtur på platser som uppstår. Sedan är det både chefens och handledarens uppgift att se till att eleven får gå runt och testa lite olika arbetsmoment. Till exempel på denna arbetsplats, förklarar Nisse, ska de få vara med och gjuta både vägg, valv och bottenplatta. Eleverna får vara med på samma typ av arbetsuppgifter som företagets egna yrkesarbetare. Skolan kommer inte med någon direkt synpunkt på vad eleven ska lära sig.

Vad gäller handledarens samverkan med den aktuella gymnasieskolan så tror inte Nisse att handledarens samarbete är så mycket mer än de gånger som läraren kommer ut för att besöka eleven på arbetsplatsen. Då kan läraren och handledaren även samtala enskilt. ”Jag tror inte det finns framtaget något annat, inte vad jag har varit med om i varje fall. Och inte heller från vårans sida tror jag att vi fått någonting mer än att vi träffar läraren på plats, samt att läraren kommer på besök emellanåt” förklarar Nisse.

Nisse berättar att från Företag Y:s sida så ställs det inte mer krav på en APL-elev än att eleven ska vara intresserad, hålla tiderna och vara läraktig. Sedan ser man om eleven utvecklas, om han har viljan eller och kunnandet. ”Det är det som leder till anställning” hävdar Nisse. Om eleven inte visar sig ha intresset så pratar Nisse direkt med läraren som får ta detta vidare med eleven. Nästa gång som samma sak upprepar sig så får skolan hitta en annan plats. ”Vi har en verksamhet som går ut på att vi ska bygga en viss tid och varken vi eller våra yrkesarbetare har tid att springa runt och

jaga elever”. Nisse, tror att det många gånger kan vara en hjälp och ett uppvaknande för eleverna att de säger ifrån.

Nisse tycker att det fungerar relativt bra med hur utbildningen är uppbyggt, såvitt han vet. Ibland kommer det elever som är bättre och mer engagerade än andra och ibland är det helt tvärtom, men det är inget som kan härröras till deras utbildning, snarare till deras personligheter.

4.2 Analys

I denna analys kommer jag löpande att se på skillnader och likheter mellan chef och handledares åsikter på Företag X respektive Företag Y och deras tankar om samma frågeställningar. Texten följer de möjliga problematiseringar kring de två forskningsfrågorna som framkommit i teorikapitlet. Till att börja med avhandlas problematiken för forskningsfråga 1) Vilka problem finns med hur handledarskapet ser ut på byggföretagen? för att sedan gå in på forskningsfråga 2) Vilka problem finns med matchningen mellan gymnasieskolans teoretiska undervisning jämfört med det som eleven får utföra?

4.2.1 Analys - Vilka problem finns med hur handledarskapet ser ut på byggföretagen? Företag X

Nedan följer en analys mellan de kända teoretiska problematiseringarna i jämförelse mot empirisk data.

4.2.1.1 Utbildade handledare

Chefen på Företag X visste inte om att det finns särskilda handledarutbildningar, vilket påvisar att det i Företag X inte är särskilt vanligt förekommande med utbildade handledare. Nu råkade den handledaren som intervjuades på Företag X ha en handledarutbildning, men den fick han när han arbetade på en annan arbetsplats.

Vidare, så nämnde ingen av de som intervjuades på Företag X nämner någonting om att deltagande i handledarutbildningar kan innebära inkomstbortfall för verksamheten om personalen inte kan genomföra sina ordinarie arbetsuppgifter. Faktum är att den intervjuade chefen inte ens visste om att det finns handledarutbildningar, vilket naturligtvis innebär att det är svårt att sätta sin in i denna problematik. Handledaren på Företag X hade som sagt varit själv gått en handledarutbildning, men nämnde ingenting om denna problematik.

4.2.1.2 Låg status för handledare inom företagen

Inte i någon av intervjuerna på Företag X framgick det att handledarskapet har en obetydlig roll i organisationen. Snarare nämnde både chef och handledare att det troligast är så att man har en lite mer statusfylld position bland sina närmsta kollegor när man har ett handledaruppdrag.

4.2.1.3 Starkt traditionsbundna normer och värderingar på byggarbetsplatser

Handledaren på Företag X nämner ett flertal gånger att APL-eleven får göra precis samma arbetsuppgifter som han själv gör och detta bekräftas av produktionschefen på Företag X. Däremot nämner handledaren att det förut på arbetsplatserna var så att eleverna från gymnasieskolan var ”gratis städare”, vilket han själv också var under sin utbildningstid. Detta tyder på att Företag X har genomgått en förändring som innebär att traditionen är bruten på Företag X. Därmed är inte detta ett särskilt uttalat problem. Däremot så påtalar chefen flera gånger vikten av att eleven ska uppvisa ett engagemang i sina arbetsuppgifter, annars har Företag X inga problem med att avsluta praktikplatsen, vilket också stödjer att eleven behöver visa ett engagemang för att vara välkommen i organisationen.

4.2.1.4 Handledarskapet ligger utanför ramarna för GY11

På Företag X utses en handledare på arbetsplatsen, vilket ska göras enligt GY11. Varken handledaren eller chefen nämner dock att handledaren behöver ha någon särskild kunskap eller erfarenhet för att kunna åta sig uppdraget. Handledaren på Företag X menar dock att vissa är mer lämpade än andra för handledarskapet vilket ändå tyder på en viss medvetenhet om detta inom organisationen.

På Företag X nämner man inte heller om det finns några bestämmelser om hur länge man ska ha arbetat med några specifika arbetsuppgifter på företaget för att man ska bli handledare. Däremot går man igenom säkerhetsaspekter med eleven vid första träffen ute på APL-platsen, vilket innebär att handledaren har och får nödvändiga kunskaper om risker eller skydd, som man ska ha enligt reglerna för GY11.

Intressant nog så nämner varken chef eller handledare på Företag X att skolorna gör något för att försäkra sig om att handledaren har lämplig kompetens för sitt uppdrag. Snarare så nämnde chefen att man inte är särskilt bra på att kommunicera från skolans håll och nämner då att man bland annat inte berättar om skolan och hur gymnasieutbildningen är upplagd, vilket än mer stärker att denna information inte efterfrågas.

Både handledaren och chefen intygar att handledarskapet går till som så att handledaren visar hur man gör och sedan får eleven jobba själv efter det. Under tiden medan arbetet pågår, så håller handledaren enbart koll på eleven genom en koll över axeln då och då. Det är elevens kunskapsnivå som ligger till grund för de uppgifter som eleven får utföra. Detta är helt i linje med hur det ska gå till enligt GY11.

4.2.2 Analys - Vilka problem finns med matchningen mellan gymnasieskolans teoretiska undervisning jämfört med det som eleven får utföra? Företag X

Nedan följer en kort genomgång av de problem nämnda i teorikapitlet som kan finnas bakom hur väl matchningen med gymnasieskolans fungerar mellan gymnasieskolans teoretiska program jämfört med det som eleven får utföra. Dessa jämförs med Företag X, för att se om de problemen finns på det företaget.

4.2.2.1 Företagen anser att ”verkligheten” är viktigare än kursplaner

Intervjuerna på Företag X gav en bild av ett företag som månar om att ge APL-eleverna en varierad utbildning med arbetsrotation. Däremot så har Företag X ingen insyn i skolans utbildning. Läraren bistår inte med den och inte heller skolan. Det innebär att det blir svårt att anpassa APL-

undervisningen efter det som studeras på skolan för tillfället. Som det är nu så är det arbetsplatsens produktion som styr vad innehållet i elevens lärande blir - men Företag X har inte så mycket annat att välja på eftersom de anser att de inte har fått tillräcklig information från de skolor som de har jobbat med. Produktionschefen förstärker detta med sina egna ord: ”Det kan jag väl tycka är en brist för det är väl så att arbetsplatsen ska vara ett komplement till skolan och inte tvärtom. Det hade väl varit bra om det hade varit bättre kommunikation däremellan.” Handledaren ger dock inte något intryck av att ha något särskilt intresse i att anpassa den arbetsplatsförlagda utbildningen efter det som görs i skolverksamheten. Han verkar snarare förvånad över att frågan ställs vid intervjutillfället.

4.2.2.2 Lärarens besök är av informell karaktär

Återigen så är varken handledare eller chef på Företag X medvetna om vilka program mål, läroplaner och kursmål som gäller i elevens utbildning. De nämner också som sagt innan lite vagt att läraren besöker praktikplatsen för att ”höra sig för” hur det går för eleven, och för att stämna av huruvida eleven får jobba med riktiga arbetsuppgifter. Ingen nämner dock att läraren försöker styra in eleven på särskilda arbetsuppgifter. Handledaren nämner inte att det är något som han saknar, men däremot chefen på Företag X skulle vilja veta mer om skolans utbildning och bekräftar att kommunikationen däremellan är bristfällig. Detta tyder på att lärarens besök framförallt är av informell karaktär, förutom att denna inhämtar lösryckt information om hur det går för eleven och dess närvaro.

4.2.2.3 Skolan har svårt att anpassa sig efter näringslivet

Vid intervjuerna på Företag X så framgår att handledaren anser att det fungerar bra med utbildningen som det gör idag och kopplingen som finns mellan skola och näringsliv. Han har reflekterat över att han tycker att det har blivit bättre för eleverna som arbetar mer med riktiga arbetsuppgifter på arbetsplatsen i förhållande till hur det såg ut förr då man mest fick städa. Däremot chefen på Företag X känner att skolorna är dåliga på att uppdatera eleverna kring den senaste tekniken som finns i byggbranschen. Eleverna får för lite maskinlära anser han och berättar att det är ett problem att elever som kommer ut ibland saknar väldigt basala kunskaper kring verktygshantering. ”Skolan är dålig på att utnyttja byggproten” säger han och menar att Företag X hade uppskattat om skolorna fick ut byggproten på skolorna mer för att gå igenom nya maskiner. Chefen på Företag X anser också att gymnasieskolan fokuserar lite för mycket på det akademiska/teoretiska.

4.2.2.4 Trepartsamtalen fungerar inte optimalt för alla parter

På Företag X träffas handledaren, eleven och läraren tillsammans med regelbundna intervaller, intygar både chefen och handledaren. Intrycket är från chefens sida att trepartsmötet är till för att läraren ska ”höra sig för” hur det går för eleven, medan handledaren tror att lärarens besök är dels för att stämna av hur eleven klarar av sin praktik, men även av kontrollerande karaktär, så att läraren vet om eleven får jobba med riktiga arbetsuppgifter och inte bara städa. Varken chef eller handledare på Företag X har fått någon information om vilka mål, program mål och kursplaner som man har i gymnasieskolan och det bör också innebära att läraren inte går in specifikt på dessa under trepartsamtalen.

Det är tydligt i intervjuerna på Företag X att man inte har någon särskild uppfattning om vad trepartsamtalet faktiskt ska fylla för funktion. Handledaren känner att det är mer av en kontrollerande form och rutin för att följa upp att allt fungerar och intrycket är inte att handledaren ser det som någon utmaning vad gäller sin egen roll. Chefen på Företag X berättar att han inte är säker men att han hoppas att lärarens avsikt med att besöka arbetsplatsen är att stämma av och mäta om det är rätt inriktning på det som de får lära sig i skolan. Han nämner dock inte om det är vid trepartssamtalet det ska göras eller om det är enbart med samtal lärare-elev eller lärare-handledare.

4.2.3 Analys - Vilka problem finns med hur handledarskapet ser ut på byggföretagen? Företag Y

Nedan följer en analys mellan de kända teoretiska problematiseringarna i jämförelse mot empirisk data.

4.2.3.1 Utbildade handledare

Varken chefen eller handledaren på Företag Y visste om att det finns särskilda handledarutbildningar. Därmed så kom inte diskussionen upp om att deltagande i handledarutbildningar kan innebära bortfall för verksamheten om personalen inte kan delta. Det är dock inte helt orimligt att anta att deltagande i handledarutbildningar hade medfört detta på Företag Y eftersom att handledaren gång på gång säger att de har så ont om tid på arbetsplatsen och att han själv kan ha problem att hinna med att vara så pedagogisk som han skulle vilja önska.

4.2.3.2 Låg status för handledare inom företagen

Handledaren säger följande: ”Man har en egen uppgift och vet att man ska ro den i land. Får man då med sig en kille som är lite svår att ha med sig, då tar det längre tid. Och då är det svårt att förklara uppåt att nej vi hinner inte färdigt. Och då får man ju liksom den skiten själv då. Det är ett väldigt dilemma tycker jag”. När man läser detta förstår man att ledningen på Företag Y inte ser handledarskapet som något primärt, utan snarare som något som kommer i andra hand efter handledarens ordinarie arbetsuppgifter. Av detta tolkar jag att det inte kan bli någon särskilt hög statusposition i företaget.

Samtidigt nämner chefen att ”en handledare bör vara redo att ta det ansvar som det faktiskt är att var handledare och ha det som en del i sin personlighet och karaktär”. Det tyder på att en utnämning till handledare ändå innebär att någon på högre position anser en ha en kapacitet för en ansvarsposition.

4.2.3.3 Starkt traditionsbundna normer och värderingar på byggarbetsplatser

Chefen på Företag Y berättar att APL-elever får arbeta med samma arbetsuppgifter som övrig fast personal på byggarbetsplatsen. Handledaren nämner också detta och poängterar vikten av arbetsrotation och säger att ingen får väl ut något av att stå och skruva gips. Från detta drar jag slutsatsen att det gamla traditionella sättet att se på praktikanten som någon som ska börja på botten, inte är normen som styr Företag Y och deras upplägg på APL. Handledaren nämner emellertid att han träffar på elever som varit på företag där de ”tagit mycket skit”. Detta ger ett intryck av att alla byggarbetsplatser utanför Företag Y inte har genomgått samma förändring.

Både handledaren och chefen nämner vidare vikten av engagemang hos eleverna och att om de inte uppvisar detta så berättar chefen att han tar ett samtal med ansvarig lärare. Om det bristande engagemanget fortgår så avslutas APL-platsen. Detta stödjer det teoretiska antagandet att elever behöver visa ett tydligt engagemang för att vara välkommen i organisationen.

4.2.3.4 Handledarskapet ligger utanför ramarna för GY11

På Företag Y utses en handledare på arbetsplatsen, intygar både handledaren och chefen, vilket också ska göras enligt GY11. ”Därmed inte sagt att de personer som är handledare kommer att jobba med eleven hela tiden, men det är fortfarande den personen som är elevens kontaktperson, den person som eleven har kontakt med där ute” förklarar chefen. Varken handledaren eller chefen nämner dock att handledaren behöver ha någon särskild yrkesrelaterad kunskap eller erfarenhet för att kunna åta sig uppdraget. Handledaren på Företag X menar att god pedagogisk förmåga och tålmod är viktigt och chefen nämner att det är viktigast att handledaren är redo att ta på sig det ansvar som det faktiskt innebär att vara en handledare. I och med att både handledare och chef nämner dessa egenskaper kan man anta att organisationen inte anser att ”vem som helst” kan vara handledare och att man ser handledarskapet som viktigt.

Eftersom varken chef eller handledare på Företag Y nämner att skolorna ställer några krav på dem, så är det inte heller skolorna som gör något för att försäkra sig om att handledarna har rätt kompetens.

Handledaren berättar att handledarskapet kan gå till på olika sätt. Oftast så visar han hur det ska gå till och sedan får eleven jobba själv. Handledaren nämner att ”får eleverna lite eget initiativ och egna uppgifter, så brukar allting lösa sig”. Han nämner dock samtidigt att det ofta blir fel och att eleven då får göra om sina uppgifter och att det kan bli problematiskt eftersom de arbetar under sådan tidspress. Detta innebär ibland att handledaren får säga att de ska göra uppgifterna tillsammans istället för att vinna tid. Då nämner han själv att han tror att eleverna kan känna sig överkörda och att han själv inte själv anser det vara särskilt pedagogiskt.

Både chef och handledare menar på att det är elevens kunskapsnivå som ligger till grund för de uppgifter som denna får utföra, precis så som det ska vara enligt GY11. ”Vi får fråga oss fram till killens kunskapsnivå” säger handledaren.

4.2.4 Analys - Vilka problem finns med matchningen mellan gymnasieskolans teoretiska undervisning jämfört med det som eleven får utföra? Företag Y

Nedan följer en kort genomgång av de problem nämnda i teorikapitlet som kan finnas bakom hur väl matchningen med gymnasieskolans fungerar mellan gymnasieskolans teoretiska program jämfört med det som eleven får utföra. Dessa jämförs denna gång med Företag Y, för att se om de problemen finns på det företaget.

4.2.4.1 Företagen anser att ”verkligheten” är viktigare än kursplaner

Företag Y är noga med att ge APL-eleverna en varierad utbildning med arbetsrotation. Man saknar dock insyn i skolans utbildning - varken lärare eller skola bistår med något. Det innebär att det blir svårt att anpassa en APL-plats efter det som pågår i skolan just då. Varken handledare eller chef nämner dock att detta skulle vara önskvärt. Handledaren poängterar emellertid gång på gång

bristen på tid för att handleda på bästa möjliga sätt. Han har inte alltid tid att sätta elevens bästa i första rummet, utan får prioritera företaget och tidsplanen. Handledaren anser inte att ”verkligheten” är viktigare än kursplaner, men han säger att det är ett ”väldigt dilemma”. Även chefen intygar att det är tidsbrist i organisationen ”vi har en verksamhet som går ut på att vi ska bygga en viss tid”. Med detta kan man läsa in att det förmodligen hade varit svårt för Företag Y att ta någon större hänsyn till kursplaner - de är så upptagna med att slåss mot klockan i sina projekt.

4.2.4.2 Lärarens besök är av informell karaktär

Handledaren nämner att läraren kommer ut till arbetsplatsen och frågar om hur det går och då har handledaren möjlighet att prata med läraren enskilt. Intrycket är att läraren kommer ut för att ”besöka” eleven. I och med att handledaren inte har upplevt något så kallat trepartssamtal och inte heller någonsin har fått höra något om varken program mål, kursmål eller annan skolverksamhet, så tyder detta på att lärarnas besök är av relativt informell karaktär. Man hämtar snarare in närvaro så att ”de vet att eleven varit på plats”, för att citera handledaren på Företag Y. Chefen ger en liknande bild av hur lärarens besök brukar gå till.

4.2.4.3 Skolan har svårt att anpassa sig efter näringslivet

Handledaren anser att det fungerar bra med utbildningen idag och varken nämner eller antyder att skolan har svårt att anpassa sig efter näringslivet. Han tycker dock att eleverna har bristfälliga kunskaper i ritningslära.

Handledaren nämner också att det är jobbigt att alla bra elever inte längre kan få jobb, vilket kan härröras till den reform som genomfördes som innebar att betydligt fler elever antogs till gymnasieskolans byggnadsprogram. Dessa två saker kan tolkas som sådant som handledaren skulle önska att skolan anpassade efter näringslivet, även om han inte nämner det direkt.

Chefen har dock inga liknande kommentarer som går att härröra till hur han tycker att skolan är anpassad efter arbetslivet.

4.2.4.4 Trepartssamtalet fungerar inte optimalt för alla parter

På Företag Y finns det inga trepartssamtal alls på praktikplatserna enligt handledaren. Chefen nämner ingenting om det heller, vilket ytterligare stärker att trepartssamtalen här inte finns/inte fungerar alls.

4.3 Sammanfattande Diskussion

Denna sammanfattande diskussion väver ihop grundpelarna i ovanstående analys för Företag X respektive Företag Y till en gemensam diskussion. Avslutningsvis ger jag förslag på lämplig forskning för framtiden inom frågeområdena.

4.3.1 Diskussion - Vilka problem finns med hur handledarskapet ser ut på byggföretagen?

Till att börja med belyses här problematiseringarna relaterade till forskningsfråga ett.

4.3.1.1 Utbildade handledare

Av fyra intervjuade personer är det endast en handledare som vet om att det finns särskilda handledarutbildningar. Ingen vet om det på chefsposition. Man kan därmed fråga sig huruvida skolor och andra organisationer som ordnar dessa utbildningar verkligen marknadsför att dessa utbildningar finns? Ett problem som nämns i teorin är att deltagande i handledarutbildningar kan innebära inkomstbortfall för verksamheten och att det är därför som man inte deltar. Min studie påvisar snarare att man inte vet om att det finns utbildningar överhuvudtaget och att det snarare är detta som leder till att utbildningarna inte nyttjas. Samtidigt nämner i synnerhet Företag Y att de arbetar oerhört tidspressat, så i det fallet kan det vara möjligt att de inte hade kunnat besöka en handledarutbildning om de visste att en sådan fanns.

4.3.1.2 Låg status för handledare inom företagen

Vad gäller denna fråga så blir det något mer splittrat mellan Företag X och Y. På Företag X tror man genomgående att handledarskapet innebär en lite mer statusfylld position på företaget. På Företag Y ser man handledarskapet som en ansvarsposition vilket torde innebära något mer status kollegorna emellan. Däremot antyder handledaren att ingen tar hänsyn till hans handledarskap från chefsnivå, vilket tyder på att ledningen inte fullt ut ser handledarskapet som en riktig och viktig status-/ansvarsposition.

4.3.1.3 Starkt traditionsbundna normer och värderingar på byggarbetsplatser

På Företag X är det tydligt att man genomgått en förändring från gamla normer och värderingar till ett mer modernt synsätt. Inte heller på Företag Y är de traditionsbundna normerna de som råder på arbetsplatsen. Handledaren på Företag Y nämner dock att det förekommer att det kommer elever som har behandlats mindre bra på andra praktikplatser utanför företaget, vilket tyder på att de starkt traditionsbundna normerna fortfarande finns kvar i viss grad - men dock inte bland företagen i denna studie. På både Företag X och Y är man dock väldigt mån om att eleverna ska uppvisa engagemang, annars väljer man att direkt avsluta praktikplatsen.

4.3.1.4 Handledarskapet ligger utanför ramarna för GY11

Här är Företag X och Y väldigt lika och på båda företagen kan handledarskapet säga ligga inom ramarna för GY11. Man arbetar med en handledare, arbetsrotation. Det nämns inga speciella kunskaper eller erfarenheter som handledaren behöver ha, utan det handlar mer om en särskild personlighetstyp som på de olika företagen beskrivs med olika ord, men ändå pekar på en liknande sorts person. Ingen av de intervjuade personerna nämner att skolorna någonsin har kommit med några krav på vilken kompetens handledaren ska ha i sitt uppdrag.

Sjelva handledarskapet går också till på ett liknande sätt. Eleven jobbar självständigt efter att handledaren visat hur man ska göra, även om handledaren på Företag Y nämner att han ibland måste frångå detta då tiden inte finns. Det är på båda företagen elevens kunskapsnivå som ligger till grund för vad eleven får utföra.

4.3.2 Diskussion - Vilka problem finns med matchningen mellan gymnasieskolans teoretiska undervisning jämfört med det som eleven får utföra?

Under denna rubrik diskuteras problematiseringarna relaterade till forskningsfråga två.

4.3.2.1 Företagen anser att ”verkligheten” är viktigare än kursplaner

På denna punkt är det svårt att dra någon egentlig slutsats. Inget av företagen har någon insyn i skolans undervisning. Det är helt enkelt arbetsplatsens produktion som styr innehållet i elevens lärande. Man tycker dock att det är viktigt med arbetsrotation och att eleverna får lära sig olika saker.

Det är dock svårt att säga att företagen entydigt anser att verkligheten är viktigare än kursplaner, när inget av de intervjuade företagen någonsin har behövt ta ställning till skolans kursplaner överhuvudtaget. På Företag X anser chefen detta vara ett problem och han skulle önska bättre kommunikation från skolan, så att arbetsplatsen blir ett komplement till skolan och inte tvärtom. Samtidigt nämner handledaren på Företag Y att hur mycket han än vill handleda på bästa pedagogiska sätt så hinner han inte. Det är tydligt att ledningen på Företag Y inte har någon förståelse eller acceptans för att han har en elev med sig, de ser bara de begränsade tiden att bli klar med uppdraget och att det måste slutföras. Därmed får man intrycket att ja, verkligheten ÄR viktigare än kursplaner på Företag Y - åtminstone än handledarskapet och då sett från ledningsnivå, men det är svårt att dra någon egentlig slutsats eftersom de aldrig har haft några kursplaner att ta ställning till. På Företag X är det snarare en känsla av att de tycker kursplaner är viktiga, men att det är svårt att veta eftersom de aldrig fått en chans att se kursplaner.

4.3.2.2 Lärarens besök är av informell karaktär

På båda företagen är det tydligt att lärarens besök är av informell karaktär. Det delges inget kring program mål, läroplaner eller kursmål. Läraren hör sig mest för om hur det går för eleven och stämmer av närvaro, samt som Företag X nämner, så stämmer läraren även av så att eleven får jobba med riktiga arbetsuppgifter.

4.3.2.3 Skolan har svårt att anpassa sig efter näringslivet

På denna punkt skiljer sig Företagen åt helt. Chefen på Företag X är tydlig med att eleverna ur hans synvinkel får för lite maskinlära och att gymnasieskolan fokuserar för mycket på det akademiskt

teoretiska, samtidigt som handledaren på Företag Y anser eleverna kunna för lite ritningslära. Chefen på Företag Y har ingen åsikt i frågan alls.

Handledaren på Företag X tycker dock att det största problemet är att alla duktiga APL-elever inte längre kan få jobb efter avslutad praktiktid, vilket kan härröras till en reform långt tillbaka som utökade antalet utbildningsplatser så att det utbildas fler än marknaden kan ta emot.

Tolkningen som kan göras är därmed att vad som avgör om skolan har svårt att anpassa sig efter näringslivet är ens egna individuella preferenser om vad som är viktigt eller inte.

4.3.2.4 Trepartsamtalen fungerar inte optimalt för alla parter

Här skiljer det sig åt helt mellan de två företagen eftersom ingen på Företag Y känner till eller har haft trepartssamtal. Därmed fungerar det inte alls där.

På Företag X som ändå har trepartssamtal är problemen med trepartssamtalen att läraren inte är helt tydlig under samtalen med vilket syfte de äger rum, om de är kontrollerande för handledaren eller för eleven, eller för båda två. Under trepartssamtalen tar man inte heller upp något om kursmål, program mål eller kursplaner, vilket innebär att strukturen under samtalen är bristfällig.

4.3.3 Sammanfattande Diskussion

För att summera ovanstående diskussion kring de två forskningsfrågorna så finns det viss problematik relaterad till litteraturen som har framgått vid mina intervjuer på de två byggföretagen. Jag kommer nedan att diskutera de problem som framkommit som tydliga. Till att börja med så kommer jag gå igenom de problem som är tidigare kända i litteraturen per respektive forskningsfråga. Sedan följer ett avsnitt som visar på problem som jag upptäckt och som inte direkt går att koppla till litteraturen.

4.3.3.1 Teorirelaterad sammanfattad problematik för forskningsfrågan ”Vilka problem finns med hur handledarskapet ser ut på byggföretagen?”

För den första forskningsfrågan har jag i första hand identifierat följande problem:

Outbildade handledare:

Det framgår med tydlighet att inget av de stora företagen som deltar i intervjun arbetar aktivt med handledarutbildningar. Faktum är att av de fyra intervjuade personerna är det endast en handledare som vet om att det finns handledarutbildningar och ingen av cheferna känner till handledarutbildningar. Frågan är emellertid om man skulle gå handledarutbildningar om man hade vetat att de fanns. Det ställs inga krav på det från skolans håll - ingen lärare har någon gång efterfrågat kompetensen - och därtill understryker Företag Y ett flertal gånger att tidsbrist är ett problem vid handledarskap.

Låg status för handledare inom företagen:

Denna problematisering är inte lika uppenbar och handlar om att handledarens ordinarie uppgifter går i första rummet. Det innebär att det ibland blir på bekostnad av pedagogiken som behövs i handledarskapet. Detta kan relateras till status eftersom att handledarskapet då inte bedöms vara av lika stor vikt som ordinarie arbetsuppgifter.

4.3.3.2 Teorirelaterad sammanfattad problematik för forskningsfrågan ”Vilka problem finns med matchningen mellan gymnasieskolans teoretiska undervisning jämfört med det som eleven får utföra?”

För den andra forskningsfrågan har jag i första hand identifierat följande problem:

Lärares besök är av informell karaktär:

Läraren kommer mest ut till arbetsplatserna för att ”kolla av” hur det går för eleven och har inte något djupare syfte med sitt besök. Läraren tar inte upp kursmål, kursplaner eller liknande under något av sina besök. Detta är också anknutet till nästa problem:

Trepartssamtalet fungerar inte optimalt för alla parter:

På ena företaget har man aldrig varit med om trepartssamtal och på det andra företaget förekommer trepartssamtal, men av mindre organiserad karaktär. Program mål, kursmål med mera avhandlas inte alls. Det tyder på att just trepartssamtalet troligast är ett problem, precis som litteraturen antyder.

4.3.3.3 Ny problematik knuten till båda forskningsfrågorna

I analysen har det framgått med tydlighet att det finns ett problem som mer eller mindre kan vara orsaken till flera av de problem som finns beskrivna ovan. Det problemet är att skolan brister i information gentemot företagen.

Skolan brister i information till företagen:

En av respondenterna, chefen på Företag X säger direkt att han önskar bättre kommunikation från skolan och poängterar att arbetsplatsen ska vara ett komplement till skolan snarare än tvärtom.

Sanningen är att företagen måste få tillgång till program mål, kursplaner och liknande, för att överhuvudtaget ha möjlighet att utveckla APL-platserna mot ett lärande mer anpassat till skolans verksamhet. Utifrån denna studie har det framgått att företagen i princip står helt okunniga i frågan. Att det ändå fungerar så bra som det faktiskt gör är förvånansvärt.

Ovanstående är också relaterat till problematiken med utbildade handledare. Hur ska företag kunna satsa på utbildade handledare, när skolans representanter inte efterfrågar varken utbildade handledare inom handledarskap, eller att handledarna faktiskt ska kunna sitt yrkesämne tillräckligt? Inte heller når information kring handledarutbildningar ut till företagen.

4.3.4 Rekommendationer för framtida forskning

I denna studie blev jag tvungen att begränsa mig till två fallstudieföretag, vilket naturligtvis begränsar de slutsatser som går att dra av studien. Man kan diskutera huruvida det hade varit mer lämpligt att enbart hålla sig till en av forskningsfrågorna och fördjupa sig inom denna istället och lägga tid och kraft på fler fallstudieföretag. Nu blev så inte fallet, men det hade onekligen varit intressant att göra en liknande studie på fler företag och gärna då på företag som är olika stora och belägna i olika delar av landet, för att se om mönstren upprepar sig, eller om det är andra problem som kan anses som större.

Det hade även varit intressant att få med elevens perspektiv i samma studie, för att se om olika kvalitet på handledarskapet påverkar den kunskap som eleven upplever att denne får på sin APL-plats.

Avslutningsvis så hade det varit intressant att utöka studien även med lärarens perspektiv. Detta hade kunnat ge inblick i varför man inte tar upp till exempel kursplaner, eller varför man inte arrangerar trepartssamtal.

5. Sammanfattning av studien

Jag har i mitt examensarbete inom pedagogik valt att genomföra en kvalitativ undersökning bland större byggföretag aktiva i Göteborgsregionen. Syftet med studien är att få en djupare förståelse för vilka problem som finns med det arbetsplatsförlagda lärandet för byggelever på gymnasieskolans byggprogram. Det har gjorts genom personliga intervjuer av en chef och en handledare på två större byggföretag.

De frågeställningar som jag har arbetat för att få besvarat i min undersökning är:

3. Vilka problem finns med hur handledarskapet ser ut på byggföretagen?
4. Vilka problem finns med matchningen mellan gymnasieskolans teoretiska undervisning jämfört med det som eleven får utföra?

Relaterat till den första forskningsfrågan så framgick i min undersökning att handledarna oftast är utbildade inom handledarskapet och att detta med stor sannolikhet är relaterat till att handledarutbildning inte efterfrågas från skolans sida. Inte heller har företagen fått information om att handledarutbildningar finns, vilket gör att de inte haft möjlighet att ta ställning till huruvida de anser dem viktiga eller inte. Det finns med andra ord behov av bättre information kring detta. Samtidigt finns ett problem i att byggarbetsplatserna har tidsbrist, vilket kan yttra sig att även om man försöker arbeta med god pedagogik så finns inte tiden för detta alla gånger. De övergripande målsättningarna för projektet anses som viktigare och kan ibland göra så att handledarskapet inte fungerar optimalt. Hur man ska göra för att överkomma detta framgår inte i studien.

Relaterat till den andra forskningsfrågan så framgick problemet att lärarens besök på byggarbetsplatsen oftast antar en mer informell karaktär. Läraren berättar därtill inte vad syftet med besöken är. Om trepartssamtal genomförs, vilket inte alls är säkert, så är det otydligt vad syftet med samtalet är och om det är någon (och i så fall vem) som ska kontrolleras. Oavsett hur upplägget ser ut vid lärarens besök så blir det problematiskt att läraren aldrig tar upp skolans övergripade program mål, kursmål, kursplaner eller liknande, eftersom det de facto innebär att företagen inte ens kan ta ställning till om de vill eller kan anpassa APL-tiden efter skolans undervisning.

Referenslista

Berglund, I. (2012). Att vara lärling i gymnasial lärlingsutbildning. I Henning Loeb & H. Korp (Red.). *Lärare och lärande i yrkesprogram och introduktionsprogram*. Lund: Studentlitteratur.

Byggnadindustrins Yrkesnämnd. (2013). <http://www.byn.se>

Byggnadsindustrins Yrkesnämnd (2013). *Introduktion färdigutbildning*
[http://www.copilote.org/materiale/bibliotheque/introduction to apprenticeship sv.pdf](http://www.copilote.org/materiale/bibliotheque/introduction%20to%20apprenticeship_sv.pdf)

Ekholm, M., & Fransson, A. (2009). *Praktisk Intervjuteknik*. Mölntycke: Elanders

Esaiasson, P., Giljam, M., Oscarsson, H., & Wagnerud, L. (2012). *Metodpraktika. Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Vällingby: Elanders

Gustavsson, S. (2012). Trepartsamtalet i APL. I Henning Loeb & H. Korp (Red.). *Lärare och lärande i yrkesprogram och introduktionsprogram*. Lund: Studentlitteratur.

Patel, R., & Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur

Skolinspektionen Rapport 2011:2. (2011). *Arbetsplatsförlagd utbildning - en kvalitetsgranskning av gymnasieskolans yrkesförberedande utbildningar*. Stockholm.

Skolverket. (2011). *GY 2011*. Danagårds Litho

Skolverket. (2011). *Gymnasieskola 2011*. Västerås: Edita

Skolverket. (2013). *Utvärdering av de nationella programrådets arbete*.
<http://www.skolverket.se/publikationer?id=3025>

Skolverket. (2013). *Dnr. 2013:70. Redovisning av uppdrag om Skolverkets samverkan med de nationella programråden för yrkesprogrammen i gymnasieskolan*. <http://www.skolverket.se>.

Skolverket. (2013). *Dnr. 2012:217. Arbetsplatsförlagt lärande*. <http://www.skolverket.se>

Sveriges Riksdag. (2010). *Svar på skriftlig fråga 2010/11:234 Kvaliteten i yrkesprogrammen*.
http://riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Fragor_och_anmalningar/Svar-pa-skriftliga-fragor/Kvaliteten-i-yrkesprogrammen_GY12234/

Sveriges Riksdag. (2013). *Gymnasieförordning 2010:2039*. http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Gymnasieförordning-20102039_sfs-2010-2039/#K4

Bilaga 1 – Frågeformulär

Frågor till chef:

1. Berätta lite kort, Vem är du? Vilken är din roll på företaget.
2. Träffar du många APL-elever?
3. Berätta om anledningen till att ni tar emot APL elever?
4. Vem är handledare hos er? (särskild bakgrund/erfarenhet?)
 - a. Finns en eller flera handledare för en och samma APL-elev?(olika ställen)
 - b. Går handledare någon särskild utbildning innan de får vara handledare? Om ja, var? Berätta mer.
 - c. Vilken status tror du att handledaren har inom er organisation?
5. Hur går det till under uppstart samt löpande på en APL-plats hos er ? Berätta fritt det du vet.
 - a. Vilket arbete får eleven utföra hos er? Berätta
 - b. Vad ligger till grund för de arbetsuppgifter som eleven utför?
 - c. Har ni någon formell utbildningsplan? Berätta
 - d. Gör ni någon löpande uppföljning av eleven under APL-tiden. Hur?
6. Hur ser själva handledarskapet ut?
 - a. Jobbar eleven själv?/visar handledare och elev ser på?/arbetar under övervakning?)
7. Kan du berätta kort om handledarens samverkan med den aktuella gymnasieskolan/ansvarig lärare och hur denna går till?
 - a. Vet du om handledaren har kännedom om mål/programmål och kursplaner?
 - b. Berätta om samverkan mellan lärare, elev och handledare? Träffas de regelbundet i enskild grupp? Om de träffas, vad avhandlas då?
 - c. Vad tror du läraren lärarna har för avsikt när de besöker eleven på APL-platsen?
8. Känner du till någon handledarutbildning? Om ja, vems? Vad är bra? Vad är mindre bra?
9. Och som avslutning, anser ni att gymnasieskolan är bra på att anpassa gymnasieskolans byggprogram efter de behov som ni som företag i byggbranschen har? Utveckla.

Frågor till handledare:

1. Berätta lite kort, Vem är du? Vilken är din roll på företaget?
2. Hur länge har du varit handledare?
3. Berätta om anledningen till att ni tar emot APL elever?
4. Vem är handledare hos er? (särskild bakgrund/erfarenhet?)
 - a. Finns en eller flera handledare för en och samma APL-elev?(olika ställen)
 - b. Går ni handledare någon särskild utbildning innan ni får vara handledare? Om ja, var?
 - c. Vilken status tror du att du som handledare har inom er organisation?
5. Hur går det till under uppstart samt löpande på APL-plats hos er? Berätta fritt.
 - a. Vilket arbete får eleven utföra hos er? Berätta
 - b. Vad ligger till grund för de arbetsuppgifter som eleven utför?
 - c. Har ni någon formell utbildningsplan? Berätta
 - d. Gör du någon löpande uppföljning av eleven under APL-tiden. Hur?
6. Hur ser själva handledarskapet ut?
 - a. Jobbar eleven själv?/visar du och elev ser på?/arbetar under övervakning?)
7. Kan du berätta om din samverkan med den aktuella gymnasieskolan/ansvarig lärare och hur denna går till?
 - a. Har du alltid kännedom om mål/programmål och kursplaner?
 - b. Hur ser ditt samarbete med elev och lärare ut? Träffas ni regelbundet i enskild grupp? Om ni träffas, vad avhandlas då?
 - c. Med vilket syfte är din uppfattning att läraren besöker eleven på APL-platsen?
8. Känner du till någon handledarutbildning? Om ja, vems? Vad är bra? Vad är mindre bra?
9. Och som avslutning, anser du att gymnasieskolan är bra på att anpassa gymnasieskolans byggprogram efter de behov som ni som företag i byggbranschen har? Utveckla.