



INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK OCH  
SPECIALPEDAGOGIK

# **Samverkan mellan skolan och det lokala arbetslivet inom gymnasial lärlingsutbildning – organisatoriska och didaktiska modeller**

**Ingrid Berglund, Karin Lumsden Wass och Gun-Britt Wärvik**

# Innehållsförteckning

Inledning.....	4
Metod och genomförande.....	4
Etiska överväganden.....	6
Disposition .....	6
1. Lokal utveckling av lärlingsutbildningen.....	7
Konkurrensen om eleverna.....	9
Elevernas behörighet .....	10
Avhopp.....	11
Elevens möte med arbetsplatsen .....	12
Lärarnas arbete .....	13
2. Samverkan med lokala arbetsplatser och organisering av apl.....	15
Modeller för organisering av apl.....	15
Varierande start av lärlingsutbildning .....	15
Varierande schemaläggning av apl.....	16
En eller flera apl-platser .....	17
Lärlingsklasser eller programintegrerade lärlingselever .....	18
Anskaffning av apl-platser .....	19
Matchningen av arbetsplats och elev.....	20
Statsbidragets betydelse för det lokala arbetslivets deltagande i lärlingsutbildningen.....	22
Formell och informell samverkan .....	23
3/ Det arbetsplatsförlagda lärandets innehåll och handledningen .....	25
Det arbetsplatsförlagda lärandets innehåll och progression .....	25
Uppföljning och bedömning av apl.....	27
Apl-handledningen .....	30
Relationen mellan elev och apl-handledare.....	32
Elever i behov av stöd och apl.....	33
4/ Relationen mellan skolförlagt lärande och apl .....	35

Olika aktörers betydelse för integrering av apl och skolförlagt .....	35
Mer eller mindre skola .....	35
Elevers vardag under apl .....	37
Lärlingsklasser eller inte .....	37
Att länka samman mellan skola och apl – elevers ansvar .....	38
Redskap för apl – att följa upp och kontrollera .....	39
Eleverna skapar sammanhang .....	41
Avslutande analys och slutsatser .....	41
SWOT 1: Omvärldsaspekteter.....	43
SWOT 2: Inre organisering av utbildningen .....	44
SWOT 3: Elevernas utveckling av yrkeskunnande .....	45
Övergripande slutsatser .....	45
Behov av fördjupningar (nya studier och datamaterialet) .....	45

## Inledning

Gymnasial lärlingsutbildning förutsätter en samverkan mellan skola och arbetsliv då minst 50 procent av utbildningen ska vara arbetsplatsförlagd och samtidigt relaterad till skolans kurs- och ämnesplaner. För att säkerställa att eleverna kan utveckla det avsedda yrkeskunnandet krävs ett aktivt deltagande av arbetsplatserna där samverkan mellan handledaren och yrkesläraren är av central betydelse. Uppföljning av arbetsplatslärandet (apl) ska ingå i det underlag som ligger till grund för den bedömning och betygssättning som genomförs av skolans yrkeslärare. Lärlingsutbildningen kan beskrivas som en väg att genomföra utbildningen, fram till en yrkesexamen som är likvärdig med de huvudsakligen skolförlagda gymnasiala yrkesprogrammen. Förutsättningar för att genomföra utbildningen kan emellertid vara varierande när olika typer av arbetsplatser i hög grad förutsätts vara en integrerad del av utbildningen. Genomförandet av lärlingsutbildningen kräver därför såväl en organisatorisk som en innehållslig samverkan mellan skolan och det lokala arbetslivet för att åstadkomma en god kvalitet. Form och innehåll i samverkan behöver utvecklas i enlighet med lokala förutsättningar. Det behövs mer kunskap om hur dessa samarbetsformer har formats och etablerats för att sprida erfarenheter och för att kunna bidra med insatser för att höja kvaliteten i lärlingsutbildningen.

2014 inrättades inom Skolverket ett lärlingscentrum vars uppdrag är att främja lärlingsutbildning.<sup>1</sup> Lärlingscentrum har som övergripande uppdrag att stimulera samverkan mellan skola och arbetsliv genom insatser riktade till såväl skolhuvudmän, arbetsgivare och branschorganisationer med syfte att utveckla kvaliteten i den gymnasiala lärlingsutbildningen. För att kunna bidra till kvalitetshöjande insatser i linje med lärlingscentrums uppdrag att främja samverkan mellan skolor och arbetslivsföreträdare krävs kvalificerade underlag. Denna studie har som mål att bidra med underlag för vidare insatser i linje med Skolverkets uppdrag.

Studiens övergripande inriktning är att undersöka hur samverkan med arbetslivet har utvecklats inom den gymnasiala lärlingsutbildningen sedan införandet 2011 och under varierande lokala/regionala förutsättningar. Syftet är dels att identifiera organisatoriska förutsättningar och lösningar för samverkan med det lokala arbetslivet, och dels att belysa hur det arbetsplatsförlagda lärandet har tagit form i relation till varierande lokala förutsättningar.

### **Metod och genomförande**

Studien har genomförts på 15 strategiskt utvalda skolor geografiskt spridda i landet. Urvalet har skett i samråd med Skolverkets Lärlingscentrum med avsikten att få en så bred variation som möjligt, med skolor som representerar varierande kommuntyper och som har olika lång erfarenhet av gymnasial

---

<sup>1</sup> Regeringsbeslutet (U2013/7249/GV) innebar även att ungdomars intresse för gymnasial lärlingsutbildning ska främjas, samt att ge stöd och råd till huvudmän, branschorganisationer och arbetsgivare. Målet är fler gymnasiala lärlingar och ökad kvalitet i det arbetsplatsförlagda lärandet.

lärlingsutbildning. Studierna har genomförts genom skol- och arbetsplatsbesök där rektorer, lärare, elever och handledare har intervjuats enskilt eller i grupp. Vidare har olika dokument samlats in från skolorna som exempelvis: utbildningskontrakt, underlag för uppföljning och bedömning. Intervjuerna har spelats in och genomlyssnats för att identifiera centrala delar av materialet som var av intresse i relation till studiens syfte. Materialet har diskuterats gemensamt i projektgruppen för att finna en övergripande bild av de frågor som betonats av respondenterna med utgångspunkt att spegla såväl likheter som en variation i materialet. Omfattningen av det inspelade materialet framgår av tabell 1 nedan.

**Tabell 1 Översikt av datamaterialets omfattning**

Nummer	Skola		Datamaterial - intervjuer				
	Huvudman	Program	Rektorer	Lärare/ samordnare	Apl- handledare	Elever	Antal personer
1	Kommunal	FT, VO	1	3	2	5 (i grupp)	11 personer
2	Kommunal	VO	1	4 (i grupp)	1	10 (i grupp)	16 personer
3	Kommunal	BA, IN	1 + 3 skol- ledare	3	2	3 (i grupp)	12 personer
4	Kommunal	BA, HV, VO	1	8 (i 3 grup- per)	2	4 (i grupp) 1 (enskild)	16 personer
5	Kommunal	IN, BF, VO	1	7 (i 2 grup- per)	8 (i 2 grup- per)	6 (i grupp)	22 personer
6	Kommunal	HV, VF	1	3	6 (i 2 grup- per)	9 (i två grupper)	19 personer
7	Kommunal	VO	1	6 (i grupp, varav en även enskilt)	2	4 (i grupp)	13 personer
8	Enskild	BA	1	4 (i grupp)	2	6 (i grupp)	13 personer
9	Enskild	HV, VF	2 (i grupp)	8 (i 3 grup- per)	3	4 (i grupp)	17 personer
10	Kommunal	HA, BF, HT, RL, VO	1	5 (i grupp)	4	4 (i grupp)	14 personer
11	Kommunal	RL	1	2	Observation av lärares möte med handledare och elever vid fem arbetsplat- ser		3 personer plus 5 obser- vationer
12	Enskild	BA, FT, VF	1	1	3	7 (grupp)	12 personer
13	Kommunal	FT, BA, VF, HV	1 + 1 syv	9 (4 en- skilda, 2 i grupp)	2	9 (6 i grupp, 3 under be- sök)	22 personer
14	Kommunal	BF, HT	1	2	1		4 personer
15	Kommunal	NB, BA	0	4 (1 grupp+ 1 enskild)	2	10 (3 grup- per)	16 personer
Totalt antal personer			19	69	39	82	210 plus observationer

## **Etiska överväganden**

I samband med datainsamlingen har vi tagit hänsyn till Vetenskapsrådets forskningsetiska principer för humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning (Vetenskapsrådet 2004). Enligt dessa principer har deltagande informanter rätt till anonymitet. Av det skälet använder vi inte namn på informanter, skolor och orter. Samtliga intervjuade har informerats om att deltagande är frivilligt. Vårt intryck är att skolorna har ställt sig mycket positiva till medverkan. Några skolor har avböjt medverkan.

## **Disposition**

Resultatet presenteras utifrån studiens fyra huvudteman: 1) den lokala utvecklingen av lärlingsutbildningen, 2) det lokala arbetslivets deltagande och samverkan i lärlingsutbildningen, 3) det arbetsplatsförlagda lärandets organisering och handledningen, samt 4) relationen mellan skolförlagt och arbetsplatsförlagt lärande.

Analysen har berört utmaningar i skolornas arbete i förhållande till 1) omvärldsfrågor, 2) inre organisering av utbildningen samt 3) frågor som rör elevernas utvecklande av yrkeskunnande och didaktiska frågor. Dessa aspekter återkommer i de olika kapitlen och i avslutande så kallade SWOT-analyser rörande de styrkor, svagheter, möjligheter och hot vi har identifierat med utgångspunkt i informanternas resonemang under intervjuerna.

## 1. Lokal utveckling av lärlingsutbildningen

Majoriteten av de skolor som ingår i studien har lång erfarenhet av lärlingsutbildning. Endast två av skolorna har nyligen inrättat lärlingsutbildning och åtta av de femton skolorna medverkade redan under försöksverksamheten.<sup>2</sup> Frågan är då, vilka aspekter lyfter dessa skolor med varierande erfarenheter fram som betydelsefulla när det gäller lokal utveckling av lärlingsutbildningen? Angående skillnaden mellan försöksverksamheten och lärlingsutbildning inom ramen för GY11 svarar berörda skolledare och lärare samstämmigt att GY11 har skapat en ordning när det gäller kursstruktur och betygs-kriterier. Apl kunde inom ramen för lärlingsförsöket ha karaktären av en förlängd praktik genom den så kallade ALF-kursplanen. Idag har apl fått ett tydligt utformat kursrelaterat innehåll som även har konkretiserats genom lokalt utvecklingsarbete vid de olika skolorna. Samarbetet mellan skola och arbetsplats är numera mer formaliserat, bland annat genom att ett utbildningsavtal skrivs där villkoren regleras. Några av de intervjuade rektorerna vid skolor som har program med såväl lärlingsutbildning som skolförlagd yrkesutbildning säger också att elever idag ganska enkelt kan byta mellan de olika utbildningsformerna om så skulle behövas eftersom kurserna och betygs-kriterierna är lika. Det var inte lika enkelt under försöksverksamheten.

Det är emellertid inte enbart gymnasiereformen som har kommit att få betydelse för skolornas utveckling av lärlingsutbildningen. Även skilda lokala och regionala förutsättningar, såsom *näringslivsstruktur, arbetsmarknad* och *konkurrens mellan skolor* har haft betydelse för hur lärlingsutbildningen tagit form lokalt.

- Det måste finnas relevanta arbetsplatser inom regionen som kan ta emot lärlingselever under apl-perioderna. Arbetsplatsernas struktur och grad av specialisering får också betydelse för vilka arbetsuppgifter eleverna får möjlighet att lära sig relativt kursinnehåll.
- Konjunkturen på arbetsmarknaden har stor betydelse för tillgången på apl-platser. Brist på kompetent arbetskraft inom ett yrke kan göra arbetsplatser mer benägna att öppna sina dörrar för elever.
- På några orter finns flera skolor med samma program som kan konkurrera om regionens apl-platser. Skolorna kan då behöva samordna sina arbetsplats- respektive skolförlagda utbildningsdelar. En del skolor får utforma sin lokala programstruktur efter regionalt tilldelade apl-perioder, även om de själva skulle vilja ha det annorlunda. Andra skolor är ensamma på orten om att vara utbildningsanordnare för det aktuella programmet. De har då större frihet i att pröva sig fram och utforma programstrukturen mer i enlighet med egna intentioner – dock alltid i samverkan med det lokala arbetslivet.

---

<sup>2</sup> Försöksverksamheten med gymnasial lärlingsutbildning var treårig och pågick under tiden den 1 juli 2008-30 juni 2011. Lärlingsförsöket reglerades i *Förordningen med försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning* (SFS 2007:1349).

Sammantaget lyfter skolledare och lärare fram skilda lokala modeller för apl-samordning. Gemensamt är att modellerna har prövats och utvecklats i förhållande till vad som beskrivs vara möjligt och utbildningsmässigt önskvärt inom ramen för lokala och regionala förutsättningar, samt i förhållande till de krav som ställs inom GY11. När skolorna har möjligheter att flexibelt anpassa efter rådande lokala förhållanden, utan att för den skull behöva ge avkall på det särskilda statliga regelverket, framstår lärlingsutbildningen som en hållbar utbildningsform. Ett sådant flexibelt arbetssätt kräver emellertid att skolan har utvecklat mycket goda relationer med regionala och lokala arbetsplatser. Lokal kännedom om arbetsplatsers förutsättningar gör det också lättare att matcha arbetsplats/handledare med elev. Branscherna har sina skilda traditioner och arbetsorganisatoriska förutsättningar för att utbilda elever inom apl. Skolor som anordnar lärlingsutbildning inom flera program måste därför kunna förhålla sig till en variation av branschtraditioner och yrkespecifika förhållanden för utbildningens genomförande.

De intervjuade skolledarna framhåller att det inte är enkelt att starta en ny lärlingsutbildning, utan tvärtom, det krävs ett långt förarbete. Skolledarna och lärarna ger alla uttryck för ett intensivt och mångårigt utvecklingsarbete och som fortlöpande pågår. Att ansvaret för utbildningen vilar på skolan samtidigt som arbetsplatserna i hög grad är involverade i utbildningen skapar specifika förutsättningar för hur utvecklingsarbetet kan bedrivas.

- Lärarnas möjligheter att knyta och behålla externa kontakter är avgörande för att skolan ska kunna genomföra utbildningen. Handledarens förmåga och vilja att medverka är avgörande för utbildningsresultatet.
- Lärarna måste kunna – och vilja – arbeta utanför skolans strukturerande timplan.
- Det ställs nya krav på lärarna då de i stor utsträckning träffar sina elever på arbetsplatser de normalt inte har tillträde till. De behöver finkänsligt anpassa sina apl-besök efter arbetsplatsernas arbetsflöde, samtidigt som skolans krav på arbetsplatsen ska ställas där en bedömning om handledarens insikter om kursernas innehåll sker. Det innebär med andra ord att lärlingsutbildningen lokalt tar form i sammanhang där arbetsplatserna ger förutsättningarna men att lärarna även måste hantera skolans villkor.
- Flera av lärarna pekar på att apl-besöken samtidigt innebär goda möjligheter för dem att kontinuerligt följa utvecklingen inom yrket och att detta har stor betydelse för att få legitimitet bland handledare och elever, vilket samtidigt underlättar lärares möjlighet att vidareutveckla lärlingsutbildningen på den aktuella arbetsplatsen. Detta förhållande kan i bästa fall skapa ömsesidig utveckling.
- Lokala och regionala programråd utgör viktiga kommunikationsplattformar för utvecklingsarbetet. Flera skolledare säger att innehållet på programråden dock måste vara relevant för de medverkande arbetslivsrepresentanterna, annars är de benägna att utebli från mötena. I många fall önskar arbetslivsrepresentanterna mer arbetslivsrelevans samtidigt som skolorna behöver



råden för att utveckla lärlingsutbildningen i förhållande till kursplaner. Arbetslivets och skolans behov kan med andra ord skilja sig något.

- Skolledningarnas interna utvecklingsarbete och möjlighet att stödja lärarnas arbete är mycket viktigt. Flera skolor har för detta ändamål tillsatt positioner som lärlingssamordnare eller lärlingsutvecklare, ibland med titeln förstelärare.
- Skolans elevunderlag, och därmed ekonomi, har också stor betydelse för hur lärlingsutbildningen har kommit att utvecklas.

Sammantaget beskriver skolledningar och lärare en ömsesidig växelverkan/anpassning mellan skola och bransch/arbetsplats där den lokala programstrukturen har vuxit fram genom lärares utåtriktade arbete, programråden och skolans interna utvecklingsarbete.

När det gäller den lokala utvecklingen av lärlingsutbildningen lyfter skolledare och lärare fram olika utmaningar som rör konkurrensen om eleverna, elevernas behörighet, avhopp, elevernas möte med arbetsplatsen och arbetets organisering. Dessa utmaningar utvecklas i det följande.

### **Konkurrensen om eleverna**

Betydligt färre elever söker sig idag till yrkesutbildningar vilket enligt respondenterna även har berört lärlingsutbildningen och de ekonomiska förutsättningarna vid de studerade skolorna.<sup>3</sup> Detta förhållande utgör en stor utmaning och har på olika sätt fått betydelse för den lokala utvecklingen. En skola på en mindre ort talar om sitt goda renommé i trakten. De tar in ca 30 lärlingselever varje läsår till ett av sina program och det finns en lång lista med elever som fått en reservplats. Ett annat program vid samma skola har emellertid fått ställas in ett år på grund av bristen på sökande elever. Några storstadsskolor beskriver sig själva som mycket väletablerade och säger att de genom sitt goda varumärke klarar konkurrensen med mindre friskolor. De upplever inte någon större svårighet att fylla sina platser, även om det skiljer sig mellan programmen. Andra skolor beskriver ett tuffare klimat när det gäller elevtillströmningen. Det kan handla om elever som hellre väljer ett studieförberedande program, konkurrens om elever med skolor i närbelägna och för eleverna mer lockande större städer eller om viss överetablering inom det aktuella programmet på orten. Några av de medverkande skolorna har ersatt skolförlagd utbildning med lärlingsutbildning vilket har medfört att tomma platser nu kan fyllas. De är dock noga med att påpeka att lärlingsutbildning inte på något sätt är en snabblösning utan istället kräver ett omfattande förberedelsearbete. En skola har drabbats av negativ publicitet i samband med att de lagt ner program och har som en följd av detta sett ett minskande elevunderlag. På en annan ort

---

<sup>3</sup> Enligt Skolverkets statistik deltog 8 300 elever i lärlingsutbildning hösten 2015, en ökning med drygt 1 000 elever jämfört med hösten 2014. (Skolverket, PM 2015-12-03 5.1.3–2015:348 Sammanlagt deltog 94 400 elever i ett yrkesprogram hösten 2015, av totalt 319 600 elever inom gymnasieskolan. ([www.skolverket.se](http://www.skolverket.se)))

har en skola istället kunnat dra nytta av en fristående skolas konkurs som gav dem ett nytt elevunderlag och därigenom utrymme att starta nya lärlingsutbildningar.

### **Elevernas behörighet**

Lärlingselever kan ha såväl höga som låga meritpoäng från grundskolan, beroende på programmens popularitet. Under elevintervjuerna framkommer även att en del siktar på att uppnå högskolebehörighet för att eventuellt kunna studera vidare. Sjuksköterska, polis, brandman och tekniskt basår är exempel på utbildningsområden som nämns. Andra elever säger att de helst av allt vill ha ett arbete efter gymnasiestudierna, att de inte tänker studera vidare.

En rektor säger att skolan helst vill ha enbart förstahandssökande till lärlingsprogrammen men att de inte har det. Elevernas genuina intresse för att lära sig yrket anses av samtliga intervjuade skolledare, lärare och handledare utgöra en viktig förutsättning för att klara utbildningen. En 16-åring som påbörjar en lärlingsutbildning har dock inte en ingående kännedom om ett yrke. Rimligen är intresse något som utvecklas under utbildningens gång om eleven ges möjlighet att utveckla en känsla av tillhörighet på den aktuella arbetsplatsen. Här kan också noteras att intresse är en kategori som inte kan mätas genom meritpoäng och som inte heller rör frågan huruvida en elev är behörig för studier inom lärlingsutbildningen, eller inte. Det handlar om något annat som inte går att ta hänsyn till i urvalsprocessen men som ändå bedöms vara av central betydelse för att klara utbildningen.

Därmed inte sagt att behörighet och meritvärde saknar betydelse. Elevernas behörighet kan vara en av de utmaningar skolorna brottas med i sitt lokala utvecklingsarbete. Några skolor är mycket noga med att enbart ta in behöriga elever till lärlingsutbildningen, samtidigt som det finns skolor som tar in introduktionsprogramselever för att fylla skolans utbildningsplatser. I möjligaste mån integreras dessa elever i de nationella programmens undervisning. En av skolorna utmärker sig även genom att ha utvecklat en policy om att av de elever som antas till lärlingsprogrammen ska 25 procent inte vara behöriga till ett nationellt program, trots att skolan har tillräckligt med behöriga sökande för att fylla platserna. Introduktionsprogrammet språkintröduktion har också lyfts fram som en ny potentiell elevgrupp i lärlingsutbildningen. Ett problem kan vara att långt ifrån alla arbetsplatser är villiga att ta emot elever som ännu inte lärt sig det svenska språket och yrkestermer.

Flera av skolorna har elever i lärlingsutbildningen som läser svenska som andra språk (svenska 2). Kravet att eleverna ska uppnå gymnasiebehörighet i engelska för att kunna få ut en yrkesexamen upplevs ibland som problematiskt. Eleverna har fullt upp med att lära sig svenska och får bekymmer med engelska. I sammanhanget kan noteras att vid några skolor utgör ensamkommande flyktingbarn en förhållandevis stor andel av eleverna i vård- och omsorgsprogrammet, med det förbehållet att det handlar om små klasser.

## Avhopp

Skolornas utvecklingsarbete inbegriper även frågan om att behålla lärlingseleverna och undvika avhopp. En av de intervjuade rektorerna hänvisar till kommunens brukarundersökningar som visat att lärlingseleverna var den grupp som var minst nöjda med sin utbildning i generell bemärkelse, men att de samtidigt skattade kontakterna med arbetslivet högt. Rektor tolkar resultatet som att lärlingseleverna kan känna sig utanför alla de aktiviteter som sker i skolan, som hen till exempel säger med hänсыftning på eleverna: ”varför är aldrig elevrådsmötena när vi är inne”?

Skolförlagd utbildning innebär att eleverna dagligen möter jämnåriga kamrater och att de kan få vara tonåringar. Lärlingseleverna kan sakna vardagen med kamraterna på skolan. Skolledning och lärare vid flera skolor uttrycker sig i likande ordalag.

Eleverna är ju hela dagen med vuxna personer, och kan inte hänga inne på skolan och jaga varandra i korridor och killa med dom på raster, det är också ett sätt att klippa av bandet från klassen under en ganska lång tid. (rektor)

Ibland samlar lärare sina elever på skolan för att eleverna ska få mötas och tala med varandra om sina upplevelser på arbetsplatserna. Flera skolor har satsat på sammanhållna lärlingsklasser för skapa kurs- och yrkesgemenskap, även som ett sätt att undvika avbrott. I en kommun ska framgent lärlingselever från flera program samlas i ett så kallat lärlingscentrum. Lärarna uttrycker en viss oro över detta. Den fråga de ställer på sin spets rör det lärlingsspecifika gentemot det yrkesspecifika. Känner elever mer sammanhållning med elever från andra program av det skälet att samtliga är lärlingselever? Eller är sammanhållningen knuten till att gå en specifik yrkesutbildning? Vad som är mest viktigt för att eleverna ska trivas och vilja fullfölja sin utbildning är kanske inte helt givet. Lärarna säger i alla fall att lärlingseleverna idag ingår i sin specifika yrkeskultur, även när de är på skolan, och att den är viktig för att de ska känna tillhörighet. Andra lärare pekar istället just på vikten av lärlingstillhörighet och att dela det utbildningsspecifika.

Dålig ekonomi på grund av vikande elevunderlag och dyrbar utrustning kan leda till att skolan väljer att integrera lärlingsutbildningen med den skolförlagda. Även detta lyfts av en skola fram som en fördel för eleverna då de träffar klasskamrater. Skolan har ordnat det så att eleverna i den skolförlagda utbildningen har yrkesinriktade praktiska moment på skolan när lärlingseleverna är på apl.

Det kan vara krävande för en 16-åring att vara en del av vuxenlivet under sin apl. Att en stor del av utbildningen genomförs på en arbetsplats kan också leda till avhopp bland eleverna. Yrkesämnen kan vara teoritunga och när tiden i skolan med lärares genomgångar minskar, ökar kraven på eleverna:

Det teoretiska förkortas, de mäktar inte, allting går för fort fram bara för att de ska ut, då mäktar de inte. (lärare)

Under intervjuerna har lärare även uttryckt en oro för att elever med stor frånvaro inte ska hinna med att genomföra sin utbildning under de tre åren. Det kan till exempel vara svårt att ta igen en ej godkänd kurs som genomförs under en apl-placering om det krävs apl vid olika typer av specialiserade arbetsplatser. Inom andra program där utbildningen kan genomföras på en eller ett par arbetsplatser är det lättare att hålla kurser öppna parallellt under en längre period för att eleven så småningom ska hinna med att få godkända betyg. Det finns också program där en apl-placering kan ersättas med skolförlagt lärande om så behövs, givet att skolan har den utrustning som krävs. Inom andra program, till exempel VO, är det inte alls möjligt att ersätta apl. Metoddrumsundervisning kan enbart omfatta vissa moment och inte helheten av arbetsuppgifter på en vårdavdelning. Frågan om eleverna kan fullfölja sin lärlingsutbildning genom ett fjärde gymnasieår verkar också, enligt lärarnas utsagor, hanteras olika inom olika kommuner.

Vissa skolor har stora möjligheter att flytta elever mellan lärlingsutbildning och helt skolförlagd utbildning för att därigenom försöka hitta en utbildningsform som passar den enskilde eleven.

Man håller hela tiden på att testa olika modeller men jag tror på styrkan i att det finns två former [...] om vi då inte behöver ha några avhopp utan att vi kan anpassa istället, att den här utbildningsformen passar dig. (skolledare)

Lärlingsutbildningen framstår inte som en universallösning för att förhindra avhopp. Tvärtom kan felaktiga föreställningar om vad som krävs av eleverna leda till avhopp. Utbildningen ställer också höga krav på eleverna genom deras möte med arbetsplatsen och dess normer. Matchning mellan handledare och elev används för att försöka hindra avhopp.

### **Elevens möte med arbetsplatsen**

Lärlingselevens möte med arbetsplatsen kan också utgöra en stor utmaning för skolorna när det gäller den lokala utvecklingen och forandandet av lärlingsutbildningen. Skolan kan behöva lägga ner mycket tid på att till arbetsplatserna förmedla bilden av en gymnasial utbildning, vad det innebär att utbilda enligt en kursplan och vilket ansvar för eleverna det medför. Vi kan notera från våra besök på arbetsplatser att temat är ett bärande inslag under lärarnas apl-besök, i mötet med handledare och elever.

Arbetsplatserna ställer ofta mycket höga krav på elevens mognad, deras förmåga att möta vuxenlivets krav och vilja att lära sig yrket. Det kan vara svårt för skolans ledning och lärare att få arbetsplatsernas acceptans för elever som av någon anledning inte riktigt upplevs passa in.

Lärarna säger att de kan oroa sig för elevens möte med arbetsplatsen. De brukar därför ha tät kontakt med handledaren om de anar att det kan uppstå problem med någon elev. Oron gäller då inte enbart eleven, även skolans möjlighet att i fortsättningen anlita apl-platsen kan ställas på spel om en elev missköter sig.

Flera skolledare och rektorer kritiserar den bild som ges av lärlingsutbildningen som att passa elever med ”skolleda” eller psykosocial problematik. Det är inte självklart att lärlingsutbildning är ett alternativ för dessa elever.

Man hade blivit missvisad av retoriken från politiker, att man faktiskt trodde att lärlingsutbildningen skulle vara ett program för mindre motiverade, mer skoltrötta elever, när det visade sig vara tvärtom [...] jag tror att det är många SYV:are på högstadiet, som inte har full koll på, som har fallit för retoriken, för det är ju den uppfattningen man har fått om man bara har lyssnat på debatten i TV, någon sån här kommunikationsbrist. (lärare)

Att utbildningen genomförs på en arbetsplats löser inte automatiskt en psykosocial problematik. Vi kan sammantaget notera att varken rektorer, lärare, handledare eller elever framställer lärlingsutbildningen som enklare att klara av i jämförelse med den traditionella skolförlagda utbildningen. Eleverna måste vara självdrivande och kunna strukturera sin egen utbildning, utan stöd av skolans strukturerande timplan. Lärlingsutbildning framställs i stort som en utbildningsform för elever som klarar av att möta arbetslivets krav. Som en av skolledarna sa, den [lärlingsutbildningen] kan vara bra för elever som är trötta på skolan som form men som inte är trötta på att lära sig. Elever riskerar att slås ut av arbetsplatsens krav som ofta kan vara ganska tuffa för en tonåring. Skolor som har såväl lärlings- som skolförlagd utbildning inom ett program kan flytta en elev till en ”vanlig” skolförlagd klass om det skulle uppstå problem på en arbetsplats. Lärare och skolledare säger att det ofta är enklare för eleverna att klara av en skolförlagd utbildning genom den struktur som ges genom skolans vardag.

Kontinuitet när det gäller arbetsplatser och handledare ses som en mycket viktig aspekt när det gäller att förebygga problem som kan uppstå i elevernas möte med arbetslivet. Arbetsplatser och handledare som vet vad det innebär att utbilda unga personer är högt skattade bland skolorna.

## **Lärarnas arbete**

Antalet lärlingselever varierar stort mellan skolorna, och därmed även antalet arbetsplatser och handledare som läraren ska ha kontakt med, vilket också skapar olika förutsättningar för den lokala utvecklingen och de utmaningar skolorna ställs inför. Vid flertalet av skolorna finns särskilda lärarlag som enbart arbetar med lärlingsutbildning. Under intervjuer ger lärarna ofta uttryck för ett stort engagemang och en stark tilltro till lärlingsutbildningen som form. De säger att de uppskattar de nära kontakterna med arbetsplatserna, eleverna och handledarna. En del av lärarna har själva gått en lärlingsutbildning. Ibland har de även tidigare varit arbetskamrater med handledarna. Lärare och/eller rektor kan även på annat sätt vara välkända personer inom branschen lokalt. Det förekommer också att lärlingslärare äger det företag där eleverna har sin apl-placering. Kontakterna mellan skola och arbetsliv lyfts ofta fram som stabila. Goda relationer är viktiga att vårda för att underlätta den lokala utvecklingen av lärlingsutbildningen.

Programmen är ofta små med endast någon eller några få yrkeslärare involverade vilket gör verksamheten sårbar. Det är brist på yrkeslärare, i synnerhet behöriga, och om en lärare slutar kan programets genomförande äventyras. Ibland är även lärare inom gymnasiegemensamma ämnen inkluderade i lärlingsarbetslaget.

En del skolledare säger att det kan vara svårt att pussla ihop scheman för till exempel individuellt val och svenska som andraspråk. De kan då behöva bevaka lärlingsklassens schemapositioner gentemot skolans övriga verksamheter för att lärlingsklassen inte ska bli åsidosatt. Andra skolor uttrycker inga schematekniska problem. Apl-perioden måste ibland anpassas efter årsarbetscykeln inom det program och den inriktning eleverna utbildas mot. Under vissa perioder utförs inte de arbetsuppgifter som krävs för att eleven ska kunna uppnå kursmålen. Det kan då handla om en anpassning närmast på elevnivå och som kan vara svår att passa in i övrig skolförlagd verksamhet.

Det framkommer även att det ibland kan finnas ett motstånd mot lärlingsutbildningen bland lärare och skolledning som kan ha en låg tilltro till utbildningsformen. En rektor säger särskilt att fler program vid skolan kan vara lämpliga att genomföra i lärlingsform men att det inte görs på grund av lärarnas och övrig skollednings bristande intresse för utbildningsformen. På en större skola berättar en lärare att många av de andra yrkeslärarna är direkt negativa till lärlingsutbildning. Lärarna kan oroas över handledarnas kompetens att utbilda eleverna. En intervjuad skolledare säger även att lärare kan oroas över sin anställning om skolan satsar på lärlingsutbildning i större utsträckning. Man ska nog också komma ihåg att många yrkeslärare är mycket bra på att bedriva skolförlagd utbildning.

Vissa branscher har egna traditioner av lärlingsutbildningar men som skiljer sig stort från den gymnasiala utbildningsformen. En grupp skolledare diskuterar problemet och menar att branscher kan ha dåliga kunskaper om vad en gymnasial lärlingsutbildning innebär, att den ger en gymnasieexamen som är likvärdig de skolförlagda utbildningarna. Ett stort byggföretag har till exempel valt bort lärlingsformen och ställer kravet att de elever som vill vara kvar på arbetsplatsen istället ska gå över till skolförlagd utbildning. Skolledarna pekar på den stora skillnaden mellan lärlingsanställning och lärlingsutbildning, och tror att branscher som har egna lärlingsanställningar kanske inte helt känner till skillnaden mellan de båda formerna.

Sammantaget framträder en bild där varierande branschspecifika och lokala/regionala omvärldsfaktorer har kommit att få stor betydelse för den lokala utvecklingen av lärlingsutbildningen, och skolornas sökande efter fungerande samverkansformer, samtidigt som skolorna har lyckats bibehålla intentionerna med lärlingsutbildning enligt GY 11. Lärlingsspåret framställs inte som en enklare utbildning för eleverna, det kan vara en stor utmaning för många att som mycket unga möta vuxenlivets krav och normer.

## 2. Samverkan med lokala arbetsplatser och organisering av apl

Som redan poängterats i denna rapport är samverkan med det lokala arbetslivet en förutsättning för lärlingsutbildningens genomförande. Hur denna samverkan är utformad ser olika ut i de skolor vi besökt. Samverkan sker på olika sätt, alltifrån apl-periodernas förläggning i tid till utformande av och deltagande i formella programråd. I detta kapitel vill vi lyfta fram två frågeställningar: 1) Vilka samverkansformer kan urskiljas och hur går samverkan till i det konkreta arbetet? 2) Vad vill företrädare för skolan respektive företrädare för arbetsplatserna uppnå med denna samverkan (och sitt deltagande i utbildningen)? De aspekter som fokuseras i kapitlet rör modeller för organisering av apl, anskaffning av apl-platser, matchningsförfarande av elev och arbetsplats, formella och informella samverkansformer, samt statsbidragens betydelse för genomförandet av utbildningen.

### **Modeller för organisering av apl**

Skolorna har organiserat apl på olika sätt. Ur datamaterialet kan vi urskilja olikheter som gäller dels när eleverna börjar med apl och dels hur man schemalägger apl och skolförlagda delar i utbildningen. Det skolorna vill uppnå är oftast en flexibel utbildning som stämmer överens med de krav och önskemål som lokala arbetsplatser har och samtidigt fungerar ihop med organiseringen av skolförlagda kurser, lärartjänster och de ekonomiska ramar som den enskilda skolan har.

### **Varierande start av lärlingsutbildning**

Möjligheterna att starta lärlingsutbildning i alla årskurser har inneburit att skolorna har kunnat möta både yrkesområdenas varierande krav på grundutbildning och i vissa fall även ålder för att få tillträde till arbetsplatser. Det har också inneburit en flexiblare organisering av apl.

I våra exempel framträder en spännvidd mellan när skolor startar lärlingsutbildningen (se tabell 2 i bilaga 1). Exempelvis startar några av skolorna lärlingsutbildningen efter endast ett par veckor av skolförlagd utbildning i årskurs ett vilket innebär att eleverna genomför minst 50 procent av den totala utbildningstiden som apl. Andra skolor startar lärlingsutbildningen i årskurs två och tre. I en skola startar lärlingsutbildningen i årskurs tre, vilket resulterar i 18 veckors apl istället för de 15 veckor som tidigare var aktuellt i årskurs tre, en ganska marginell ökning. Dessa skilda upplägg innebär givetvis stora skillnader för hur stor andel av utbildningen som genomförs på arbetsplatser.

Det vanligaste är att skolorna startar lärlingsutbildningen efter en termin eller ett år av skolförlagd undervisning. En anledning till den inledande skolförlagda terminen eller året är främst att skolorna har mött krav från arbetsplatserna och branscherna om att eleverna behöver förberedas med grundläggande yrkeskunskaper innan de kan genomföra apl. Elevens mognad för att påbörja apl lyfts också fram som en viktig aspekt för den inledande skolförlagda tiden.

## Varierande schemaläggning av apl

En annan variation som blir synlig är hur skolorna schemalägger apl. Vi kan se två huvudmodeller, där den ena innebär att varje vecka innehåller dagar med apl varvat med skolförlagda dagar och den andra modellen periodiserar fördelningen veckovis mellan skolförlagda och apl (se tabell 2 i bilaga 1). Vissa skolor varvar 2-3 dagars apl med resterande dagar skolförlagt, där antalet apl-dagar ökar med årskurserna. I den andra modellen kan perioderna variera mellan veckor av apl varvat med skolförlagda veckor. Det finns exempel på olika antal veckor som varvas, upp till en månad. Vanligtvis har skolorna samma periodisering för de olika yrkesprogrammen, med några undantag. Under de skolförlagda dagarna eller veckorna har skolorna möjlighet att organisera för de gymnasiegemensamma ämnena i större grupper blandade från olika program. Under de skolförlagda dagarna ges också möjlighet för inslag av yrkesämnesundervisning.

Varvade schemaläggningar kan innebära att en arbetsplats kan ha elever från flera årskurser, utan att dessa kolliderar i tid. Fördelen är att arbetsplatsen hela tiden har en elev hos sig vilket ger kontinuitet. I intervjuerna framkommer för- och nackdelar med alla schematekniska varianter. För långa perioder på apl riskerar leda till att eleverna ”glömmer bort” skolan. Att varva apl och skolförlagt inom samma vecka medför en risk att eleverna inte får möjlighet att följa arbetsprocesser som går under längre perioder, exempelvis på byggarbetsplatser, inom vården och inom naturbruk. Kanske är man enbart med och påbörjar en arbetsprocess, men får inte avsluta den?

Även i de fall där det finns ett tydligt konsekvent upplägg för lärlingsutbildningarna på skolan, så kan det i vissa fall uppstå individuella studieupplägg för att i möjligaste mån passa de förutsättningar som apl-platsen och/eller eleven har. Det kan också vara så att en del branscher har vissa specifika förutsättningar. Exempelvis är de elever som går lantbruksinriktningen på Naturbruksprogrammet ute längre perioder under vår och höst då sådd och skörd är det centrala arbetet. Under vinterperioden däremot är det lugnare på apl-platserna och då kan eleverna vara längre perioder i skolan. Tvärtom är det för de elever som har skogsbruk som inriktning. Här börjar mycket av arbetet först när det blir kallt och maskinerna kan köra ut i skogen. En sådan flexibilitet blir därmed viktig för att möta de specifika villkor som olika branscher har. Arbetsplatserna har intresse av att få elever under perioder då det finns lämpliga arbetsuppgifter att göra.

Apl inom VO-programmet är ett exempel på ett undantag där den praktikorganisation som finns inom vårdsektorn kräver att skolorna anpassar sig till de gängse praktikperioderna med utgångspunkt i de skolförlagda yrkesprogrammen och till andra skolor. Några av skolorna beskriver att de måste anordna apl i sammanhållna perioder, till exempel vid en skola som då måste frångå modellen med två dagar i veckan, som man har på skolans övriga utbildningar. Detta krav ställer till problem för skolornas organisering och möjlighet till samordning.



Vi är tacksamma att vi får platser, för vi kan inte ordna det själva. Det är kalla handen från alla instanser. Sen försöker vi uppfylla kursmål på andra sätt så att de ska få sin lärlingstid ute ändå. Alltså lika antal dagar. (rektor)

Lärlingsutbildningen kan ibland närmast bli en avvikelse i förhållande till skolans organisering av scheman. Det vill säga, den skolförlagda utbildningen blir den dominerande formen som lärlingsutbildningen ska passas in i. Det omvända kan förstås också gälla, att lärlingsutbildningen blir den dominerande formen för hur skolan organiserar övriga utbildningar.

## **En eller flera apl-platser**

En fråga som rör den arbetsplatsförlagda utbildningen är i vilken mån arbetsplatsen kan erbjuda arbetsuppgifter för att utveckla det yrkeskunnande som kursplanen kräver. Om arbetsuppgifterna är alltför ensidiga måste skolan hitta lösningar på hur man ska kunna erbjuda eleven en större bredd för att därmed nå upp till kursmålen. På vissa skolor kan skolan själv erbjuda eleverna möjlighet att göra vissa moment i de egna yrkeslokalerna för att komplettera luckor i apl. På andra skolor, där de inte har resurser i egna yrkeslokaler, blir alternativet att byta arbetsplats under en tid för att få tillgång till de uppgifter som apl-platsen saknar. Här ligger det på yrkesläraren eller lärlingssamordnaren att hitta lösningar som passar den enskilde eleven.

Flertalet elever hinner vara på mer än en arbetsplats under sin utbildning, men det varierar med vilken systematik som detta sker. Till viss del beror det på vilket år i utbildningen som eleverna går ut till sin första apl. Går man ut redan i årskurs 1 så är det troligare att eleven hinner vara på olika arbetsplatser. Är det en arbetsplats som kan erbjuda en stor bredd av arbetsuppgifter så kan eleven i princip vara på en och samma arbetsplats under hela utbildningen. Bredden som kan erbjudas varierar med arbetsplatsernas verksamhetsinriktning.

Byte av arbetsplats kan ske utifrån elevens önskemål, men det beror också på en bedömning av vilka arbetsuppgifter som arbetsplatsen tillhandahåller. I regel kan ett större företag erbjuda en rotation mellan olika avdelningar med varierande typ av arbetsuppgifter, men det finns undantag. En rektor berättar om förutsättningarna för apl på byggprogrammet:

Vi har upptäckt när det gäller byggprogrammet att det är en fördel att ha eleverna på ett litet byggföretag. De får en mer allsidig utbildning. Om de är på ett stort företag, [namn på stort byggföretag] till exempel så har det hänt att eleverna har fått stå och göra innerväggar i flera veckor, kanske. Medan på ett litet företag så åker de en dag på uppdrag där de ska korrigerat ett fönster och nästa vecka är de ute och gör tak. Det är mer allsidigt. De har ju sin måluppfyllelse som de ska göra, så att stå och göra innerväggar flera månader. Det fungerar inte. (rektor)

Huruvida rotation mellan apl-platser eller inte sker kan variera mellan yrkesprogrammen där vård- och omsorgsprogrammet upplägg kräver en rotation mellan olika vård- och omsorgsverksamheter för alla

elever. Vidare kan vissa specialiseringar inom ett yrkesprogram innebära att eleven under en tid kan vara på en apl-plats med specialiserad produktion.

Det händer att vi placerar elever som gör något specifikt. Ta fordon, exempelvis lackering. Då måste vi flytta eleven. De kan inte vara där i tre år. (rektor)

## **Lärlingsklasser eller programintegrerade lärlingselever**

En annan variation vi sett i organiseringen av lärlingsutbildning är om lärlingseleverna integreras i klasser med elever som går ett skolförlagt yrkesprogram eller om lärlingseleverna bildar särskilda lärlingsklasser. I det sistnämnda fallet finns det exempel på skolor som skapar gemensamma lärlingsklasser för samtliga lärlingselever oberoende av vilket yrkesprogram de går, och skolor som skapar särskilda lärlingsklasser för elever som går samma yrkesprogram. För eleverna handlar denna organisering om vilken tillhörighet de får under den skolförлага tiden av utbildningen. Oavsett om det är rena lärlingsklasser eller programintegrerade klasser, så sker undervisningen av de gymnasiegemensamma ämnena i sammanslagna grupper av olika elever. En nackdel kan bli att infärgningen av yrkesinnehåll i de gymnasiegemensamma ämnena blir komplicerad i de programintegrerade grupperna.

Fördelar med lärlingsklasser som är desamma under hela utbildningen är att eleverna har en grupptillhörighet i skolan.

När man går hos oss så då är man på rätt plats, man är bland lärlingar i ett sammanhang där man är rätt och jag tror att det är jätteviktigt. Dessutom tar de studenten tillsammans efter 3 år och får den här gymnasietillhörigheten och klasstillhörigheten. Ungdomskulturen för en 16-åring är ju jätteviktig. (lärlingssamordnare)

Andra fördelar som lyfts fram är att de blandade klasserna kan motverka könsdifferentiering, då manliga och kvinnliga elever från olika program blandas.

De här lärlingsklasserna blir alltid blandgrupper av tjejer och killar. Det är ju jättepositivt. I början hade vi i princip bara killar och det blir ganska grabbigt. I år är det ganska fifty-fifty, i fjol hade vi 2/3 tjejer. handels och vård. Det som jag ser som utvecklingsbart är att bryta normerna inom yrkena. Vi har en kille som går VO och en tjej som går VVS, men de är få. Det är väldigt traditionellt. (lärlingssamordnare)

Många av skolorna har små klasser i yrkesämnena, vilket kan innebära att elever i behov av särskilt stöd blir synliggjorda. Det förekommer även att elever från introduktionsprogram går i lärlingsklasserna, men det varierar mellan skolorna och beror på om utbildningen har tillräckligt många behöriga elever för att fylla platserna. För introduktionsprogramselever är utbildningen individuellt upplagd utifrån olika behov och förutsättningar. De elever som inte har så stora kunskapsluckor från grundskolan kan integreras i de nationella programmen och parallellt läsa in de grundskoleämnena som de inte har fullständiga betyg i.

## Anskaffning av apl-platser

Att anskaffa ett tillräckligt antal apl-platser för antagna eleverna är helt avgörande för att lärlingsutbildningen ska fungera. Skolorna måste aktivt bygga nätverk och relationer med arbetsplatser i den nära regionen och väcka intresse för att utbildningsformen är relevant och bra för det enskilda företaget och den bransch de verkar inom. Långsiktigheten är viktig. Det handlar inte bara om att lösa en kortsiktig placering av en elev. Skolorna vill ha långsiktiga och hållbara relationer där arbetsplatserna blir ”inskolade” i det sätt varpå utbildningen bedrivs. Det som arbetsplatserna får tillbaka är möjligheter att under längre perioder utbilda elever och bidra till att eleverna utvecklar ett adekvat yrkeskunnande. Det finns många exempel på elever som arbetar extra på kvällar och helger, och lärlingsperioden blir därmed också ett sätt för arbetsgivaren att pröva och testa hur eleven fungerar på den egna arbetsplatsen. Utan några förpliktelser om framtida anställning har arbetsgivaren stora möjligheter att bedöma elevens förutsättningar att gå vidare som anställd på företaget efter avslutad utbildning.

Det är inte enbart de enskilda arbetsgivarna som är viktiga i diskussionen kring lärlingsplatser. Även branschorganisationerna är centrala i diskussionen om regionens framtida arbetskraft. En rektor berättar hur samverkan ser ut. Här handlar det inte enbart om att dimensionera utbildning utan också om att säkra kvalitén. Rektor förklarar:

När vi startade upp den [utbildningen] så kom [namn på branschens yrkesnämnd] hit så att vi skulle hålla måttet med branschens krav. För vi har alltid kollat med facket så att dom har insyn och får tycka till. Kravet som dom ställde på oss var att vi måste skicka eleverna till [namn på en stad] under totalt nio veckor i utbildningen. Tre gånger tre-fyra veckor. Så vi gör det. Jag kan väl säga att det blev väldigt dyrt, så vi la ner [namn på utbildningen] för några år sedan, men då var branschen på oss och föreslog att vi skulle dela på kostnaden för [namn på utbildningen] – är ni beredda att köra igång utbildningen igen? De tyckte att konceptet var så bra. Där är vi nu, och kostnaden för [namn på utbildningen] delar vi med berört företag. (rektor)

Liknande exempel ges också i en annan kommun där branschorganisationen planerar att gå in med viss finansiering för att stötta upp skolans BA-program. Diskussioner pågår och inget är klart ännu, men förslaget innebär bland annat att kostnaderna för vissa maskiner och underhåll skulle kunna tas över av branschen. På så sätt säkras kvalitén och eleverna erbjuds en utbildning som är ”up-to-date”.

Det är dock värt att poängtera att det inte enbart är den lokala arbetsmarknaden som blir viktig när det gäller att förse eleverna med goda lärlingsplatser då det kan vara svårt att hitta lämpliga platser lokalt. Vissa arbetsplatser kan ligga långt borta från hemmet och eleven måste i de fallen vara inställd på att åka längre sträckor.

Hur anskaffningen av apl-platser konkret går till varierar mellan skolorna. Vissa skolor har anställt en lärlingssamordnare som har anskaffning av platser som ett av huvuduppdragen. På andra skolor ligger ansvaret på de enskilda yrkeslärarna. På några skolor är rektorerna aktiva i rekryteringen, på andra är

rektorerna inte alls med i detta arbete. Eleverna kan också ta ett eget ansvar och själva ordna apl-plats. Här krävs dock alltid att skolan godkänner arbetsgivaren och försäkrar sig om att arbetsplatsen lever upp till de krav som ställs.

De två huvudsakliga modellerna för hur skolorna arbetar med anskaffningen av apl-platser är som framkom ovan, antingen via lärlingssamordnaren, eller via yrkeslärarna. Vilken modell som valts på enskilda skolan beror på vilka preferenser skolan har. På en skola har man exempelvis inte tillsatt någon lärlingssamordnare, utan det är yrkeslärarna själva som har kontakter med arbetslivet.

... det är yrkesläraren som ska gå ut och skaffa praktikplatsen, skapa relationer med företagen, med handledaren, det är yrkesläraren som ska göra bedömningen. (rektor)

På en annan skola beskriver rektor hur hen under sina 20 år som skolledare byggt upp ett stort kontaktnät med bygdens företag. Genom den egna yrkesbakgrunden fanns redan en naturlig koppling till branschen med kontakter och nätverk. Rektor är ute mycket och vårdar de kontakter de har. Lärlingssamordnaren rekryterades också strategiskt med lång branschfarenhet bakom sig. I det dagliga samverkansarbetet framstår hen som väldigt central. Det är lärlingssamordnaren som har de kontinuerliga kontakterna med handledare och arbetsplatser. Lärlingssamordnaren beskriver hur ett viktigt inslag i arbetet är att åka iväg och träffa personer inom branscherna ibland på morgonpass, ikväll på kvällstid. Samtidigt är hen ute mycket och besöker arbetsplatserna. Att visa sig ute och att vårda gamla och nya kontakter framstår som viktigt. Ett exempel är frukostmöten på ett av stans byggvaruföretag. Genom att vara med på dessa skapas nya relationer och möten som annars skulle vara svåra att få till stånd.

### **Matchningen av arbetsplats och elev**

Det finns många aspekter som spelar in när det kommer till den konkreta matchningen av elev och arbetsplats. Elevens önskemål och förutsättningar ska kombineras med arbetsplatsens villkor. I flera skolor finns det upparbetade kanaler med de arbetsplatser som tar emot lärlingar. Apl-samordnarna eller yrkeslärarna känner handledarna och ”vet” därmed vilka elever som passar på vilka arbetsplats. I detta ligger mycket kunskap och känsla både som gäller eleverna och arbetsplatserna. I intervjuerna talas det om att matchningen är beroende av bland annat följande:

- Elevens intresse
- Elevens personlighet
- Elevens behov av stöd
- Avståndet till apl-platsen
- Kommunala kommunikationer som gör det möjligt att ta sig till apl-platsen
- Formella krav från apl-platsen (arbetstider, tidigare apl-perioder etc)
- Handledarens tålighet
- Arbetsplatsens tidigare erfarenheter av lärlingselever

Utgångspunkten tas i elevens intressen. Vad är eleven intresserad av? På vilken arbetsplats finns det möjlighet att få utvecklas inom det området? Många skolor uppmuntrar också att eleverna själva har idéer och förslag på arbetsplatser och att de tar kontakt med de företag de vill vara på. Naturligtvis tar yrkesläraren och lärlingssamordnaren också kontakt med företaget och försäkras sig om att de kan stå för den kvalitet som skolan kräver. En arbetsplatshandledare beskriver att hen har specifika önskemål om vilka elever som passar på arbetsplatsen och som lärarna känner till. Hen beskriver hur processen går till och förklarar att eleverna så klart är olika.

Apl-handledaren: Det är ju en individfråga också. Alla 16-åringar är inte omogna. Det finns olika typer. Där är det bra att ha en dialog med skolan, där skolan vet hur vi är som praktikplats och kan ta fram rätt grund för oss. Vem som helst kan kanske inte anpassa sig till det arbets sättet som vi har här på den här praktikplatsen.

I: Så du menar att [namn på yrkeslärarna] känner till vilken typ av elever som skulle passa här?

Apl-handledare: Precis. Det är ju olika på olika arbetsplatser. Säkerligen är det så inom alla andra branscher också. Byter man jobb så är det olika företagsmiljöer, policys och grupper.

I: Vad skulle du säga att du har för önskemål på en elev, lärling som skulle komma hit?

Apl-handledare: Ja, jag brukar alltid ringa och fråga [namn på yrkeslärare] om det här är en sån som skulle passa här. Det sättet som jag jobbar på är snabba puckar, snabb utveckling, hantera många bollar, multitasking. Ha många bollar i luften och kunna göra många saker samtidigt. Just den här drivkraften att tycka att det här är kul att vara här och att vara snabbtänkt. Är det en person som vill ha väldigt mycket utveckling då passar det bra här. Är det en person som har en annan exponentiell kurva i sin utveckling och som inte är så jättesnabb så kan det bli lite jobbigt.

Det finns också berättelser från skolorna där man beskriver hur man försöker fördela elever så att arbetsplatserna får en jämn "belastning". Det kan vara att en arbetsplats fått ta emot en elev ena året som kräver lite mer handledning av olika anledningar. I de fallen försöker man nästa gång skicka en elev som är mer självgående och inte kräver lika mycket. På så sätt försöker man värna de relationer man har till arbetsplatserna så att de inte tröttnar och i värsta fall slutar med att ställa upp med apl-plats. På en skola berättar rektor att placeringen av elever som uppfattas som "belastande" för arbetsplatserna roteras mellan olika arbetsplatser så att inte en arbetsplats alltid får dessa elever. Hen beskriver att de brukar "försöka att om ett företag har haft en elev som det varit mycket problem med så får de en elev som det inte är problem med nästa gång". På så sätt försöker man jämna ut belastningen på handledare för att skapa stabila och varaktiga relationer med arbetsplatserna.

## **Statsbidragets betydelse för det lokala arbetslivets deltagande i lärlingsutbildningen**

Att arbetsgivaren får en viss ekonomisk ersättning för att ta emot lärlingselever verkar både representeranter från arbetslivet och från skolorna se som viktigt. Bland några arbetsgivarrepresentanter verkar bidraget dock mest ha ett symbolvärde – det är inte bidraget som avgör om man ställer upp med en apl-plats eller inte. En yrkeslärare berättar att informationen om statsbidraget först ges när arbetsgivaren accepterat att ta emot en lärlingselev för att det inte ska bli avgörande för beslutet. I en annan kommun berättar lärlingssamordnaren att bidraget är viktigt – inte för arbetsgivarna, utan för skolan. Det ger skolan legitimitet och rätt att åka ut på apl-platserna och göra anspråk på både elevernas och handledarnas tid. I ytterligare en kommun uttrycker en handledare kritik mot sin arbetsgivare och menar att statsbidraget borde använts tydligare i organisationen för att exempelvis kunna sätta in vikarie eller extra personal, när handledaren själv behöver ägna mer tid åt lärlingen. Eller att kunna åka iväg på möten som skolan kallar till.

På en skola riktar rektorn kritik mot att bidraget till arbetsgivarna blivit för högt och önskar istället att skolan fick mer stöd för utvecklingskostnader. Rektor ser en risk med bidrag och förklarar:

Det är det man är lite rädd för att man gör business av det. Det finns väl en eller annan som man kan se att det här med pengarna är väldigt viktigt nu. Då finns det en risk när man backar tillbaka att man inte är intresserad längre. (rektor)

Rektor lyfter också fram att det kan vara motiverat att ge arbetsplatserna under lärlingselevernas första år då de måste avsätta resurser, men det är inte lika motiverat senare.

På en annan skola finns det dock många elever inom hantverksprogrammet (frisör och stylist, hudterapi) och här är det ofta små arbetsgivare vilket gör statsbidraget viktigt.

Sen har vi handledare som har de här 23 750 per termin och som också är avgörande del om man har en lärling. Är det en arbetsgivare som känner att den här eleven vill jag satsa på. Då vill dom också vara mer involverade i eleverna och då vill dom ha eleven mer och driva framåt och skickar dom på kurser och skaffar material och sånt för att utveckla eleven. (rektor)

På ytterligare en skola där inriktningen inom ett av lärlingsprogrammen domineras av småföretagare framhåller rektor också betydelsen av statsbidraget. Hen säger att bidraget har varit avgörande för att kunna övertyga dem om att ställa upp med apl-platser.

Det finns också exempel på hur statsbidragen använts på företagen för att köpa in specifika verktyg till eleverna, eller att skicka eleverna på kurser som ger olika branschcertifikat och dylikt. Här kan de ekonomiska medlen bidra till att möjliggöra detta. Som exempel i intervjuerna anges knivar och be-

stick för restaurangelever och skyddskläder och förbruknings/övningsmaterial för fordon- respektive hantverkselever.

## **Formell och informell samverkan**

Under besöken på de 15 skolorna fick vi flera olika exempel på samverkansformer mellan skolan och de lokala/regionala arbetsgivarna. Formell samverkan som lokala eller regionala programråd, men också informell samverkan som exempelvis frukostmöten, luncher och särskilda kvällsaktiviteter ordnades mer eller mindre frekvent.

Det är dock olika hur den formella samverkan som sker i programråden fungerar. Alla skolor beskriver att de har eller försöker få till stånd programråd, men att utmaningen ligger i att få arbetsplatsernas företrädare att engagera sig och att komma till dessa råd. Orsakerna till att programråden inte fungerar kan vara många, exempelvis täta rektorsbyten, stor omsättning i yrkeslärarkollegiet, brist på engagemang från branschföreträdare. I en och samma skola kan programråden fungera olika bra. På en skola berättar lärlingssamordnaren att mötena är bra, men det svåra är att få alla inblandade att komma. Och det är inte heller självklart vem som ska vara med – är det handledaren eller personalansvarig? När programråden fungerar är det ett bra forum där viktiga diskussioner förs som rör utbildningarna. Det uttrycks i intervjuerna att det finns ett stort värde i att få branschens synpunkter.

Som redan nämnts finns det också andra, mer informella former för samverkan som arrangeras på olika sätt av skolorna. En rektor beskriver hur man i samband med handledarutbildningarna anordnat både speedway respektive bowling för att också inbjuda till ett informellt umgänge. Rektorn som varit drivande i detta upplägg, ser skolans roll också som en mötesplats. Det är viktigt för handledarna att träffas, inte enbart i ett formellt utbildningssammanhang, utan också i former som uppmuntrar till kommunikation och samtal på ett mer informellt sätt. Ett annat exempel ges av en skola som anordnar olika aktiviteter för samverkande arbetsplatser. Det kan vara middagar, där skolans restaurangprogram (som är skolförlagt) lagar mat och där information om utbildningen hålls mellan rätterna. Inbjudna arbetsplatsrepresentanter uppmanas bjuda med sig personer från andra arbetsplatser som kan vara intresserade av lärlingsutbildningen. På en annan skola berättar rektor att skolans Lärlingssamordnare ofta äter lunch med samverkande företag. Även rektor har många luncher med arbetsplatserna.

Uppföljningen sker med handledaren. Sen följer vi upp med chefen också. Där är jag involverad också. Vi brukar ta med dem på lunch och utvärdera hur året har varit och hur de tänker för nästa år. Så jobbar vi jättemycket. (rektor)

Det finns också exempel på olika aktiviteter som arbetsplatserna inbjuder till. Såväl olika företags-event som kurser eller produktpresentationer. På en skola berättar en yrkeslärare att frisörlärare och elever som är ute på apl får ta del av olika produktpresentationer som sker på arbetsplatserna, men också delta i kortare kurser som olika producenter för produkter håller i.

Att skapa former för samverkan som är av både formell och informell karaktär framstår därmed som viktigt. Inte enbart för skolans del, utan också för de arbetsplatser som är knutna till lärlingsutbildningen. För handledarna blir det en möjlighet att i ett nytt sammanhang träffa kollegor inte enbart från den egna branschen, utan också från andra branscher och yrken. Av flera uttalanden att döma ses detta som värdefullt av handledare och arbetsplatser.



### 3/ Det arbetsplatsförlagda lärandets innehåll och handledningen

Skolorna ansvarar för att lärlingseleverna får en utbildning utifrån vad styrdokumentet föreskriver, inklusive de delar som genomförs i form av apl. I lärlingsutbildningen innebär det att skolans ansvar är kopplat till arbetsplatsernas förutsättningar att ge elever möjligheter, att utifrån satta mål, kunna utveckla sitt yrkeskunnande. En grund för att det ska bli möjligt är, som vi belyst, ett noggrant arbete med matchningen av elev mot arbetsplats.

Dessutom tillkommer en annan innehållslig dimension av apl där skolans yrkeslärare har ansvaret att organisera för och följa upp elevens lärande och progression i yrkeskunnandet på de olika arbetsplatserna. Det kräver att läraren har en utförlig kännedom om arbetsplatsernas skilda förutsättningar att bidra till varje elevs utveckling av yrkeskunnande i samklang med ämnes- och kursplaner. Till detta kommer behovet av handledares didaktiska förmåga att handleda eleverna mot de satta utbildningsmålen utifrån arbetsplatsens specifika förutsättningar. Frågan om handledningen på arbetsplatserna framstår som en stor utmaning då arbetsplatshandledares kompetens att handleda eleverna är central i en utbildning som till övervägande delar ska genomföras i arbetslivet – men med skolan som ansvarig.

När en stor del av utbildningen förläggs i arbetslivet är det arbetsplatsernas handledare som förväntas bidra till att rätt förutsättningar för elevers apl ges utifrån arbetsplatsens verksamhet, och i det sammanhanget är handledarens kunskap om sitt uppdrag i utbildningen central. Frågan är om handledaren sätter skolans kunskapsuppdrag i främsta rummet eller om arbetsplatsens behov och specifika betingelser blir vägledande? Finns det en given överensstämmelse mellan uppdragen eller finns det skilda intressen och hur kommer dessa till uttryck?

I kapitlet speglas innehållet i apl och skolornas arbete med att följa upp och dokumentera elevers kunskapsutveckling i apl. Handledningen och handledares kompetens för uppdraget är en annan aspekt av det arbetsplatsförlagda lärandet som tas upp. Avslutningsvis ges en bild av elevers lärande i apl och vad som bedöms viktigt att lära sig och kunna utifrån arbetsplatsernas perspektiv.

#### **Det arbetsplatsförlagda lärandets innehåll och progression**

Vi har visat att skolorna har organiserat apl på olika sätt och med varierande modeller. Det speglar de mer generella strukturerna, men inom dessa övergripande varierande strukturer sker ett arbete med att tillgodose elevers olika behov i relation till arbetsplatsernas möjligheter att erbjuda dem att delta i verksamheten.

Skolornas lärare utvecklar med tiden en alltmer fördjupad kunskap om de enskilda arbetsplatsernas förutsättningar för att bidra i utbildningen, med utgångspunkten i alla elevers rätt till en likvärdig utbildning enligt skolans styrdokument.

Elever beskriver att inledningsvis på apl får de göra mycket av det enklare ”kringjobbet” på arbetsplatsen som exempelvis att städa, hjälpa handledaren med hantlangning av material, plocka upp och sortera varor. Det är relativt enkla arbetsuppgifter som eleverna kan få utföra under långa perioder.

Det är mycket skitjobb, åtminstone i ettan. Så länge man inte är kunnig i allt så vill dom inte riskera något och man får göra det där simpla. (elev)

Eleven tar upp en viktig aspekt av innehållet i apl där elever tilldelas arbetsuppgifter utifrån apl-handledares bedömning av elevers kunnskap. Arbetsplatserna måste garantera sina kunder en god kvalitet i produkter och tjänster och kan inte riskera att så inte blir fallet genom att låta elever utföra uppgifter som de inte bedöms vara tillräckligt kunniga eller mogna för att klara av.

För att elever ska få tillgång till arbetsuppgifter som är centrala för att utveckla yrkeskunnskap enligt skolans kursmål förlägger flertalet av skolorna minst en inledande termin i skolan (se tabell 2, bilaga 1). En skolförlagd grundutbildning framställs även som ett krav från flera av yrkesbranscherna och enskilda arbetsplatser för att eleverna ska få tillträde till apl.

En grundläggande skillnad mellan apl och det skolförlagda lärandet är att i skolan kan eleverna få pröva olika arbetsuppgifter och få möjlighet att misslyckas. Det förutsätter att skolan har resurser i form av lämpliga lokaler och utrustning samt lärare inom yrkesområdet eller det specifika yrket. I studien finns flera skolor som inte har denna möjlighet där arbetslivet förväntas stå för hela utbildningens yrkesämnesinnehåll, bortsett från det teoretiska i yrkesämnena som kan genomföras i skolans lektionssalar. Det kan bli problematiskt för skolan att då täcka upp för exempelvis elever som inte kan eller vill stanna kvar på en arbetsplats. En av skolorna med dessa förutsättningar beskriver att byggeleverna också ses som en resurs i skolan och utför uppdrag som handlar om olika mindre byggprojekt.

När [bygglärares namn] tar in sina elever så gör de olika projekt här på skolan. Det byggdes om i Maskinhallen och det skulle byggas ett extra rum. Då kommer de in. Det ska bytas dörrar och fönster... då är det [bygglärares namn] som blir kontaktad. Så de gör verklighetsbaserade grejer då också. (lärlingssamordnare)

På vissa arbetsplatser ges också möjlighet att träna på olika arbetsmoment utan att ha direkt kontakt med produktionen eller kunderna. Ett sådant exempel är frisörutbildningen inom hantverksprogrammet, där krav finns på att träningsdockor/huvuden ska finnas på de frisörsalonger som deltar i utbildningen för att elever ska kunna träna på olika moment på arbetsplatsen. När sedan eleven av handledaren bedöms ha utvecklat tillräcklig kunskap för att börja klippa kunder får eleven bjuda in sina egna vänner och bekanta för klippning under handledarens överseende. Det sista steget i en progression av apl på salongen är att elevklippningar erbjuds till reducerade priser till kunder. Dessa kunder kan sedan utgöra grund för elevens egen kundkrets i ett framtida yrkesutövande.

Utbildningen till byggnadsplåtslagare är annat exempel där eleven börjar träna på enklare moment och konstruktioner i företagets verkstad för att successivt få öka svårighetsgraden och yrkesskickligheten för att bli allt mer användbar i produktionen. I den utbildningen saknas i stor utsträckning kunskap på de enskilda skolorna och plåtbranschen driver en egen skola för att ge det yrkeskunnande som krävs som byggnadsplåtslagare. För att få ett yrkesbevis som plåtslagare krävs enligt branschens krav att eleverna går i denna skola som ligger i Katrineholm.

Inom vård- och omsorgsyrdena är kursernas innehåll anpassade till olika slags verksamheter och det krävs att eleverna roterar mellan dessa för att tillgodose bredden i utbildningen. Innehållet i apl varierar därför utifrån vilken typ av verksamhet som bedrivs och vad den kan erbjuda för elevers lärande men även elevernas specialisering i årskurs 3. Apl-platserna kan vara inom så kallade korttidsboenden för avlastning, särskilda boenden för personer med funktionshinder eller äldreboenden. Beroende på specialisering kan elever i senare delen av sin utbildning göra apl på akutsjukhus eller vårdcentral. Eleverna kan ibland ha svårt att få möjlighet att genomföra vissa uppgifter, till exempel så kallade delegationsuppgifter som att ge insulin eller byta urinkateter, då det kanske inte finns patienter som har dessa vårdbehov. Vissa uppgifter kan gå bra att genomföra i skolans metodrum, men själva omsorgsarbetet med patienter är svårare att simulera och går inte att förlägga till skolan.

### **Uppföljning och bedömning av apl**

För att tillgodose att eleverna får den bredd i utbildningen som de har rätt till enligt styrdokumentet i kombination med komplexiteten att organisera för det så lyfts uppföljningen och bedömningen fram som viktig men ibland problematisk att genomföra.

En framträdande utmaning handlar om den omfattande dokumentation som lärare och lärlingsamordnare behöver utföra för att skaffa underlag för bedömningen. Skolorna har lagt ner ett stort arbete med att framställa underlag som kan användas i uppföljningen. På några av skolorna är dessa underlag mycket omfattande och det finns ett flertal olika slags underlag som ska fyllas i av läraren, handledaren och eleven. Att sedan sammanställa underlagen och rapporterna är lärarens arbete och det lyfts fram som betungande och att det tar mycket arbetstid i anspråk. För bedömningen krävs handledarens synpunkter på elevens utveckling av yrkeskunnande, men skolans lärare är ansvariga för betygssättningen. En yrkeslärare som tidigare varit apl-handledare och har både handledarens och lärarens erfarenhet beskriver hur han uppfattar dokumentationsarbetet.

Jag tycker att det här pappersarbetet som handledare var helt okej, men om du vänder på det [...] Som lärare oj, oj oj! Jag är inte anställd som lärare. Jag är anställd som revisor. (yrkeslärare och tidigare apl-handledare)

En annan utmaning som lärarna lyfter fram handlar om möjligheten att hitta tid för arbetsplatsbesök och samtal med handledare. På flera skolor finns policys om hur ofta uppföljningen ska äga rum, men lärarna berättar att det är mycket svårt att genomföra uppföljningen i den omfattning som önskas. Skälen som anges var att de dagar lärarna har avsatta för apl-besök inte fungerar för besöken i relation till arbetsplatsens verksamhet. Andra tider har läraren andra arbetsuppgifter som är förlagda till skolan. Vidare anges skäl som att det är mycket långa avstånd till arbetsplatserna och att det inte finns tid att åka till arbetsplatsen. Att åstadkomma trepartssamtal där läraren, handledaren och eleven sitter tillsammans och går igenom underlag för bedömningen var svårt att få till stånd.

Det är svårt att få till de här trepartssamtalen, så ofta blir det att jag pratar med handledare och handledare pratar med eleven och jag pratar med eleven. Så att man ändå har den så..., men kanske inte sitter ner tillsammans allihopa. (yrkeslärare)

Det vanligaste tycks vara att läraren träffar eleven för sig och handledaren för sig och på så sätt skaffar underlag för bedömningen. En lösning som också var bättre i olika avseenden som att handledaren kanske har svårigheter att uttrycka kritik i elevens närvaro.

Jag tycker att det är bra som vi har det nu. Då får man höra saker som man kanske inte får höra när vi alla sitter. För att dom kanske inte vågar säga saker när jag är med och vise versa. Så jag får höra en sak och hon får höra en annan sak och sen kan vi prata med varandra och säga att det här visste jag inte och sen börjar man spinna vidare, så jag tycker att det är jättebra. (apl-handledare)

Ett annat sätt att lösa kontakterna är att mejla eller ringa apl-handledaren. De skolor som engagerade endast lokala apl-platser och som har långa sammanhängande perioder avsatta för lärarens uppföljning verkar ha de bästa förutsättningarna för uppföljningen.

Det som beskrivs hända vid arbetsplatsbesöken är att läraren tillsammans med handledaren och i bästa fall eleven går igenom underlag/matriser som anger vilket centralt kunskapsinnehåll som eleverna ska tillägna sig i de olika ämnena och kurserna. Ibland består underlagen av omfattande dokument med i stort sett samtligt yrkesämnesinnehåll som är relevant för elevens utbildning och yrkesinriktning. I andra fall bryts innehållet mer till mindre delar och är tolkat till arbetsuppgifter som kan genomföras på den specifika arbetsplatsen. Vem som gör underlagen varierar. Principen vid uppföljningen är att de genomförda arbetsmomenten på apl definieras i förhållande till yrkesämneskursernas innehåll och bockas av i underlagen och i princip fungerar som en checklista.

Lärare beskriver att det är ett omfattande arbete att sammanställa dokumentationen som tar tid och kraft och som kan upplevas som ett hinder för annat arbete med eleverna.

Jag har pratat med andra lärare som säger att när de kommer hem så orkar de inte med sina barn för att det är så mycket pappersgöra. Det kan jag tycka är väldigt, väldigt negativt. För varje kurs, varje lektion

ska du... En lektionsplanering måste du ha och en grovplanering är bra, men alla dessa bedömningsstöd, alla dessa matriser. Jag har jättesvårt för det.

På den där halvtimmen kommer en elev som har migrän, nån elev som inte mår bra. Det är nåt som har hänt i skolan, det är nån kollega som kommer fram och pratar. Du hinner inte med...

Du har elever som har problem. Jag vet om det, men genom att jag jobbar med papper så mycket så kan jag inte snappa upp det eftersom jag vill klara av dagen. (yrkeslärare)

På ett par av skolorna fick lärarna göra veckovisa sammanställningar i en datorbaserad mall där rektors uppdrag är att kontrollera att arbetsplatsbesöken genomförs frekvent och att bedömningsunderlagen fylls i regelbundet. De mest omfattande dokumentationssystemen finns på skolor som har fått anmärkningar av en Skolinspektion.

Rektor: Det som har varit svårt genom åren är yrkeslärarnas bedömning av apl. Varje gång en lärare har varit ut på besök så fyller dom i ett besöksformulär som ligger på vårt intranät. Det är lättillgängligt. Vanlig information, närvaro, engagemang, vilka kursmål man har jobbat mot. Här är namn på kurserna de läst och där kryssar man i. Vilka arbetsuppgifter har eleverna haft för att nå målen? Vilka moment från utbildningskontraktet har genomförts under utbildningstiden. Vi har ju ett kontrakt för alla elever. Planerade arbetsuppgifter till nästa period, kommentar. Handedarens bedömning av elevens måluppfyllelse, lärarens bedömning. sen handlar de sista frågorna om just det här med krav på apl-företaget, arbetsmiljölagen, säkerhet och så vidare. Det checkar man av varje gång man varit där.

I: Är det samma underlag som Lärlingssamordnaren använder?

Rektor: Ja, men ibland är det inte ett bedömningsbesök. Ibland gör de bara sociala besök. Man åker förbi och tittar hur går det, tar en kopp kaffe. Dom måste fylla i det här ändå för jag vill ha statistik på hur många besök som gjorts och jag vill se att besök görs. Så det är jätteviktigt att de fyller i dom.

Flera av skolorna eftersträvar i största möjlig mån att kunna genomföra hela utbildningen på en och samma arbetsplats för att underlätta för dokumentationen och kontakter med handledare. För varje arbetsplats krävs dessutom att ett nytt utbildningskontrakt skapas.

En annan aspekt av uppföljningen och bedömningen är vem som ska genomföra den. På de skolor som har en lärlingssamordnare är grundregeln för arbetsfördelningen att lärlingssamordnaren sköter uppföljningen av det sociala och trivseln på arbetsplatserna och yrkeslärarna gör uppföljningar och bedömningar av yrkeskunskaperna. Det finns dock exempel i underlaget som visar att lärlingssamordnare också genomför bedömningar av yrkeskunnandet.

Med [lärlingskoordinators namn] kunskap om betyg och bedömning så har jag inte något tvivel om att de [eleverna] fick en rättvis bedömning utifrån de kriterier som är fastställda, men det håller inte utifrån nuvarande norm med lärarlegitimation. (rektor)

Vid samtalen med yrkeslärarna framkommer att de oftast kan utgå från sitt eget bedömningsunderlag vid betygssättning av elevernas yrkeskunnande och således inte tar så mycket hänsyn till handledares bedömningar. Det gäller särskilt om yrkesläraren har haft eleven under en längre skolförlagd tid och om läraren därefter ges tid och möjlighet till rikliga kontakter med arbetsplatserna. Yrkesläraren kan då bedöma elevernas apl genom att de beskriver med relevanta yrkesbegrepp vilka arbetsuppgifter de gjort och att de visar exempel på vad de gjort på arbetsplatserna. Till det kommer att vissa yrken har slutprov som kan ligga till grund för bedömningen.

## **Apl-handledningen**

Handledningen på apl-platsen framstår som mycket viktig för elevers utvecklande av yrkeskunskaper och det är därför av stor vikt att apl-handledaren känner till sitt uppdrag i utbildningen. Det är dessutom angeläget att handledaren har en didaktisk förmåga. Med dessa behov som utgångspunkt arbetar skolorna med att matcha ”rätt” elev mot ”rätt” handledare för att skapa så goda relationer som möjligt mellan elev och handledare. Flera av skolorna använder också kortare praktik för att stämma av ”personkemin” innan det avgörs hur elev och handledare passar ihop. Det innebär att det finns ett ömsesidigt förhållande mellan elev och handledare, där en starkt bidragande faktor för att få tillgång till att utveckla sitt yrkeskunnande är att eleven visar intresse för arbetet och vill lära sig yrket.

Handledningen lyfts fram som en utmaning på flera av skolorna. Det finns en risk att eleverna inte får den handledning som de behöver utan istället används för enklare uppgifter som gratis arbetskraft.

Problemet är egentligen att få arbetsgivarna medvetna om vad som krävs av deras handledare, handledareskap. Att man ger dem utbildning och att man inte har en förvaringselev som städar och man får ersättning. Att man har ett ansvar. (rektor)

För att skolorna ska få möjlighet att kommunicera vad uppdraget som handledare innebär till arbetsplatserna krävs en utbildning av apl-handledarna. Skolorna har över tid försökt att på olika sätt få apl-handledare att delta i olika slags handledarutbildningar som skolorna utformat, utan att lyckas särskilt väl med detta. Det har varit svårt att få handledarna, särskilt på de små arbetsplatserna, att avsätta tid för att komma till de handledningskurser som skolan har arrangerat. Den dominerande bilden blir att utbildningen av handledare huvudsakligen blir en uppgift för yrkesläraren eller lärlingssamordnaren som ska ske i samband med arbetsplatsbesöken.

Det finns några exempel på att krav på handledarutbildning kan ge positiva effekter för att få till stånd handledarutbildning. Ett av exemplen är Frisörbranschens krav på handledarutbildning för att få ta emot lärlingselever.

Det är svårt att få en handledare att avsätta tid och komma till en handledarutbildning. Inom frisör hade frisörföretagarna och handels krav på att handledarna ska vara utbildade när man går ut som trainee. Då var det lättare att få dem att utbilda sig. Nu har det kravet tagits bort från branschen [...] Den största delen

av handledarutbildningen är den som yrkesläraren måste ta när man introducerar dom i handledarskapet.  
(rektor)

Den bilden bekräftas av en handledare som driver en salong på samma skola som menar att arbetsplatsen inte skulle avsätta tid för handledare att gå en utbildning om det inte finns ett krav på handledarutbildning.

Frisörerna fick gå en handledarutbildning. Just för att det är ett krav från frisörföretagarna, branschorganisationen. Men annars så är det inte någon av handledarna, men där väljer jag rätt person för rätt sak. (apl-handledare)

Det riktade statsbidraget för handledarutbildning som nu utgår upplevs som positivt för att få till stånd handledarutbildning. Det riktade bidraget innebär att det är lättare att motivera handledare att avsätta tid för att gå utbildningen.

Särskilt viktigt är ersättningen för handledarutbildningen. Vi vill att dom ska gå, men dom har väldigt svårt att avsätta tiden. Då är det fint att kunna säga att det finns en ersättning. /.../ Vi har krav på att handledarna har en handledarutbildning. Det måste de ha. Vi använder Skolverkets egen webbaserade utbildning. (rektor)

En annan skola lyfter fram effekterna av sina insatser för att få fler utbildade handledare i kombination med användningen av Skolverkets webbaserade handledarutbildning och skolan har sett en positiv effekt i att allt fler går utbildningen.

Nu försöker vi sjösätta Skolverkets handledarutbildning så vi har provat formen frukostmöte och bjuder in handledarna. Vi hade ett i våras med kanske 15 personer och ett nu här i höstas med kanske 20-25 personer. De handledare som har genomfört utbildningen tycker att den är givande, enkel att göra, lätt till formen och att de kan stoppa när de vill och komma tillbaka där det var. Det börjar komma in sådana där diplom nu att de har gått den där handledarutbildningen. (lärlingssamordnare)

Vem som blir handledare avgörs av arbetsplatsen. De som benämns handledare är mestadels de personer som undertecknat utbildningskontraktet. Det är oftast en person i arbetsledande befattning, som kanske inte direkt handleder eleven i det dagliga arbetet (även om det också kan vara så) men som har det övergripande ansvaret för apl-handledningen på arbetsplatsen.

På arbetsplatsen möts eleverna vanligtvis av flera handledare. Genom att eleverna ges möjlighet att delta i de arbetsuppgifter som anses lämpliga och som arbetsplatsen har i sin produktion avgörs vem som blir handledare. Det kan bli en och samma person under lång tid, men också variera från dag till dag där snarare en arbetsgrupp utgör handledarskapet än en specifik person. En problematik blir då i relation till handledarutbildningen att uppdraget att utbilda alla handledare skulle bli ett mycket omfattande arbete, det skulle snarare röra sig om hela arbetsgrupper. Nu riktas handledarutbildningen

mot den formelle handledaren som undertecknat utbildningskontraktet, men som inte handleder eleven.

I kontraktet har vi tydliggjort vem som är handledare. Det är ett namn, sen kan det vara någon annan som äger företaget, men det ska finnas en person på företaget. Även om eleven inte är med den personen jämt och ständigt, men den personen kan vi kontakta och som har samlad information om vad eleven har gjort och inte gjort och med vilken kvalitet. Rutiner och allt. Annars strular det till det om vi ska ha flera. Det måste finnas en. (rektor)

Även i fallet med utbildade handledare urskiljer sig VO-programmet där merparten av apl-handledarna har en handledarutbildning.Handledning ingår i tjänsten och personalen tilldelas elever.

Det framkommer flera exempel på att tidigare apl-handledare har blivit anställda som yrkeslärare på skolorna, men också några fall där det finns personer som både är anställda som yrkeslärare samtidigt som de är apl-handledare. Det gäller främst i de yrkesområden som är smala och som det endast finns ett fåtal elever inom på skolan – hantverksprogrammet framträder som ett sådant program.

### **Relationen mellan elev och apl-handledare**

Det är som framgått mycket centralt för eleven att hamna på rätt arbetsplats med rätt handledare för elevens möjlighet att utveckla både ett brett och ett djupt yrkeskunnande. I elevintervjuerna framkommer att det finns ytterst varierande erfarenheter av handledningen, alltifrån att handledaren har bidragit till att elever utvecklat ett starkt intresse för yrket och djupa yrkeskunskaper till att elever mest har fått utföra monotona arbetsuppgifter som inte utvecklar deras yrkeskunnande och en känsla av att bli utnyttjade som gratis arbetskraft.

I handledningen är det viktigt att lärlingselever själva visar intresse och ställer frågor till apl-handledare för att få ta del av handledares kunskaper.

I: Hur mycket måste ni ta egna initiativ för att lära er och få veta saker?

Elev 2: Ganska mycket, men det är väl bara positivt, tycker jag.

Elev 1: Om man vill lära sig saker så måste man fråga. Min handledare är ingen som ställer sig och säger att nu gör vi så här och så här. Hon typ kör på. Hon jobbar och om jag inte frågar så. /.../ Det är mitt ansvar att fråga om det jag vill lära mig.

Elev 3: Lite så är det hos mig också.

I: Då krävs det lite mer att gå lärling, eller vad tycker ni?

Elev 4: Det är väl så att om det är skolförlagt då ger läraren en uppgift och så har man skolböcker, men när man är ute på praktik och handledaren säger sätt upp den här dörrstängaren och man aldrig har gjort det förut, då måste man fråga så att man gör det rätt.



Elever berättar om att ett problem för dem är att få tid av handledaren och att de särskilt uppskattar de handledare som tar sig tid att gå igenom arbetsmoment, visa hur de ska genomföras och förklarar djupare innan eleven får pröva själv. En stor del av elevernas handledning på arbetsplatsen består av att observera handledares arbete och att ställa frågor.

En viktig del av elevernas syn på handledningen och apl handlar om bemötandet och känslan av delaktighet i gemenskapen på arbetsplatsen. Det krävs en grundtrygghet för eleven för att våga ta för sig.

Man känner sig som en deltagare på arbetsplatsen och inte som nån som är typ i vägen. Man har mer gemenskap och kommunikation med dom än direkt i början. Man känner dom lite, man kan lite och man vågar ta för sig. (elev)

Både elever och apl-handledare tar upp att de skulle önska mer av skolförlagd undervisning i yrkesämnena för att eleverna ska få en djupare teoretisk yrkeskunskap. På arbetsplatsen har handledare inte alltid tid eller tillräckliga kunskaper för sådana fördjupningar av yrkeskunnandet. På arbetsplatserna handlar mycket om att ”få göra och att få ett högre arbetstempo”, som en elev uttrycker det. Skolans yrkeslärare har både kunskap och tid att förklara djupare, menar både elever och apl-handledare.

## **Elever i behov av stöd och apl**

En fråga som lyfts av flera skolor handlar om problematiken kring att det finns många elever i behov av särskilt stöd och elever som inte har tillräckliga förkunskaper från grundskolan trots att de har fått godkända betyg.

Vi har 58 procent diagnoser här. De är godkända från grundskolan, men har inte de kunskaperna. Många kan inte alfabetet, kan inte gångertabellen, kan inte måttangivelser. Vi ska kunna ta emot elever med olika diagnoser, men när det blir så mycket så blir det problematiskt. Det finns elever som inte vågar gå ut på praktik. Det krävs ju att de är sociala. Vi behöver få in dem som är lite drivna som kan ge lärlingsutbildningen ett positivt ansikte, samtidigt som vi måste kunna ta hand om de andra också. (rektor)

Dessa elever innebär också en extra belastning för yrkeslärarna som behöver prioritera uppföljningen av dessa elever på apl. Ett problem som lyfts är att timtilldelningen i tjänsten för apl-besöken inte alltid räcker till för elevernas varierande behov. Följande exempel är illustrativt för problematiken som lyfts. En lärare har tilldelats 4 timmar per elev för apl-besök under en 10-veckorsperiod, vilket innebär ungefär 2 besök per elev.

Men jag vet ju att det finns elever som jag kommer att besöka mycket, mycket oftare, elever som har misskött sig på apl tidigare [...] då kommer inte den tillsynsbiten att fungera tillfredställande heller, här är något riktigt knixigt. (lärare)

Ett annat problem som lärarna lyfter handlar om hög frånvaro som innebär att elever inte blir godkända för kurser som ska genomföras inom apl och hur eleverna ska kunna ta igen det de förlorat. Om de ska ta igen det genom apl tar det lång tid. Arbetsplatsen kan inte ha elever på sommaren då det är många vikarier och yrkeslärarna är lediga.

Andra skolor berättar om att elever i introduktionsprogrammen programinriktat individuellt val och yrkesintroduktion integreras i lärlingsutbildningen då skolorna fyller sina vakanta platser på programmen med elever som inte är behöriga för det nationella programmet. Då eleverna inte går ett nationellt yrkesprogram så krävs det inte att de ska genomföra en viss andel av utbildningen som praktik/apl, men när de integreras med lärlingseleverna så får yrkesläraren ändå uppdraget att sköta uppföljningen på praktiken/apl även för dessa elever. Yrkeslärare beskriver att dessa elever tar en stor del av deras tid i anspråk och att det kan vara svårt att planera för på apl då arbetsplatserna kan ha svårt att acceptera dessa elever och att deras beteenden på arbetsplatserna orsakar akuttryckningar.

Frågorna kring elever med olika behov av särskilt stöd tycks vara besvärligast för de skolor som enbart har lärlingsutbildning och som saknar resurser och verkstäder för yrkesämnesundervisning på skolan. De mer flexibelt organiserade skolorna kan erbjuda en övergång till skolförlagd utbildning. De skolor som har en flexibel organisation kan öppna för möjlighet för dessa elever att byta till ett mer skolförlagt upplägg.

Från arbetsplatsernas sida är problemet inte lika betonat. Så länge eleverna ”sköter sig” på arbetsplatserna så tycks det inte vara några stora hinder, vilket indikerar att det är det sociala beteendet som värderas och ger tillträde till apl. Arbetsplatsen har också möjligheten att säga nej tack till en elev som de menar inte passar in, medan skolan har en skyldighet att ge eleven en apl-plats om eleven blivit antagen till utbildningen.

Vi har fått flera exempel på apl-handledare som har tagit ett stort ansvar för lärlingselever som har haft behov av deras vuxenstöd, långt utöver vad som kan krävas av en handledare men som innebär väldigt mycket för dessa elevers personliga utveckling. Det finns också handledare som önskar att företaget i stort ska ta ett större ansvar för apl, till exempel HR-avdelningarna som borde ha ett intresse för lärlingar och eventuell framtida rekrytering.

Trots att både yrkeslärare och apl-handledare tar ett stort ansvar för elever i behov av stort och särskilt stöd så finns inga exempel på att skolan varken ger yrkeslärare eller arbetsplatsens handledare något särskilt stöd för uppgiften. Exempel på ämnesdidaktiskt stöd till dessa elever tycks uteslutande ges till de gymnasiegemensamma ämnena. Yrkeslärare och apl-handledare får på egen hand sköta anpassningen av yrkesämnesinnehållet och arbetsplatsens förutsättningar till dessa elever.

## 4/ Relationen mellan skolförlagt lärande och apl

I kapitlet behandlas frågor om relationen mellan det skolförlagda lärandet och apl. Frågan är om det skapas sammanhang mellan dessa delar och i så fall hur dessa samband ser ut och uppfattas. I själva konstruktionen av den gymnasiala yrkesutbildningen är utgångspunkten enligt Gymnasieförordningen<sup>4</sup> att samma styrdokument ska gälla oavsett var innehållet genomförs. Det är skolan som sedan beslutar om var innehållet ska genomföras utifrån lokala förutsättningar. Fördelningen mellan det skolförlagda och det arbetsplatsförlagda innehållet är ett ständigt pågående arbete med att organisera för. För att skapa sammanhang mellan utbildningens innehåll och platserna för genomförandet konstrueras och används olika redskap för uppföljning och bedömning. Att lärlingsutbildningen kan starta under alla årskurser öppnar upp för en variation av lokala lösningar och upplägg, där sambandet mellan det skolförlagda och apl kan antas variera starkt om eleverna startar lärlingsutbildning efter två veckors skolstart i årskurs 1 eller efter två läsår i årskurs 3.

### **Olika aktörers betydelse för integrering av apl och skolförlagt**

Principen för lärlingsutbildningen är att den genomförs både i skola och på arbetsplatser av aktörer i utbildningen som i olika hög grad är knutna till skolan respektive arbetsplatsen. Denna anknytning kan bli betydelsefull för integreringen av apl och det skolförlagda lärandet och helheten i utbildningen.

Följande bild framträder utifrån studiens undersökningsskolor. Elever och yrkeslärare är de aktörer i lärlingsutbildningen som rör sig mellan arbetsplatser och skolan och de kan därför betraktas som gränsöverskridare. Lärlingssamordnare eller motsvarande funktioner har sitt huvudsakliga engagemang förlagt till arbetsplatserna med fokus på organiseringen och den allmänna uppföljningen av apl, men är i olika utsträckning även engagerade i skolans verksamhet.

Den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen tycks inte nämnvärt beröra de gymnasiegemensamma ämnena som utan undantag genomförs i skolan, men det finns exempel på ämneslärare som är engagerade i lärlingsutbildningen som lärlingssamordnare. Likaså har apl-handledarna i regel alla sina aktiviteter i lärlingsutbildningen förlagda till arbetsplatsen. Det finns ett par exempel på att apl-handledare också fungerar som yrkeslärare och på så sätt får en inblick i skolans verksamhet.

Arbetsfördelningen mellan aktörerna innebär att det föreligger varierande förutsättningar för att skapa en helhet i utbildningen.

### **Mer eller mindre skola**

För elevernas del varierar fördelningen av skola och arbetsliv i utbildningen beroende av när eleven startar sin lärlingsutbildning och om de väljer att läsa ämnen för högskolebehörighet. Alla elever har

---

<sup>4</sup> Se vidare Gymnasieförordningen 4 kap 12§.

rätt till allmän högskolebehörighet, men här varierar skolornas praxis i hur detta erbjuds. Det handlar i princip om att välja bort eller att välja till ämnen för högskolebehörigheten. En skolas praxis är att utgå från att alla lärlingselever vill bli högskolebehöriga och arrangerar undervisningen så att det i största möjliga mån blir allas val.

Nu är det så att alla läser. Det har blivit en trend på lärling att man läser sin högskolebehörighet. En kultur är väl ett bättre ord. Vi hejar på att de ska göra det och varför de ska göra det. Ingen vet ju hur framtiden ser ut och nu är det gratis. Kommer ni hit och ber om hjälp så klarar ni det, det ligger med klassen. Det är ingen extratid under de här åren. Ja, så har alla valt det. (lärlingssamordnare)

Elever berättar också att deras föräldrar vill att de ska läsa in högskolebehörigheten men att de själva inte har några tankar på att läsa vidare, men samtidigt kan det vara bra att ha behörigheten.

Jag blev tvingad av morsan. Hon sa att jag borde ta det. Jag vet inte varför för jag har inte tänkt plugga vidare. Det kan vara bra att ha. (elev)

I en annan skola talas det om lärlingsspåret eller högskolepaketet som eleverna kan välja mellan. Lärlingsspåret innebär att eleverna kan välja yrkesämneskurser istället för kurser som ger högskolebehörighet.

Intervjuare: När ni går lärlingsutbildning så innebär det att ni inte har högskolepaketet?

Elev 1: Man kan välja till det om man vill.

Elev 2: Jag vill välja till det. Det kan vara bra att kunna läsa vidare om man behöver det.

Elev 3: Jag är så säker på att jag vill jobba med det här just nu. Då känner jag att om jag kommer på något annat så får jag ta det sen.

Elev 4: Jag kommer att välja bort det. Visst kan det vara roligt att läsa vidare sen, men om man vill jobba direkt när man kommer ut och känner att man inte orkar med de kraven som finns, så är det lika bra att välja bort det på en gång. [...] Det kan vara jobbigt redan som det är, man orkar inte. De flesta väljer bort det. Dom har en yrkesutbildning.

Elev 1: Det är ju rätt så mycket när man går en praktisk linje. Jag som går frisör, då är det jättemycket frisörkurser. Jag skulle aldrig hinna. Det skulle bli för mycket.

Elev 5: För oss var det att antingen tog vi högskolepaketet eller så var det typ en fransförlängningskurs och nånting mer som man kunde ta istället och då vill man hellre ha hela paketet.

Som framgår finns det elever som inte orkar läsa ämnen för högskolebehörigheten, vilket kan bero på att det är viktigt att ha ett starkt intresse för yrket i lärlingsutbildningen och att eleverna vill lära sig så mycket som möjligt och prioriterar yrkesämneskurserna. En annan orsak kan vara att apl är krävande.

Flera elever berättar att de också arbetar extra på sina apl-platser och vill göra det för att tjäna extra pengar, men också för att visa att de vill arbeta och ställa upp för arbetsplatsen.

### **Elevers vardag under apl**

Elever kan ha långa dagar på sina arbetsplatser då normen verkar vara att eleven följer arbetsplatsens tider. Inom flera yrkesområden innebär det att börja tidigt på morgonen. Inom byggyrken skiftar också arbetsplatserna som kan göra det svårt att komma till arbetsplatsen om eleven inte har körkort och tillgång till bil. Följande berättelse kan illustrera hur en vanlig apl-dag ser ut för en elev.

Eleven: Jag stiger upp typ fem, tar bussen till stan som går tio i sex, är i stan typ tjugo över sex. Så cyklar jag ut till [namnet på arbetsplatsen som är en skola] där vi är och gör om nu. Jag fick en cykel av företaget som jag kan använda för att cykla fram och tillbaka till arbetsplatsen. Jag är där typ halv sju och är i fikarummet till sju. Sen går jag in och gör det jag ska göra. Jag vet vad jag ska göra. Alla klassrum ser typ lika dana och allt är rensat så det är typ att göra allt om och om igen. Jag jobbar helt själv och har gjort det i princip hela tiden.

Intervjuare: Får du lön?

Eleven: Neej. Jag sommarjobbade och då fick jag lön.

Intervjuare: Hur går det att komma hem?

Eleven: basen jag har där har sagt att det är okej att jag går hem lite tidigare så jag fassar in med kvart i fyra bussen och då är jag hemma kvart över fyra.

Flera elever berättar om betydligt längre dagar, men också om varierande tider, beroende av yrkesområde.

### **Lärlingsklasser eller inte**

Några av skolorna har enbart lärlingsutbildning som de organiserar i små klasser i yrkesprogrammet som slås samman till större programöverskridande grupper i de gymnasiegemensamma ämnena. Det innebär att eleverna har två olika klasstillhörigheter i denna typ av organisering. Andra skolor som kan vara specialiserade på ett yrkesprogram har större klasser med lärlingselever inom ett specifikt program. Ytterligare finns exempel på skolor som samorganiserar undervisningen med den skolförlagda yrkesutbildningen. Vidare kan skolorna samla lärlingseleverna i särskilda lärlingsklasser riktade mot lärlingselever inom olika yrkesprogram som är desamma under hela utbildningen. Denna modell upplever en skola som en framgångsrik modell. En särskilt fördel som lyfts fram är att de blandade klasserna kan motverka de starkt könsdifferentierade programmen då manliga och kvinnliga elever från olika program blandas.

De här lärlingsklasserna blir alltid blandgrupper av tjejer och killar. Det är ju jättepositivt. I början hade vi i princip bara killar och det blir ganska grabbigt. I år är det ganska fifty-fifty, i fjol hade vi 2/3 tjejer.

Handels och vård. Det som jag ser som utvecklingsbart är att bryta normerna inom yrkena. Vi har en kille som går VO och en tjej som går VVS, men de är få. Det är väldigt traditionellt. (lärlingssamordnare)

Det framstår som viktigt för eleverna att känna en tillhörighet i skolan i en klass och några tar upp att de tappar ”klasskänslan” när en så stor andel av utbildningen förläggs till arbetsplatser.

### **Att länka samman mellan skola och apl – elevers ansvar**

Lärlingsutbildningen framstår som tudelad mellan skola och arbetsliv, där yrkeslärares gränsöverskridande arbete med att skapa sammanhang och organisera för helheten i utbildningen har beskrivits. För lärlingselevernas del framstår det som om det till stora delar är deras ansvar att skapa sammanhangen och att driva sitt eget lärande då det är väsentligt att visa intresse och nyfikenhet för yrket för att kunna få tillgång till så mycket kunskap som mycket i yrket. Det gäller för eleverna att kunna navigera i såväl arbetsplatsens som skolan regler och system och att om möjligt sammanlänka det.

Föreställningar om att lärlingsutbildningen ska vara ett lättare alternativ än en skolförlagd utbildning är vanlig, men elever berättar om att så är det inte och att yrkesämnena kräver mycket teoretiskt kunnande.

Elev 1: Det är jättemånga som tror att utbildningen ska vara chill.

Elev 2: Att man inte behöver plugga, men det är ju plugg.

Elev 3: Det är roligt plugg.

Elev 2: Det är inom det här ämnet. Det är inte så mycket kärnämnen. Det ju väldigt mycket tekniker och grejer man sak printa in i hjärnan.

En del yrkesprogram verkar kräva mer av att eleverna tar ansvar för att skaffa nödvändig kunskap, som exempelvis VO-programmet.

Ta reda på det här ute, här kan du läsa om det där i boken, så kan du sedan kolla upp med din handledare, hur gör man på den här avdelningen, och så skriva om det. (lärare)

En lärare berättar om att många elever får en chock när de kommer till VO-programmet. De är inte beredda på att det är mycket de måste läsa, men med tiden lär sig eleverna genom att ta del av verksamheten under apl och på den vägen bli yrkeskunniga.

Lärare1: Det har tagit dem ett helt läsår att försöka få dem att förstå det här. Lite förberedelse här inne i skolan, sedan kliver ni ut i verkligheten som ska vara er lärobok, det är där ni ska lära er och ta reda på, och fördjupa er, att ni måste prata med handledarna, ni måste använda de här matriserna, bedömningsunderlagen, ni måste ha läroboken med er ute, det var väldigt motigt, faktiskt.

Lärare 2: och fortsätter att vara motigt

Lärare 1: ja

Intervjuare: Vad är det som ligger i detta då? Vad är det som blir annorlunda?

Lärare 3: Initiativtagandet, som inte existerar, alls, nästan. Utan dom tror på något vis att dom ska få allting serverat, och här är det absolut inte det, utan här måste dom ta tag i litteraturen och titta, om dom ska genomföra något moment ute i praktiken så måste dom ju läsa på det innan de gör det så att de verkligen blir insatta, det finns ju inte en chans att de kan få det på skolan, eftersom, de har inte undervisning. Fungerar bättre när de kommit upp i trean. Fast det finns individuella skillnader mellan eleverna (när det gäller ansvarstagande).

Lärare 1: Många är superduktiga, men kanske inte så teoretiskt drivna, men på något sätt lär de sig när de är ute.

Efter några år på utbildningen kan elever också uttrycka att de utifrån ett intresse att lära sig mer om yrket saknar en yrkeslärare i relation till apl-handledaren.

Vi tyckte att vi var på praktiken för mycket. Vi tappar den här klasskänslan och att vi skulle ha kunnat lära oss mer om yrket. Det var så mycket praktik. Det är klart att man lär sig mycket där också, men det är inte samma sak. Det är ingen som står där och berättar och visar. Det är klart om jag frågar så säger dom och visar, dom kan, man det blir ju inte som en frisörlärare. (elev)

## **Redskap för apl – att följa upp och kontrollera**

För att yrkesläraren ska kunna följa upp elevernas lärande på arbetsplatsen så ges även eleverna ansvar för att rapportera vad de gjort under en vecka på arbetsplatsen på en särskild blankett. Rapporten ska också undertecknas av apl-handledaren och i vissa fall ska även ett omdöme om eleven ges i rapporten. Eleverna beskriver att uppföljningen syftar till att yrkesläraren ska veta vad eleven gör på arbetsplatsen och se till att utbildningen inte blir ensidig.

Vi har ett papper som vi ska skriva på vad vi har gjort och handledaren också, så att vi får matersättning. Då skriver vi vad vi gör så att handledaren kan se vad vi gör för moment till exempel om man kanske har gjort samma sak tio gånger på en dag. Då ser [namnet på läraren] det och kan höra av sig till praktiken och säga att han skulle behöva ... jag ser att han kan göra det här nu behöver han lära sig det här också för att kunna bli fullt utbildad. [...] Vi har en arbetsplan som vi måste göra klart och har vi inte gjort det så måste vi lära oss det. Han [läraren] är inte ute och kollar hela tiden, utan vi lämnar in och säger att det här har vi gjort. Det här måste vår handledare godkänna, bekräfta att det här har vi gjort så han kan veta (elev).

Rapporteringen sammanställs av läraren och ska indikera vad eleven lärt sig på arbetsplatsen och den officiella avsikten är att följa upp om eleverna får tillgång till yrkeskunskaper enligt ämnesplanerna. Vidare används rapporterna för att kontrollera närvaro och är kopplade till elevens matersättning.

Rapporten används även för att kontrollera elevernas närvaro på apl och fungerar som ett underlag för att eleverna ska få matersättning från skolan. Men det ingår även att apl-handledaren ska göra en bedömning för varje dag eleven har varit på arbetsplatsen.

Efter varje dag de varit här ska det ske någon slags bedömning på deras lappar. Det är jättebra och visar på seriositet från skolans sida. Där blir det ju jättesvårt att skriva ett till fem. Idag är du en fyra och imorgon en tvåa. Det är ganska svårt, men jag förstår att det måste finnas något sånt. Man märker på eleven ifråga. Initiativtagande. Om hon sitter och inte orkar och bara tittar ut i tomma intet, så blir det en etta. Men är det nån som verkligen tar för sig och vill göra uppgifter och tycker att det är jättekul, då blir det en femma. [...] Sen är det lite kommentarstext som följer med. Då kan man skriva att idag att idag har dom överträffat förväntningarna och idag har dom tagit för sig och så. Då får ju dom [lärarna] lite koll, samtidigt får ju eleven lite koll. (apl-handledare)

Denna typ av underlag ska sedan sammanställas av läraren, men frågan är hur apl-handledarens bedömning kan vägas samman med yrkeslärarens bedömning och betygssättning? Det framgår att det finns två bedömningssystem, skolans och arbetsplatsens. En rektor yttrycker det som att dessa arbetsplatsens bedömningar kan betecknas som en bedömning av anställningsbarhet.

Det är koder som man ska knäcka som elev. Det är dom koderna som vi vill att dom ska ha med sig och som man inte bedömer i betygskriterierna. Där bedöms elevernas kunskaper, sen anställningsbarhet. Då kommer du inpå andra kriterier som kreativitet, initiativförmåga, ansvar och samarbete... nyckelkvalifikationerna som man hela tiden pratar om. Och att få respons och feedback på dom är att jobba med anställningsbarhet också. Det är det som är målet. Du ska ha kunskaperna och du ska vara anställningsbar. Bedömningskriterierna bygger ju inte riktigt på det... (rektor)

Även eleverna har uppmärksammat att det finns två bedömningssystem, ett i skolan som handlar om betyg och ett annat på arbetsplatsens bedömningar. Följande beskrivning visar att det inte heller är helt klart för eleven vem som bedömer och vad som bedöms:

Eleven: Ja, dom [lärarna] kommer en gång per termin, tror jag. Sen skriver man veckorapporter om vad man gör, sen har handledaren ett papper med olika mål och moment som hon också kollar. Hon [handledaren] bedömer, sen kommer läraren och pratar och så kollar dom igenom. Sen säger dom vad man ska träna på.

Intervjuare: Sitter du med när läraren kommer till salongen?

Eleven: Ja.

Intervjuare: Är det handledaren som bedömer eller är det läraren?

Eleven: Det är hon [handledaren]. Jag tror att det var något nytt som min lärare kom med när hon var där senast. Hon [handledaren] ska fylla i något betyg, sen ska man sammanfatta och se vad det hamnar på för betyg. Jag vet inte, jag kan inte det så bra.



Intervjuare: Vad är det som du tror är viktigt att kunna som frisör? Varför vill dom anställa dig?

Eleven: Jag tror att man är trevlig och tar mycket initiativ och jag vet inte, har mycket erfarenhet, vågar. Jag vet faktiskt inte.

Intervjuare: Tittar dom på betyget?

Eleven: Det är klart att dom kollar på betyget i frisörämnen. Jag vet inte vad dom gör. Man vill ju ha högt betyg för då vet man att man kan. Sen är det en massa prov man gör, man gör delprov och gesäll.

## **Eleverna skapar sammanhang**

Eleverna vi intervjuat menar att det finns ett samband mellan apl och de skolförlagda delarna, men som de själva får skapa. Om de har en yrkeslärare genom hela utbildningen som på så sätt vet vad de har lärt sig på arbetsplatsen bidrar det till möjligheter att skapa sammanhang. En grundutbildning i skolan, varvat med skolförlagd undervisning och apl, tycks vara önskvärt. Det indikerar dessa elever som menar att det har varit för mycket apl i utbildningen och att de i årskurs 3 önskar mer skolförlagd utbildning inom yrkesämnet.

Elev 1: Vi pratade om att vi var ute så mycket på praktik. Man får mycket erfarenhet av att vara ute, men vi tycker att det är för mycket.

Elev 2: Hade jag inte varit med min handledare, så hade jag varit helt lost. Dom grejerna har vi inte lärt oss ordentligt. Vi har inte lärt oss nog brett för att man ska kunna gå ut och vara självsäker och veta vad man gör. Man är kanske inte riktigt färdigutbildad än fast man har tagit diplom. Det är sånt man lär sig på vägen.

## **Avslutande analys och slutsatser**

Syftet med studien har varit dels att identifiera organisatoriska förutsättningar och lösningar för samverkan med det lokala arbetslivet, dels att belysa hur det arbetsplatsförlagda lärandet har tagit form i relation till varierande lokala förutsättningar. Vi har utgått från fyra huvudområden:

1. Den lokala utvecklingen av lärlingsutbildningen,
2. Det lokala arbetslivets deltagande och samverkan i lärlingsutbildningen,
3. Det arbetsplatsförlagda lärandet och handledningen, samt
4. Relationen mellan skolförlagt och arbetsplatsförlagt lärande.

Utifrån intervjuer med olika respondenter på de 15 undersökningsskolorna har vi tagit del av deras beskrivningar av olika utmaningar som rör sig på tre olika nivåer: i omvärldsaspekter, i den inre

organiseringen av utbildningen och i frågor som rör elevernas utveckling av yrkeskunnande och didaktiska frågor.

I det följande presenterar vi studiens slutsatser i form av en så kallad SWOT-analys i syfte att ge en enkel övergripande överblick över lärlingsutbildningens komplexiteter och dess olika skepnader. SWOT står för "Strengths", "Weaknesses", "Opportunities" och "Threats" vilket på svenska blir styrkor, svagheter, möjligheter och hot. Man kan notera att det som kan vara lärlingsutbildningens styrka också kan vändas till dess svaghet, och vice versa, beroende på sammanhang och under vissa omständigheter.

## SWOT 1: Omvärldsaspekter

Styrkor	Möjligheter	Svagheter	Hot
Bra för elever som är trötta på skolan men inte på att lära sig.	Elever som annars riskerar att misslyckas i skolan får möjlighet att visa sin kapacitet.	Kräver att eleven visar ett mycket starkt engagemang för att lära sig yrket, kan ta för sig på arbetsplatsen och skapa kontakt med de anställda.	Att eleverna inte ges möjlighet att visa sin kapacitet utan drabbas av ännu ett misslyckande.
Arbetsplatser tar emot elever för att kunna forma dem till anställningsbarhet.	Att skola och arbetsplats gemensamt utvecklar vad arbetsplatsen kan bidra med för utveckling av yrkeskunnande.	Beroendet av konjunkturen på arbetsmarknaden. Att arbetsplatsen tar emot elever enbart för att de har behov av nyrekrytering.	Stark selektion av elever där vissa anses passa in och andra inte.
Möjlighet för nya elevgrupper att få kontakt med arbetslivet.	Kan ge möjlighet till framtida anställning Ett sätt att stärka kunskaperna i det svenska språket, inklusive yrkesspråket. Vuxenkontakter.	Arbetsplatserna kan vara tveksamma att ta emot elever som inte stämmer med den gängse yrkesnormen och hur den ska vara som kan utöva yrket.	Att eleven nekas tillträde eller inte släpps in i arbetsgemenskapen, utanförskap och mobbning på arbetsplatsen.
Utbildningens höga status (på vissa orter och program).	Framtidsutsikter och möjlighet för ungdomar som vill stanna på orten att få en lokalt gångbar utbildning och skapa arbetslivskontakter.	Elever och föräldrar väljer bort lärlingsspår/yrkesprogram. Felaktiga föreställningar i samhället om de krav som ställs på elever inom lärlingsutbildningen.	Utbildningens låga status gör att satsningar på lärlingsformen inte görs lokalt/regionalt. Lärlingselever kategoriseras som svaga och omotiverade elever.

## SWOT 2: Inre organisering av utbildningen

Styrkor	Möjligheter	Svagheter	Hot
Att arbetsplatsen har ett formellt åtagande genom utbildningskontrakt.	Förberedande matchning genom provperioder. Nära relationer mellan handledare och lärare kan vidareutvecklas genom kontraktet.	Beroendet av arbetsplatsens selektering av elever.	Att eleven inte får tillgång till utbildningskontrakt.
Utbildningen vilar på nära relationer mellan handledare och lärare och/eller lärlingssamordnare.	Goda relationer skapar en god grund för matchning och att handledaren bidrar till att lösa situationer utöver det vanliga. Relationsarbete krävs för att skapa långsiktighet.	Utbildningen vilar på personliga relationer vilket gör det sårbart. Brist på engagemang för lärlingsutbildning inom företagen centralt (t ex inom HR-avdelningar).	Att någon part inom det relationella nätverket slutar.
Flexibel organisation ger möjlighet till anpassning efter lokala förhållanden.	Möjlighet att byta till och från lärlingsspåret. Möjlighet till anpassning i relation till elevers preferenser. Möjlighet till lokal och regional anpassning inom olika yrkesområden.	En alltför flexibel modell kan leda till schemakrockar och kan göra att eleven missar gemenskapen med kamrater på skolan.	Rigid skolorganisation. Central/statlig styrning som riskerar att motverka lokal flexibilitet.
En riklig dokumentation skapar en rättsäker utbildning för eleven och är en förutsättning för en likvärdig lärlingsutbildning.	Möjlighet att ytterligare engagera arbetsplatser i utbildningsuppdraget och synliggöra innehållet i relation till produktionen.	Kräver en omfattande uttolkning av styrdokumentet och dokumentation för "översättning" av kursinnehåll till arbetsplatsens verksamhet.	Dokumentationen tar överhanden i mötet mellan skola och arbetsliv och riskerar att enbart bli till kontrollinstrument.

## SWOT 3: Elevernas utveckling av yrkeskunnande

Styrkor	Möjligheter	Svagheter	Hot
Engagerade och kunniga lärare.	Lärares kan visa omsorg om eleverna utöver det som kan åstadkommas i ett klassrum.	Splittrad lärarroll.	Att läraren/eldsjälen slutar.
Engagerade och kunniga handledare.	Elev/handledarrelationen kan utgöra grunden för gemenskap och vuxenkontakt för elever.	Beroendet av arbetsplatsens och handledarens personliga engagemang.	En pressande produktionsprocess som förutsätter helt självgående elever redan från början. Många elever kräver mer stöd än vad arbetslivets handledare har möjlighet att erbjuda.
Att få erfara autentiskt arbetsinnehåll och arbetslivets villkor och verklighet.	Eleverna utvecklar en yrkesidentitet och självförtroende i fråga om det egna yrkeskunnandet.	Vuxenlivets arbetsvillkor kan vara mycket hårda för ungdomar.	Mobbning och utslagning, upplevelsen av att inte passa in.
Apl ger en uppdaterad utbildning, inklusive ny teknik.	Elever och lärare får tillgång till en innehållsrikt uppdaterad utbildning.	Arbetsplatsernas skiftande produktionsförutsättningar.	Att arbetsplatsen är restriktiv med att ge eleverna tillgång till det senaste.

### Övergripande slutsatser

- Matchningen är fundamental för elevers möjlighet att genomföra utbildningen.
- Lärlingsutbildningen erbjuder en utbildningsform som ställer stora krav på eleverna i mötet med arbetsplatsen.
- Lokala modeller får möjlighet att utvecklas och formas i relation till specifika lokala omständigheter.
- Lärlingsutbildningen är inte enhetlig och den är inte likvärdig.

### Behov av fördjupningar (nya studier och datamaterialet)

Studien bygger på ett omfattande datamaterial där mer än 200 respondenter har ingått i olika intervjusammanhang. Befintligt datamaterial kan utifrån ytterligare bearbetning och analys bjuda på fördjupningar som inte ryms inom ramarna för denna studie. Vidare skulle en kompletterande studie ge möjligheter att under längre perioder följa några elevers arbetsplatsförlagda lärande i förhållande till lärlingsutbildningens samverkan mellan lärare och handledare, det vill säga hur ett kursinnehåll

översätts och konkretiseras i ett arbetsplatsförlagt lärande. En sådan studie inom några valda yrkesområden skulle kunna ge mer kunskap om arbetsplatsernas pedagogiska strukturer och om handledningen. Även frågan om matchning mellan elev och handledare/arbetsplats kan då vidareutvecklas. Dessa frågor är angelägna att studera även inom vuxenutbildningen.

## Bilaga 1

**Tabell 2: Översikt över skolornas organisation av utbildningen**

Kriterium Skola	1. Erfarenhet av lärlingsutbildning	2. Fördelning skola- arbetsplats		3. Kontakter med lokala arbetslivet		
		Lärling start i åk	Fördelning skola/apl	Rektor	Lärare	Lärlings-samordnare
Skola 1	Erfarna, deltog i försöksverk-samheten	Åk 1	apl-skola Åk 1: 1+4 (ht); 2+3 (vt) Åk 2: 2-3+3-2 Åk 3: 3-4+2-1	Ja	Ja	Nej
Skola 2	Erfarna, deltog i försöksverk-samheten	Åk 1	2-3 dagar/vecka	Ja	Ja	Ja
Skola 3	Erfarna	Åk 3	Varierar mellan programmen	Ja	Ja	Ja,
Skola 4	Erfarna, deltog i försöksverk-samheten	Lärling från åk 1 i alla program	2 veckor apl och 1 vecka skola.	Ja, nyckelroll	Ja, nyckelroll för sitt resp. program	Ja, med övergripande ansvar
Skola 5	Erfarna	Lärling från åk 2-3	Fördelningen av apl/skola varierar mellan programmen	Ja, nyckelroll	Ja	Ja. Finns på ett program.
Skola 6	Erfarna, deltog i försöksverk-samheten	Lärlings startar 1-3	Fördelningen av apl/skola varierar mellan programmen			
Skola 7	Erfarna, deltog i försöksverk-samheten	1	10-veckorsperioder	Ja	Ja	Ja
Skola 8	Nya	Lärlingsutbildningen startar i åk 2	Månadsvisa perioder i skola och apl	Ja	Ja	Nej, finns ej
Skola 9	Erfarna	Lärling från åk 1/vt i alla program.	1-4 dagar i veckan. apl ökar efter åk.	Ny rektor	Ja	Nej
Skola 10	Erfarna, deltog i försöksverk-samheten	1	2 resp. 3 dagar i veckan		Samordnar för sitt program	
Skola 11	Erfarna, deltog i försöksverk-samheten	Kan väljas från åk 1	Åk 1: 3 d/vecka fr.o.m. okt.lov	Skola 11	Erfarna, deltog i försöksverk-samheten	Kan väljas från åk 1
Skola 12	Erfarna	1-3	1-4 dagar i veckan. apl ökar efter åk.	Ja, nyckelroll	I begränsad omfattning	Ja, nyckelroll
Skola 13	Erfarna, med i försöksverk-samheten	Nej	2 veckor på arbete, 2 veckor i skolan	Ja, nyckelroll	Ja	Ja, nyckelroll
Skola 14	Nya	3 (1) Lärlings har startat i en inriktning åk 3. Planeras för start från åk 1.	apl -perioder	Nej	Ja	Ja
Skola 15	Erfarna, med i försöksverk-samheten och sedan dess	Lärling startar olika i de två programmen. I åk 1 resp. åk 3.	Åk 1. Första perioden av första terminen – helt inne på skolan. Därefter ute två dagar i veckan. Åk 2. 3 dagar i veckan, 2 dagar inne. Åk 3 långa sammanhållna perioder	Nej, inte direkt	Ja	Ja

