

# Yrkeskunnande och pedagogisk kompetens - Erfarenheter av kvalificerad yrkesutbildning

Christina Chaib

Yrkeskunnande och pedagogisk kompetens  
- Erfarenheter av kvalificerad yrkesutbildning

Christina Chaib

Utgivare:  
Högskolan för lärande och kommunikation/Encell  
Box 1026  
551 11 Jönköping  
Tel: 036-10 10 00

Yrkeskunnande och pedagogisk kompetens  
- Erfarenheter av kvalificerad yrkesutbildning  
© 2007 Författaren och HLK/Encell  
Redigering och formgivning: Fredrik Svensson  
Tryck: Tabergs tryckeri Jönköping 2007

# Yrkeskunnande och pedagogisk kompetens

Erfarenheter av kvalificerad yrkesutbildning

Av Christina Chaib

## Sammanfattning

Utmärkande för kvalificerad yrkesutbildning, KY, är branschernas aktiva medverkan vid både planering och genomförande av utbildningen. Syftet med undersökningen är att analysera hur samspelet mellan ämne-teori och lärandet i arbetslivet, LIA gestaltar sig. Undersökningen har tre utgångspunkter.

- Hur organiseras och genomförs utbildningarna med särskilt fokus på hur det ämne-teoretiska innehållet integreras med lärandet i arbetslivet?
- Vilka studerande väljer KY-utbildningar och vilka motiv uppger de? Hur ser deras erfarenheter av sitt utbildningsval? Hur ser de på framtiden?
- Vilken syn har branschföreträdarna på KY-utbildningar och hur ser de på sin egen medverkan i både utbildningarnas genomförande, handledarnas möjligheter att leva upp till ställda förväntningar samt på studerandes chanser att få arbete efter avslutad utbildning?

Tretton tvååriga utbildningar fördelade på sex branscher har studerats. Data har samlats in från tre målgrupper: utbildningsanordnare, studerande och företrädare för branscher. Intervjuer har genomförts med nio utbildningsanordnare och 12 branschföreträdare och 206 studerande har besvarat en enkät.

Resultatet visar att kontakten mellan utbildningsanordnarna och handledarna i arbetslivet sker genom telefonkontakt, e-post och genom att en representant från utbildningsanordnarna besöker studerande under LIA-perioder. Däremot deltar arbetsplatsens handledare sällan på informationsmöten som utbildningsanordnarna bjuder in till.

Skälen är att flera arbetsplaster ligger geografiskt avlägset från utbildningsorten, är små och arbetstygda.

Enkätsvaren från de studerande visar att skäl till att välja en KY-utbildning är att de studerande förväntar sig att utbildningen leder till ett intressant arbete med utvecklingsmöjligheter, att utbildningslängden upplevs som kort samt att den berättigar till studiemedel. Däremot tror de studerande inte att de kommer att få hög lön. Vidare uppger de flesta att de är positiva till att en omfattande del av utbildningen är förlagd till arbetslivet. Den kritik som riktas mot utbildningarna handlar om att kravnivån generellt på utbildningen kan vara högre. Många studerande önskar mer information om den arbetsplats där LIA ska genomföras och anser att kvaliteten på LIA är mycket skiftande. En stor majoritet av de studerande uppger sig ha en positiv framtidssyn.

Branschföreträdarna anser att teori och praktik varvas på ett bra sätt i utbildningarna. Samtidigt uppger flera av dem att de inte känner till ämnesteorin väl och att den i vissa fall upplevs som diffus och inaktuell. Enligt branschföreträdarna, av vilka de flesta har erfarenhet av att vara LIA-handledare, ska de studerande under LIA arbeta praktiskt, inte teoretiskt. Flera av branschföreträdarna anser att handledare borde erbjudas pedagogisk utbildning.

# Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>1</b>
<b>Perspektiv på lärande</b> .....	<b>2</b>
Lärande, en social aktivitet .....	3
Arbetsplatslärande.....	4
Arbetsintegrerat lärande.....	7
<b>Kvalificerad yrkesutbildning</b> .....	<b>9</b>
Bakgrund.....	10
Nationella utvärderingar .....	11
Utformningen av kvalificerad yrkesutbildning.....	13
<b>Studiens syfte och upplägg</b> .....	<b>16</b>
<b>Resultat</b> .....	<b>21</b>
Utbildningsanordnares synpunkter .....	21
<i>Utbildningarnas organisation</i> .....	22
<i>Lärande i arbetslivet</i> .....	24
<i>Rekrytering och genomströmning</i> .....	27
<i>Arbete och vidare studier</i> .....	28
Studerandes erfarenheter .....	<b>30</b>
<i>Beskrivning av studerande</i> .....	30
<i>Motiv för utbildningsvalet</i> .....	31
<i>Erfarenheter av utbildningen</i> .....	33
<i>Förväntningarna på KY-utbildningen</i> .....	35
Branchföreträdares synpunkter .....	<b>35</b>
<i>Allmänna synpunkter på utbildningarna</i> .....	36
<i>Tillgång till LIA-platser</i> .....	38
<i>Handledarroll och handledarkompetens</i> .....	39
<i>Perspektiv på arbetsmarknaden</i> .....	42
Två unika exempel.....	43
<i>Utbildning för LIA-handledare</i> .....	43
<i>Flexibla studievägar</i> .....	45
<b>Tolkande reflektioner</b> .....	<b>48</b>
<i>Spänningsfältet – ämnesteorin och praktisk tillämpning</i> .....	48
<i>Yrkeskunnande och pedagogisk kompetens</i> .....	50
<i>Branch- eller yrkesutbildning</i> .....	53
<i>Slutord</i> .....	56
<b>Referenser</b> .....	<b>59</b>
<b>Bilagor</b> .....	<b>62</b>
<b>Tidigare publikationer i Encells serie</b> .....	<b>70</b>

## Förord

Denna undersökning om kvalificerad yrkesutbildning har genomförts inom ramen för Encell Nationellt kompetenscentrum för livslångt lärande ([www.encell.se](http://www.encell.se)). Ett omfattande material har samlats in från tre berörda aktörer: utbildningsanordnare, studerande och branschföreträdare. Studien om de studerande har genomförts som en magisteruppsats i pedagogik av Charles Eriksson och presenteras i en särskild rapport med titeln: Varför kvalificerad yrkesutbildning? Studerandes motiv och erfarenheter. Rapporten beräknas vara klar i september, 2007.

De tolv branschföreträdarna som bidrar med sina synpunkter och erfarenheter i denna rapport har intervjuats av forskningsassistenten Rune Petersson, som är verksam inom Encell. De utbildningsansvariga har intervjuats av mig. En tät dialog har under arbetets gång pågått med både Charles Eriksson och Rune Petersson och deras synpunkter har bidragit till den förståelse av kvalificerad yrkesutbildning som redovisas i denna rapport. Därför skriver jag konsekvent "vi" i rapporten och inte "jag" då jag refererar till de ståndpunkter som förs fram. Det är jag som är ansvarig för analys av insamlat intervjumaterial och för författandet av rapportens.

Tack till alla er som avsatt tid för våra frågor!

*Christina Chaib*

# Inledning

Under drygt fem år har kvalificerad yrkesutbildning, KY, funnits som egen utbildningsform. Det som framför allt utmärker denna utbildningsform är branschernas medverkan i utbildningarna vid både planering och genomförande. Det är branschernas behov av arbetskraft som styr vilka KY-utbildningar som startar och branscherna ansvarar för lärandet i arbetslivet. Vidare medverkar branschföreträdare i utbildningarnas ämne-teoretiska del för att tillföra utbildningarna ”rätt” kunskapsinnehåll och ”rätt” yrkesrelevans. Den form som KY-utbildningar har idag är bland annat en konsekvens av den kritik som riktats mot universitetens och högskolornas långa utbildningar med liten omfattning av verksamhetsförlagd utbildning. Arbetslivets företrädare ansåg att inskolningen av akademiker i arbetslivet tog för lång tid. Utifrån denna debatt föddes idén att inrätta en utbildningsform som innehöll både ämne-teori och yrkespraktik och som organiserades av en utbildningsanordnare i samverkan med branschföreträdare. Det är därför intressant att undersöka hur några KY-utbildningar organiserar och genomför sina utbildningar i syfte att integrera ämne-teoretiska perspektiv med praktiskt arbetsliv och hur branschernas företrädare ser på sin medverkan i utbildningarna.

En bild av KY-utbildningar har under studiens gång vuxit fram som i vissa delar är överlägsen andra utbildningar, i andra rymmer en stor utvecklingspotential. Undersökningen visar att kvalificerad yrkesutbildning är en dynamisk och flexibel utbildningsform. Kreativiteten och engagemanget hos ansvariga personer är påtaglig. Vid skilda träffar då planen för denna undersökning presenterats har reaktionerna varit blandade. Det fanns oro för att resultatet från undersökningen skulle äventyra det arbets- och förhållningssätt som utvecklats inom de institutioner som driver KY-utbildningar. En annan synpunkt var oro över att den arbetsplatsförlagda utbildningsdelen skulle ifrågasätta, eller att studien skulle visa att den var för alltför lång.



”Rör inte vår KY” sa en branschföreträdare skämtsamt, ”men ge oss gärna underlag för att utveckla våra utbildningar”.

Studier av detta slag har karaktären av att vara både analyserande och kritiska. Det är forskarens uppgift att ifrågasätta, problematisera och belysa olika perspektiv på det som undersöks. Uppgiften är att balansera olika ståndpunkter mot varandra och att åstadkomma rimliga tolkningar av det som observeras. Den bild av kvalificerad yrkesutbildning som denna studie ger uttryck för handlar inte om att ifrågasätta KY-utbildningar utan snarare om att bidra med idéer och förslag till utveckling och förnyelse, precis som det i citatet ovan efterfrågades.

## **Perspektiv på lärande**

Kvalificerad yrkesutbildning kännetecknas av att cirka en tredjedel av utbildningen är förlagd till arbetslivet. Teorier och perspektiv på lärande har av tradition haft det formella lärandet, det vill säga det lärande som sker inom en utbildning och som är förlagd till en utbildningsinstitution, som utgångspunkt. Lärandet på arbetsplatser betraktas oftast som informellt lärande då lärandet inte är ett mål i sig utan, som Abrahamsson (2006, s 251) uttrycker det, ”utgör verktyg för att främja goda arbetsförhållanden och gynnsamma produktionsresultat”. Även om den arbetsplatsförlagda delen av kvalificerad yrkesutbildning är en del av den formella utbildningen ser förutsättningarna och styrmekanismerna olika ut på en utbildningsinstitution och på en arbetsplats. I utbildningssammanhang kan inte det lärande som sker inom en utbildningsinstitution betraktas åtskilt från det lärande som sker i arbetslivet, i synnerhet inte då det är en del av utbildningen och ska bedömas och betygssättas. För KY-utbildningar, som dels har en omfattande del av utbildningen förlagd till arbetslivet, dels erbjuder kunskap av olika karaktär, är det en central uppgift att skapa goda förutsättningar för lärande oavsett i vilken utbildningskontext det äger rum. I detta avsnitt presenteras olika perspektiv på lärande

som samtliga är aktuella för KY-utbildningar. Inledningsvis betraktas lärande som en social och aktiv aktivitet. I det andra avsnittet presenteras några teoretiska perspektiv på lärande som sker på arbetsplatser. Slutligen i det tredje avsnittet behandlas arbetsintegrerat lärande som karaktäriseras av att samverka mellan lärande i arbetsliv och lärande på utbildning uppnås, vilket i högsta grad är relevant för KY-utbildningar.

## **Lärande, en social aktivitet**

Mänskligt lärande, skriver Lundmark i sin avhandling (2000), sker i en ständigt pågående process, under hela livet och utifrån en rad skiftande omständigheter. Lärande förekommer i stort sett inom all mänsklig verksamhet. Enligt Lundmark kan lärande vara både kognitivt och kontextuellt. Det kognitiva lärandet förknippas med formell undervisning som utgår från ett säkert informationsunderlag där lärandeprocessen kännetecknas av individuell informationsbearbetning. Det kontextuella lärandet däremot beskrivs utifrån sin sociala karaktär. Den kontextuella lärandeprocessen bygger på aktivt deltagande och på erfarenhet. Detta lärande som kan relateras till praktisk yrkesverksamhet sätter igång sinneserfarenheter som inte är förutsägbara. Lärande handlar om hur människan definierar och omdefinierar det hon möter i livet, vilket i sin tur influerar hennes beredskap att möta ”nytt” (Lundmark, 2000, s 15-16). Även Carlgren (1999, s 12) betonar lärandets sociala dimension. Hon skriver: ”Lärandet är något som sker mellan individer och i relation till en social praktik”. Lärande, mot denna bakgrund, är att betrakta som en kommunikationsprocess i vilken grupprelationer och individuella interaktioner spelar en avgörande roll för det som skall läras. Lärandet betraktas ur detta perspektiv som en aktivitetsrelaterad process. Människan lär sig genom att socialt agera med och på sin omgivning, samt med andra människor (Illeris, 2001; Knutagård, 2003). Lärandet är alltid situerat, det vill säga relaterat till den kontext där lärandet äger rum. Det är en dialektisk process i vilken tänkandet formas av de sociala handlingar människor

utför när de löser en uppgift. Vygotskji (1934/1966) lägger stor vikt vid samspelet mellan människor i samband med tänkandets utveckling. Medvetandet formas i ett intimt samarbete med samhället och den kultur individen växer upp i (Knutagård, 2003; Lindqvist, 1999). Utifrån detta perspektiv på lärande bör eftersträvas att en mångfald erfarenheter och aktiviteter möts. För studerande på KY-utbildningar framstår både individer, såsom lärare, handledare och studiekamrater, och aktuella aktiviteter, som centrala för lärandet.

## **Arbetsplatslärande**

Den läromiljö som arbetslivet erbjuder skiljer sig från läromiljön på en utbildningsinstitution både avseende villkoren för lärandet, hur det organiseras och styrs. Lärandet på en arbetsplats sker främst i anslutning till konkreta arbetsuppgifter och utgör en del av arbetet. Enligt Abrahamsson (2006, s 251) styrs verksamheten i arbetslivet av ”produktionsplaner, management modeller och kvalitetskrav”. Av dessa skäl kan inte lärandet i arbetslivet analyseras utifrån samma kriterier som på en utbildning (a.a.). Arbetsplatslärande har vuxit fram som ett forskningsfält under framför allt det senaste decenniet varför teorier om detta lärande fortfarande är sparsamt förekommande medan teorier om formellt lärande, i skola och utbildning, är rikligt förekommande. I KY-utbildningar finns båda dessa lärandeformer och det är därför särskilt intressant att ta del av några perspektiv på hur arbetsplatslärande kan gestalta sig.

Rubensson och Schütze (1995) för ett resonemang om lärande i arbetslivet som kombinerar Vygotskijs och Piagets teorier till en metakognitiv teori om lärande hos vuxna i arbetslivet. Denna teori som kallas Action Regulation Theory understryker, som alla andra teorier om vuxnas lärande på arbetsplatser, betydelsen av läromiljöns beskaffenhet för lärandet. Enligt detta synsätt skulle lärandet som sker på arbetsplatsen vara vida

överbordset det lärande som sker i formella undervisningsmiljöer. Detta har bland annat med den kontextuella miljön att göra. Som en central del i detta synsätt anför författarna betydelsen för den vuxne individen att ha kontroll över sitt eget lärande. Action Regulation Theory, menar Rubensson och Schütze (1995), fokuserar på lärande i relation till arbetets organisation och produktionssystem. Arbetsplats lärande förutsätter att den som lär är delaktig i sitt lärande. Författarnas resonemang går ut på att understryka hur arbetsförhållandena påverkar individen på ett personligt plan (a.a., s 109).

Enligt Engeström (1994) bör man bland annat betänka att lärandet i arbetslivet ofta är knutet till funktionella behov och problem i organisationen. Det innebär att sökandet efter praktiska resultat och tillämpningar dominerar läroprocessen och dess utformning. Kortvariga lärosessioner, i en splittrad arbetssituation, kan leda till isolerad kunskap och brist på sammanhang. Engeström (a.a.) påpekar också att läroprocessen i en yrkesrelaterad träning involverar många olika parter. Planerare, handledare och föreläsare är ofta olika personer. Bristande samspel mellan dem kan leda till svårigheter att fördela arbetet och ansvaret på ett ändamålsenligt sätt och försvåra meningsfullt arbetslagsarbete. Det finns också fördelar med att involvera flera olika aktörer i en läroprocess. De olika perspektiv på lärande som aktörerna kan bidra med uppges leda till mer kreativa lösningar än vad fallet är med en läroprocess som domineras av en enda lärare. Förutsättningen är att aktörerna är någorlunda införstådda med vad som skall läras och hur läroprocessen skall utformas.

Inom KY-utbildningar kan vi identifiera flera olika typer av aktörer. Förutom en ledningsgrupp, som varje KY-utbildning har, agerar administratörer och lärare från KY-utbildningar och handledare från arbetslivet. Till detta kommer de studerande. Det krävs mycket energi för att få samtliga dessa aktörer att göra likartade tolkningar av intentionerna

som ligger till grund för KY. I arbetslivet handlar lärandet i hög grad om ”relationer mellan människor, om hur attityder och inställningar formas, om makt, inflytande och underordning” (Abrahamsson, 2006, s 250). Flera av dessa faktorer är svårfångade. Vidare handlar lärandet i arbetslivet också om att lära ett yrke eller ett hantverk genom andra mer kunniga personer. Denna form av kunskap betecknas ofta som ”tyst kunskap”, så kallad Tacit Knowledge, som människor kan ha utan att kunna formalisera den (Göranzon, 1990). En bättre benämning på svenska är att kunskapen är underförstådd eller osynlig och betraktas som oreflekterad. Det är inte säkert att den som är expert systematiskt kan förklara hur hon/han logiskt har gått tillväga för att lösa en viss uppgift (Dreyfus & Rabinow, 1982). LIA-handledarna förväntas göra detta. Vissa författare menar att den form av tyst kunskap som genereras informellt är den viktigaste utvecklingspotentialen för ett företag eller en organisation att ta vara på (Göranzon, 1990). I takt med att yrkeskunnande utsätts för snabba behov av förändring blir omställningskraven mer akuta. Den osynliga, eller tysta, kunskapen kan om den tas tillvara på rätt sätt vara en resurs till förnyelse för hela organisationen. Problemet med den formen av kunskap är att vi vet för lite om hur den gestaltar sig och artikuleras. Ännu mindre vet vi om hur den överförs från en individ till en annan eller sprids från individen till organisationen.

Handledarna för lärande i arbetslivet, LIA, har en unik uppgift inom kvalificerad yrkesutbildning. Deras roller och uppgifter kan te sig olika. Handledarna förväntas överbrygga ämnesteori med yrkeskunnande och förväntas vara väl förtrogna med båda delarna av utbildningarna. Handledarna ska också vara förebilder och visa hur yrkeskunnandet fungerar i praktiken. Vidare ska de studerande skolas in i en yrkesgemenskap.

## Arbetsintegrerat lärande

Arbetsintegrerat lärande kan betraktas som ett lärande ”som sker inom ramen för ett arbete, eller på en arbetsplats, på ett eller annat sätt eller i ett eller annat avseende, samordnas med det kursplanestyrd individella lärandet ...” (Thång, 2004, s 13). Även Ellström (1996) ser arbete och lärande som två sammanlänkade processer. I arbetsintegrerat lärande förstärker olika lärandeformer varandra, dels det formella lärandet som främst formas genom en mer eller mindre fastslagen styrning och undervisning, dels det spontana eller informella lärandet som sker tillfälligt eller icke avsiktligt. För de båda kunskapsfälten som erbjuds studerande, i utbildning och i arbetsliv, handlar det om att tillämpning och lärande samordnas så att ”tillämpningen blir en självklar och naturlig del av lärandet, och lärandet i hög grad inriktas mot tillämpningen” (Thång, 2004, s 14f).

Denna ambition finns även för KY-utbildningar. I planering och genomförande av KY medverkar företrädare för arbetslivet för att skapa bryggor mellan det lärande som sker på utbildningsinstitutionen och det lärande som äger rum i arbetslivet. Det lärande som rekommenderas för KY är inspirerat av den form av lärande som Ellström (2004) benämner utvecklingsinriktat lärande. Ellström (2004, s 19-22) använder begreppen reproduktivt eller anpassningsinriktat lärande, respektive utvecklingsinriktat eller kreativt lärande om det lärande som sker i arbetslivet. Enligt Ellström kan dessa båda former av lärande betraktas dels som två aspekter av lärande som existerar tillsammans och kompletterar varandra, dels som varandras ytterligheter (a.a.). Med reproduktivt lärande avses att individer anpassar sig till rådande förhållanden och försöker bemästra dem. Utvecklingsinriktat lärande däremot handlar om att ifrågasätta och kritiskt pröva rådande villkor samt att utveckla en beredskap att påverka och förändra det (Ellström, 2005, s 184f). Enligt Ellström är det inte så att den ena formen med automatik är bättre än den andra

utan villkoren för lärandet avgör vilka krav som är rimliga och möjliga att ställa. Det finns både positiva och negativa aspekter av båda formerna men måste relateras till omständigheterna för lärandet (Ellström, 2004).

I det lärande som eftersträvas i KY ska studerande lära sig att analysera varför problem uppstår och hur man kan lösa dem, bedöma uppmätta värden och vidta åtgärder och ta ansvar för större områden eller processer. Arbetsuppgiften, målen eller förutsättningarna kan inte tas för givna. I stället tar individen själv ansvar för både tolkning, formulering av problem och hur uppgiften kan förstås. Förutsättningarna är att individen själv lär sig tänja på gränser och utnyttja frihetsgrader som finns i en uppkommen situation, samt att inte bara lösa ett problem utan att också formulera problemställningar (Ellström, 2004). Det traditionella sättet att undervisa förkastades inte i slutbetänkandet om KY men skulle kompletteras med ett lärande som bröt gränser och tog ut svängarna (SOU, 1999:119). Thång (2004) menar i likhet med Ellström (2004) att det lärande som eftersträvas måste vara framåtsyftande och inte vara ett förmedlande av redan kända fakta. Utbildningar bör även förbereda för okända villkor. Thång skriver att "utbildning ska ge en grund för individen för framtida lärande av det ännu okända" (a.a., s 15). Enligt Folkesson kännetecknas det utvecklingsinriktade lärande av att det kommer från individen själv. Drivkraften är individens vilja till lärande och förmåga att själv ha tilltro till att lösa problem och utveckla möjligheter till lärande. Med det utvecklingsinriktade lärandet följer att individen själv definierar sin uppgift, väljer metod och värderar sina resultat. Det utvecklingsinriktade lärandet utgår från en läromiljö som tar vara på erfarenhetsbaserade kunskaper och kännetecknas av att studerande tränas i att reflektera och värdera resultat. Samtidigt lär de sig att tolka och förstå processer som rör arbetsplatsen.

Vanliga exempel i arbetslivet på ett reproduktivt lärande är instruktioner eller vägledning från chefer eller medarbetare, introduktion av nyanställda, genomgång av nya arbetsuppgifter, vid nyinstallering av utrustning eller

då ny teknik introduceras. Andra former av lärande i arbetslivet som kräver viss planering och organisering, och därmed ligger i en gränzon mellan de båda formerna av lärande, är internutbildning, seminarier och planeringsdagar samt utvecklingssamtal. För KY-studerande kan dessa och liknande arbetsuppgifter vara aktuella under lärandet i arbetslivet. Anpassningsinriktat lärande är också, enligt Folkesson (2005), då novisen har den erfarna experten att se upp till. Lärandet överförs genom att experten först demonstrerar och visar hur uppgiften ska gå till. Därefter får novisen upprepa och göra samma sak under överinseende av experten.

Den samordning som eftersträvas för att uppnå ett arbetsintegrerat lärande innebär inte att de båda läromiljöernas särart ska äventyras genom att de anpassas till varandra. Det vore att dåligt utnyttja de unika möjligheter som var och en erbjuder. ”Man kan lära sig olika saker på olika sätt inom dessa båda områden”, menar Helms Jörgensen (2006, s 275). Eftersom villkoren för lärandet i de båda kontexterna ser olika ut och styrs av olika regelverk är utmaningen i stället att utveckla ett pedagogiskt förhållnings-sätt som innebär att lärandet i de bägge miljöerna relateras till varandra.

## **Kvalificerad yrkesutbildning**

Kvalificerad yrkesutbildning etablerades som en egen utbildningsform år 2002 efter flera utredningar och en omfattande försöksverksamhet (SOU, 1995:38; SOU, 1999:119). De förslag och rekommendationer som redovisades i slutbetänkandet om KY (SOU, 1999:122) ligger till grund för organisering och genomförande av kvalificerad yrkesutbildning. De utmärkande dragen i utbildningen och som ger utbildningsformen dess särprägel beskrivs nedan. Inledningsvis ges en sammanfattande översikt över ställningstagande som lett fram till den utformning som kvalificerad yrkesutbildning har idag. Försöksverksamhet med kvalificerad yrkesutbildning påbörjades år 1996. Anledningar till att undersöka om behovet av en ny utbildning behövdes föranleddes bland annat av



förändringar på arbetsmarknaden och bristen på yrkesutbildning som motsvarade arbetsmarknadens behov.

## **Bakgrund**

Framväxten av kvalificerad yrkesutbildning har i hög grad påverkats av arbetsmarknadens tekniska utveckling med ökade inslag av elektronik och användande av informationsteknik, samt en allt kunskapsintensivare produktion (SOU, 1995:38). Varuproducerande företag har successivt minskat i antal genom rationalisering av produktionen, medan tjänsteproducerande företag kännetecknats av tillväxt av tjänster inom bland annat data, uthyrningsföretag och turism (a.a.). Ellström m.fl. (1996) menar att framtidens arbetsliv går mot alltmer ökad komplexitet, samt ökad decentralisering och spridning av beslutsfattande. Enligt Ellström m.fl. beror denna utveckling bland annat på, förutom förändrad teknikanvändning, annorlunda sätt att organisera verksamheter, nya arbetsmiljökrav samt pedagogiska överväganden.

Det ställs därmed allt högre krav på de anställda att, förutom en högre utbildningsnivå, också ha en bredare yrkeskompetens, vara mångkunniga så att flera yrkesuppgifter kan integreras samt att anställda ska kunna utöva en ökad form av självstyre.

Enligt utredningen, ”Yrkeshögskolan. Kvalificerad eftergymnasial yrkesutbildning” (SOU, 1995:38) vilken benämns KEY-utredningen, fanns ingenting som talade för att utvecklingen skulle avstanna, tvärtom förutsattes att förändringstakten i arbetslivet skulle bli fortsatt hög. Utredningen konstaterade också att fortbildning och ett ständigt återkommande livslångt lärande ansågs som nödvändigt både för anställda och företag om de ville vara kvar på marknaden. Samma tankegångar fanns också i regeringens proposition som låg till grund för försöksverksamheten med KY (Reg. Prop., 1995/96:145). I den konstaterades att

det fanns branscher som hade behov av arbetskraft med kompetens av det slag som man ansåg att kvalificerad yrkesutbildning kunde leda till.

## **Nationella utvärderingar**

Under den pågående försöksverksamheten med KY genomfördes en omfattande utvärdering (SOU, 1999:119). Förutom en självvärdering som gjordes av utbildningsanordnare genomfördes tre enkätstudier under åren 1999, 2000 och 2001 (Lindell, 2004). Den första enkätstudien gjordes då de studerande just hade påbörjat sina studier och den andra då de hade kommit till mitten på utbildningen. Den tredje studien vände sig till samtliga studerade som hade avslutat sin KY-utbildning sex månader tidigare (Johansson m fl., 2000). Utvärderingen visade att drygt 80 procent av de studerande hade fått ett arbete efter studierna inom den bransch de utbildat sig för. Av dessa uppgav 77,4 procent att de var anställda i företag medan 5,2 procent hade startat egna företag. Åtta procent studerade vid en högskola och cirka tio procent var fortfarande arbetssökande. Den siffran kan jämföras med att cirka hälften var arbetssökande innan de påbörjade sin KY-utbildning. En majoritet av de studerande, 74 procent uppgav att KY motsvarade de kompetenskrav som ställdes på dem i arbetslivet medan 20 procent inte ansåg det. Enligt cirka 65 procent av dem som besvarat frågorna har KY-utbildningen bidragit till intressantare och mer utvecklande arbetsuppgifter än de haft tidigare, medan var femte individ inte ansåg det. En stor majoritet, 75 procent, var nöjda med utbildningens längd och med omfattningen av den arbetsplatsförlagda delen. En lika stor andel var nöjd med utbildningens innehåll medan knappt 20 procent uppgav att de inte var nöjda. Endast cirka hälften (53 procent) uppgav att utbildningen hade lett till ökad lön och cirka 34 procent uppgav att utbildningen inte hade lett till ökad lön.

En rapport från Riksrevisionsverket från maj 2006 (RiR, 2006:13) visar en markant nedgång i andelen studerande som fått arbete i den bransch de utbildat sig inom. Revisionen pekade på att endast 49 procent av de

studerande som avslutat en KY-utbildning år 2005 hade ett arbete, eller drev ett företag, inom den bransch som de utbildat sig för. Myndighetens målsättning är att 90 procent har jobb inom sex månader dock inte nödvändigtvis inom det specifika utbildningsområdet. Däremot hade cirka 70 procent ett arbete ett år efter avslutad utbildning. Det framkommer inte av siffermaterialet i Riksrevisionens rapport vilka som erhållit relevant arbete efter KY. Vidare kan utläsas att en relativt stor andel inte erhållit mer utvecklande arbetsuppgifter efter KY och att 21 procent inte upplever någon förbättring alls avseende arbetsuppgifter. Endast cirka hälften av dem som besvarat frågorna i riksrevisionens granskning uppger att deras lön förbättrats.

Huvudavsikten med Revisionens granskning var att undersöka om regeringens och myndighetens styrning av utbildningen skapade tillräckliga förutsättningar för att den skulle inriktas mot arbetsmarknadens behov, om utbildningsanordnare som ansökt om statsbidrag fick tillräcklig insyn i beslutsprocessen, samt på vilket sätt regeringen och myndigheten följde upp utbildningen. Underlaget för ställningstagandet i granskningsrapporten var ett brett studium av lagar förordningar, utredningar, årsredovisningar, budgetunderlag samt enkäter till och intervjuer med studerande. Dessutom gjordes ett slumpmässigt urval av ansökningar om statsbidrag (knappt 10% av 451) från ansökningsomgången i oktober 2004. Riksrevisionen framför kritik mot regeringens direktiv och myndighetens möjligheter att genomföra sitt uppdrag (RiR, 2006:13). Myndigheten saknar också en uppföljning av kostnader för genomförda utbildningar. Detta har fått till följd att Revisionen inte kunde bedöma om arbetslivets företrädare finansierade sin utlovade tredjedel av utbildningen som förutsatts av både riksdag och regering (a.a.).

## Utformningen av kvalificerad yrkesutbildning

Kvalificerad yrkesutbildning betecknas som eftergymnasial yrkesutbildning. Det som framför allt särskiljer kvalificerad yrkesutbildning från andra eftergymnasiala utbildningar är att ”innehållet i utbildningen i första hand bör definieras och värderas i förhållande till de behov av kvalificerad kompetens som finns i arbetslivet och inte ses som ett steg i en formaliserad trappa av utbildningar” (Eftergymnasiala yrkesutbildningar, 2005, s 83). Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning är tillsynsmyndighet och verksamheten regleras genom lag (SFS, 2001:239) och förordning (SFS, 2001:1131), fastställda av Regering och Riksdag. Myndigheten arbetar med ”tillsyn, utveckling och kvalitetssäkring” av KY-utbildningar. Utöver detta sker samordning och administration av statsbidrag. Statsbidrag eller särskilda medel tilldelas efter ansökan av utbildningsanordnaren. Bidragen eller medlen skall fördelas av regeringen, eller den myndighet som regeringen bestämmer, enligt lagen (SFS, 2001:239, §2).

Kvalificerad yrkesutbildning omfattar från 40 till 120 KY-poäng med ett genomsnitt på drygt 60 poäng. Under 2006 fanns 18200 helårsstuderande, och drygt 32500 studerande som någon gång under året deltog i en KY-utbildning, fördelade på över 800 utbildningar. Drygt 200 utbildningsanordnare bedriver KY-utbildningar. Av dessa är hälften kommuner och landsting, drygt en tredjedel privata företag och resten utgörs av bland annat stiftelser och högskolor (KY i korthet, 2006). Det anslag som regeringen årligen tilldelar KY är sedan två år tillbaka fullt utnyttjat. Intresset för KY är sammantaget lika stort bland män som kvinnor, men det skiftar mellan olika utbildningar. Grundläggande behörighetskrav för att antas till en KY-utbildning är genomgången gymnasieskola med godkänt resultat. De studerande är berättigade till studiemedel. Efter avslutad utbildning erhålls antingen en yrkesutbildningsexamen, om utbildningen omfattar lägst 40 poäng, eller ett utbildningsbevis för längre utbildningar.

KEY-utredningen (SOU, 1995:38) slog fast att arbetslivsanknytningen hade en mycket viktig funktion i KY. Utmärkande var att teoretiska studier skulle varvas med praktiska tillämpningar, lärarna måste ha en nära förankring till arbetslivet, utbildningarna måste präglas av en realistisk anknytning till den aktuella yrkesverksamheten, samt att utbildningarna skulle syfta till den praktiska verkligheten, inte mot en teoretisering av verkligheten. Utredningen ansåg också att upp till en tredjedel av utbildningstiden skulle ske genom ett lärande i arbetslivet, LIA, på olika arbetsplatser. Arbetsplatserna skulle utformas så att en utvecklande miljö för lärande skulle erbjudas.

Enligt lagen om kvalificerad yrkesutbildning (SFS, 2001:239, §1) kan KY-utbildningar anordnas av statliga universitet och högskolor, kommuner, landsting och enskilda fysiska eller juridiska personer och får anordnas i samverkan med andra. Lagens fjärde paragraf stipulerar att KY-utbildningar ska:

- ha sin grund dels i kunskap som genererats i produktion av varor och tjänster och dels i vetenskap som utformas så att en hög kvalitet och yrkesrelevans nås
- ge sådana fördjupade teoretiska och praktiska kunskaper som krävs för att självständigt och i arbetslag kunna utföra kvalificerade uppgifter i ett modernt organiserat arbetsliv
- präglas av såväl teoretiskt djup som en stark arbetslivsanknytning
- utvecklas och bedrivs i samverkan mellan arbetsliv och utbildningsanordnare
- bidra till att bryta traditioner i fråga om könsbundna utbildnings- och yrkesval samt motverka social snedrekrytering

Arbetslivets centrala roll i KY märks genom att representanter från arbetslivet medverkar redan i planeringsstadiet och vid själva utformningen av utbildningarna. Ett centralt mål är att säkerställa arbetskraft med hög yrkesmässig kompetens och att utbildningarna leder till relevanta

arbeten. Utbildningarna innehåller såväl yrkesämnen som allmänna ämnen. Utbildningarna ska också skapa förutsättningar för de studerande att utvecklas mot ansvarsfulla befattningar i arbetslivet. Utöver detta ska de studerande utveckla sin sociala kompetens, sin kreativitet och sin förmåga till problemlösning och förhandlingsförmåga. För att skapa goda förutsättningar för att tillmötesgå önskemålet om en stark arbetslivsanknytning för KY skulle varje arbetsplats som var mottagare av KY-studerande själva tillhandahålla kvalificerade handledare. Under lärandet på arbetsplatsen, LIA, ska dessa handledare ha uppgiften att öva de studerande i att utveckla sin förmåga att tillämpa och omsätta teoretiska kunskaper i praktisk verksamhet (SOU, 1999:122).

För varje utbildning finns, i enlighet med direktiv från Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning, en ledningsgrupp som har i uppgift att se till att ”utbildningen genomförs enligt bestämmelser i lagen (SFS, 2001:239) och i förordningen (SFS, 2001:1131) om kvalificerad yrkesutbildning” (Ledningsgruppsarbetet, dec 2005/jan 2006). Ledningsgruppen har uppdraget att ha tillsyn och kontroll medan utbildningsanordnaren har ansvar för att utbildningarna bedrivs utifrån myndighetens beslut. I ledningsgruppen utgör arbetslivets företrädare en majoritet för att kunna ”ge legitimitet och relevans åt utbildningarna”. Utöver dessa finns en representant från det offentliga skolväsendet, en representant från en högskola och en studerande. Utöver dessa kategorier finns också kategorin ”övriga” som kan bestå av personer som representerar utbildningsanordnaren, administratörer eller lärare. Andra tillfälliga lärarkategorier som till exempel specialister och konsulter som medverkar i utbildningarna ingår i kategorin ”övriga”.

Inom kvalificerad yrkesutbildning används begrepp som inte förekommer i andra utbildningar. Ett sådant begrepp är LIA som står för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen, och står för lärande i arbetslivet. Analogt med detta används begreppet LIA-företag eller LIA-arbetsplats

för de företag och organisationer som erbjuder studerande lärande i arbetslivet genom att tillhandahålla LIA-platser. På varje arbetsplats utses en handledare för den eller de studerande som genomför LIA där. Dessa benämns i denna rapport som handledare alternativt LIA-handledare.

## **Studiens syfte och upplägg**

Kvalificerad yrkesutbildning genomförs av utbildningsanordnare och branschföreträdare i samverkan. Ett stort ansvar vilar på branschernas företrädare som tillhandahåller arbetsplatser för lärandet i arbetslivet, medverkar i det ämnesteoritiska innehållet och handleder studerande under den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen.

Syftet med denna studie är att analysera hur samspelet mellan utbildningarnas ämnesteoritiska del och lärandet i arbetslivet gestaltar sig. Vilka former för att integrera ämnesteorin och praktiskt arbete tillämpas i utbildningarna? KY-utbildningar ska också leda till att de studerande ska utbildas till ledande positioner genom ett så kallat utvecklingsinriktat lärande. Vilka erfarenheter har de studerande av sina respektive KY-utbildningar? Den höga ambitionsnivån i kvalificerad yrkesutbildning aktualiserar flera frågor som hör ihop med hur utbildningarna lyckas genomföra och tillmötesgå de behov och förväntningar som branscherna har. Undersökningens tre utgångspunkter är:

- Hur organiseras och genomförs utbildningarna med särskilt fokus på hur det ämnesteoritiska innehållet integreras med lärandet i arbetslivet?
- Vilka studerande väljer KY-utbildningar och vilka motiv uppger de? Hur ser deras erfarenheter av sitt utbildningsval? Hur ser de på framtiden?
- Vilken syn har branschföreträdarna på KY-utbildningar och hur ser de på sin egen medverkan i både utbildningarnas

genomförande, handledarnas möjligheter att leva upp till ställda förväntningar samt på studerandes chanser att få arbete efter avslutad utbildning?

Undersökningen är begränsad till Jönköpings län som alltsedan starten av KY-utbildningar varit mycket aktiv och drivit många utbildningar inom olika branscher. Under våren 2006 erbjuds 19 utbildningar som omfattar 80 poäng och som startat hösten 2004 och hösten 2005. ([www.kysmaland.se](http://www.kysmaland.se), 26/1, 2006). För att få en variation av utbildningar grundar sig urvalet på olikheter avseende bransch, utbildningsanordnare, utbildningens geografiska placering samt på huruvida en utbildning förmodas ha sned könsrekrytering. Ytterligare en avgränsning i urvalet har varit att vi eftersträvat att få två utbildningar per bransch, med olika startår. Av de aktuella utbildningarna kom slutligen 13 av dem att ingå i studien. Studerande på den tandsköterskeutbildning som startade 2006 (markerad med \* nedan) tilldelades enkäten av misstag. Eftersom denna utbildning redan ingick i urvalet beslöt vi att ta med enkätsvaren från de studerande.



Tabell 1: *Bransch, utbildning och startår för de valda utbildningarna*

---

<b>Teknik och tillverkning</b>	
Produktionsteknik	2004
Ortopedtekniker	2005
<b>Turism inkl. restaurang</b>	
Hotelleri	2004
Hotelleri	2005
<b>Vård</b>	
Vårdadministration	2005
Tandsköterskeutbildning	2005
Tandsköterskeutbildning*	2006
<b>Transport</b>	
Produktionslogistik	2004
Produktionslogistik	2005
<b>Jord och skog</b>	
Skogsbrukstekniker	2004
Hästentreprenörskap	2005
<b>Trä</b>	
Smart produktutveckling och designteknik	2004
Integrerad produktutveckling, med inriktning mot produktutveckling och designteknik	2005

---

\*Denna utbildning ingick inledningsvis inte i urvalet, eftersom startåret var 2006, men då de studerande erhöll en enkät och fyllde i den kom de att ingå.

Inom branscherna Turism inkl. restaurang, Transport och Trä är det samma utbildning som valts men med olika startår. Även om de båda utbildningarna inom träbranschen har något olika beteckningar är de enligt utbildningsanordnaren i princip samma utbildning. Totalt nio olika sorters utbildningar ingår i studien.

Undersökningen är genomförd som tre separata delstudier, en för varje undersökningsgrupp, utifrån var och en av de tre frågorna i syftet. Den *första delstudien* grundar sig främst på nio intervjuer genomförda med utbildningsanordnare, i huvudsak den person som har direkt ansvar för utbildningen, samt på olika dokument såsom utbildnings- och kursplaner. Centrala ämnen i intervjuerna med de utbildningsansvariga har varit hur utbildningen organiseras och genomförs, de utbildningsansvarigas erfarenheter av de studerandes studiegång, hur de arbetar med att skaffa LIA-platser och hur kontakten med LIA-handledare gestaltas sig.

Den *andra delstudien* handlar om de studerandes erfarenheter av KY-utbildning och vilka motiv de har haft inför sitt studieval. Denna del av undersökningen besvaras utifrån en enkätundersökning. Enkäten (bilaga 1) innehåller fyra huvudområden:

- de studerandes tidigare skolgång, utbildningar och arbetslivserfarenheter
- information om och motiv för val av en KY-utbildning
- de studerandes erfarenheter av utbildningen
- om utbildningen motsvarat deras förväntningar

Enkäten har distribuerats till studerande på samtliga utbildningar som ingår i urvalet. Totalt har 206 enkäter besvarats av 287 utsända, vilket utgör en svarsfrekvens på 71,8 procent. Bearbetning och analys av de studerandes enkätsvar har gjorts i statistikprogrammet SPSS. Genom datorprogrammet har överblick skapats genom att sammanställa data i frekvenstabeller och diagram, jämförbara variabler samt genom olika korstabulleringar av enkätsvaren. Därefter har bearbetningen av rådata skett inom vart och ett av enkätens fyra innehållsområden (Eriksson, 2007).

I den *tredje delstudien* genomförs intervjuer med tolv branschföreträdare som representerar fyra branscher: Vård, Turism inkl. restaurang, Jord och skog samt Trä. Sex utbildningar finns representerade inom dessa branscher (se tabell 1 ovan). Intervjuerna med branschföreträdarna har handlat om hur de ser på sin egen medverkan i utbildningarna, vilka förväntningar och uppfattningar de har om värdet av LIA och LIA-handledarnas uppgift samt hur de ser på möjligheten för de studerande att få anställning.

Delstudie 1 och 3 som båda bygger på intervjuer har likartade upplägg. Intervjuerna med dessa båda målgrupper har genomförts under samtalsliknande former. Sju av intervjuerna med utbildningsanordnarna spelades in och de övriga två genomfördes per telefon. Samtliga intervjuer med branschföreträdarna genomfördes som personliga intervjuer, men spelades inte in. Samtliga intervjuer har skrivits ut och analyserats. I den första analysfasen har utsagor av likartat innehåll förts samman till några övergripande huvudområden. Därefter har framträdande aspekter liksom skillnader och likheter lyfts fram inom varje område. Det har gjorts i syfte att skapa överblick över det omfattande materialet och för att underlätta jämförelser, både inom de båda undersökningsgrupperna och mellan dem. I den nästföljande analysfasen har utsagorna från de intervjuade personerna tolkats och relaterats till både hela materialet och till olika teoretiska perspektiv på lärande. I resultatkapitlet redovisas hur utbildningsanordnare, studerande och branschföreträdare ser på och erfar kvalificerad yrkesutbildning. I kapitlet belyses de perspektiv som de tre undersökta grupperna förmedlar. Redovisningen har en beskrivande karaktär. Däremot i kapitlet som benämns ”tolkande reflektioner” redovisas en kritisk och tolkande analys som utgår ifrån vår förståelse av utsagorna från de undersökta grupperna.

## Resultat

Resultatet bygger på utsagor och enkätsvar från de tre undersökta grupperna: utbildningsanordnare, studerande och branschföreträdare. För att varje grupps perspektiv på och erfarenhet av kvalificerad yrkesutbildning ska framträda sker redovisningen utifrån en grupp i taget, även om viss överlappning i svaren finns mellan utbildningsanordnare och branschföreträdare. Synpunkterna från utbildningsanordnarna omfattar samtliga sex branscher och utbildningar som ingår i urvalet medan branschföreträdarna endast representerar fyra av branscherna. I svaren refereras det ofta till utbildningarnas båda delar. I syfte att underlätta i språkbruket benämner vi den skolförlagda delen av utbildningen för ämne-teori eller teori, oavsett innehåll och teoretiskt djup och bredd. Analogt med detta benämns lärandet i arbetslivet som LIA eller praktiskt arbete. Kapitlet avslutas med två korta presentationer av unika lösningar. Den ena handlar om hur utbildningen Vårdadministration samarbetar med LIA-handledare och den andra om flexibla studievägar som tillämpas i utbildningen Skogbrukstekniker.

### Utbildningsanordnares synpunkter

De personer som vi har intervjuat och som representerar utbildningsinstitutionen har antingen ledningsansvar eller programansvar. De benämns i denna text utbildningsanordnare eller utbildningsansvarig, oavsett deras formella titel. I detta avsnitt besvaras frågan:

- Hur organiseras och genomförs utbildningarna med särskilt fokus på hur det ämne-teoretiska innehållet integreras med lärandet i arbetslivet?

Redovisningen är indelad i tre områden: utbildningarnas organisation, lärande i arbetslivet samt arbete och vidare studier.

## **Utbildningarnas organisation**

Utbildningarna som ingår i undersökningen genomförs av skilda anordnare. Bland dessa finns högskola, privata och kommunala utbildningsföretag samt gymnasieskolor. För varje utbildning finns en ledningsgrupp med en majoritet som företräder branschen. Det finns en representant från en högskola eller ett universitet i syfte att värna utbildningens kvalitet. I ledningsgruppen finns det också representanter från de studerande. Ledningsgrupperna är rekommenderade att sammanträda minst fyra gånger per år. I de undersökta utbildningarna sker detta mellan 2-7 gånger per läsår. I samtliga fall har de utbildningsansvariga uppgivit att deras respektive ledningsgrupp överlag är aktiva och engagerade och samarbetet uppges av samtliga utbildningsanordnare fungera bra. Arbetsuppgifter som ledningsgrupperna ansvarar för är: ändringar i utbildningsplanen, fastställande av kursplaner, antagning av studerande, frågor om tillgodoräkning, utfärdande av examen och kvalitetsarbetet. Ledningsgrupper som inte träffas ofta delegerar en hel del av de löpande ärendena till utbildningsanordnarna medan de som träffas mer frekvent inte gör det.

Varje grupp av studerande har en representant i ledningsgruppen för utbildningen och utöver det finns det ofta ett studeranderåd där även företrädare för utbildningen ingår.

Utbildningarnas unika karaktär och inriktning har betydelse för deras uppläggning och genomförande. I några av utbildningarna erbjuds en eller flera kurser som i stort sett är identiska med högskolekurser, som leds av lärare från högskolan och genomförs på ett likartat sätt som på högskolan. I andra utbildningar dominerar kurser som är mer praktiskt orienterade, med många inslag av praktiska tillämpningar och laborationer. LIA är ofta uppdelat på tre eller fyra perioder men längden på dem varierar mellan utbildningarna. I en av utbildningarna är LIA förlagt till två dagar per vecka under i stort sett hela utbildningstiden i syfte att skapa goda förutsättningar att integrera utbildningens båda delar.

Inom samtliga utbildningar förekommer olika examinationsformer, både individuella prövningar som genomförs i skrivsal eller som hemuppgift, och gruppuppgifter som består av skrivna dokument som lämnas in till examinator. Även muntliga redovisningar förekommer i samtliga utbildningar. På kurser som har en mer tillämpande karaktär består också examinationen av att genomföra praktiska moment under examinatorns överinseende. Exempel på detta är att ta bort tandsten, använda skogsbruksmaskiner i skogen, genomföra laborationer eller utföra övningar med en simulators hjälp. På den ämnesteoritiska delen av utbildningen ges i samtliga fall betygen icke godkänt, godkänt och väl godkänt, men på den arbetsplatsförlagda delen ges endast betygen icke godkänt och godkänt. En av de utbildningsansvariga påpekade att det tidigare var möjligt att ge graderade betyg även på LIA men ”efter ett nytt direktiv från myndigheten är det inte möjligt längre”, säger hon. Utbildningsanordnaren beklagar detta beslut eftersom hon menar att statusen på LIA har sjunkit, både för arbetsplatserna och för de studerande, eftersom den arbetsplatsförlagda delen i KY är av stor betydelse för de studerande när de ska söka arbete.

Det finns olika kategorier av ”lärare” som medverkar i KY. En kategori utgörs av de lärare som är anställda vid den utbildningsinstitution som genomför utbildningen. Som princip gäller för denna grupp att de ska vara anställningsbara i även andra utbildningar inom kommunen, enligt en av utbildningsanordnarna. Det innebär att lärare som medverkar inom den ämnesteoritiska delen av utbildningarna inte nödvändigtvis har en lärarutbildning eftersom sådana krav inte alltid ställs på andra jämförbara utbildningar. I de undersökta utbildningarna medverkar lärare med skiftande bakgrund och undervisningsvana. I samtliga utbildningar medverkar också personer, som är verksamma utanför utbildningsinstitutioner, med sitt specifika yrkeskunnande, ofta benämnda som konsulter eller specialister av utbildningsanordnarna. Dessa kan utgöras av medicinska specialister, tandhygienister, jurister, ekonomer, ingenjörer och också av personer med praktiskt orienterat yrkeskunnande från de branscher

som utbildningarna utbildar för. En tredje kategori är LIA-handledarna som under den arbetsförlagda delen av utbildningarna har rollen som ”lärare”. LIA-handledarna medverkar i utbildningen helt och hållet på grund av sin yrkeskompetens och för att deras företag eller organisation tillhandahåller LIA-platser. Bland de undersökta utbildningarna är det flera LIA-handledare som endast tillfälligt är handledare medan andra återkommer som handledare vid flera tillfällen.

Kompetensen hos lärarna varierar både mellan olika utbildningar och inom en och samma utbildning. Med kompetens avses både ämnesteoretiskt kunnande, specifikt yrkeskunnande samt pedagogisk kompetens. Sammanfattningsvis kan konstateras att krav på ämnes- och/eller yrkeskunskap sällan är förenat med formell pedagogisk kompetens. I samtal med utbildningsanordnarna och med andra företrädare för kvalificerad yrkesutbildning har framkommit att den pedagogiska kompetensen hos flera lärare generellt sett är låg, oavsett i vilken del av utbildningen de medverkar. Även om inte pedagogiskt kunnande, i formell mening, är en garanti för god pedagogisk kompetens, är det rimligt att anta att någon form av pedagogisk utbildning är eftersträvänsvärt för samtliga medverkande lärare i utbildningarna.

### **Lärande i arbetslivet**

En relativt omfattande del av utbildningarna är förlagd till arbetslivet. För att leva upp till utbildningsmålen krävs tillgång till arbetsplatser och handledare för de studerande samt ett bra samarbete mellan utbildningsinstitutionerna och arbetslivets företrädare. Branscherna tillhandahåller arbetsplatser för LIA men de utbildningsansvariga är ansvariga för att skapa LIA-arbetsplatser. Överlag är det inte svårt att hitta LIA-platser men det krävs emellanåt mycket tid och tålamod. För ett par av utbildningarna betraktas sökande efter en LIA-plats som en del i utbildningen. De studerande i dessa utbildningar ombeds att författa en meritförteckning, i form av en

CV, och ibland också en karriärplan som de använder i sina kontakter med presumtiva arbetsplatser för sin LIA. Genom att själva vara aktiva i sökandet lär de sig att ta kontakter, marknadsföra sig själva och också att hitta just den arbetsplats de önskar, menar de utbildningsansvariga. I de flesta utbildningarna är den studerande ensam på sin LIA och byter arbetsplats för varje LIA-period under utbildningens gång. Avsikten är att de studerande ska lära känna olika typer av verksamheter och företagskulturer.

Andra utbildningar har som ambition att de studerande ska ha en och samma LIA-plats under hela utbildningen om arbetsplatsen kan erbjuda arbetsuppgifter som överensstämmer med kursplanerna. I en av dessa utbildningar, Produktionslogistik, består arbetsuppgifterna som utförs under LIA av att ”komplexa flöden inom företag studeras,” enligt den utbildningsansvariga. Eftersom dessa är tidskrävande behöver de studerande återkomma till samma arbetsplats och för denna utbildning genomför de studerande dessutom sin LIA i grupp. För hälften av utbildningarna finns LIA-arbetsplatserna inom regionen och för hälften är de utspridda i en stor del av landet. Några av utbildningarna rekryterar studerande från ett stort geografiskt område och dessa studerande vill gärna göra sin LIA på hemorten. I dessa fall har de studerande själva ett stort ansvar för att hitta en arbetsplats. Även om de studerande finns geografiskt nära studieorten kan LIA-platserna vara utspridda. Detta gäller vissa branscher som inte har tillräckligt många lämpliga företag i regionen. Det är inte frekvent förekommande men händer ibland att studerande genomför sin LIA utomlands, främst i ett nordiskt land. De företag och organisationer som tillhandahåller LIA-platser varierar i storlek. För utbildningar som innebär att bli entreprenör är små företag mer lärorika, enligt några av utbildningsanordnarna. Andra utbildningar söker främst stora arbetsplatser för att det ska finnas en stor variation av arbetsuppgifter. För några av utbildningarna har det inte någon betydelse huruvida arbetsplatsen har många eller få anställda. Ibland är det tillgången till och inte pedagogiska skäl som avgör varför företag väljs för LIA.



På de undersökta utbildningarna har varje studerande kontakt med en anställd på arbetsplatsen, en LIA-handledare. Samarbetet mellan en representant från utbildningen, handledaren på arbetsplatsen och den studerande, bygger på en överenskommelse som gäller vilka krav och förväntningar som parterna kan ställa på varandra, och vilka arbetsuppgifter som är rimliga och möjliga att genomföra för den studerande på den aktuella arbetsplatsen. För några av utbildningarna utformas samarbetet i form av ett skriftligt kontrakt. Kontakten upprätthålls därefter via telefon, e-post och genom personliga besök från utbildningen. Detta sker oavsett var arbetsplatserna är belägna. Samtliga utbildningsansvariga påtalar att de lägger ner mycket resurser på att upprätthålla ett samarbete med arbetsplatserna i syfte att fortlöpande kunna diskutera angelägenheter som berör de studerande. Utöver de personliga kontakterna har utbildningarna samlat information i en pärm eller på annat sätt vilken distribueras till handledarna vid besöken. Tid avsätts då för att tillsammans gå igenom aktuella dokument som också inkluderar arbetsuppgifter som de studerande ska genomföra under sin LIA samt kriterier för bedömning av de studerandes arbetsinsatser. Handledarnas bedömning sker oftast genom att ett formulär fylls i och lämnas till utbildningsinstitutionen.

Utöver denna fortlöpande kontakt finns det en ambition hos utbildningsanordnarna att också ha gemensamma informationsträffar med berörda handledare. Enligt utbildningsanordnarna är det mycket svårt för handledarna att delta i någon form av informationsmöten, även om dessa endast sträcker sig över ett par timmar. Flera av dem har bjudit in handledare men fått ställa in möten på grund av för få anmälda. Flera av arbetsplatserna är små och arbetsbördan stor vilket gör att handledarna inte kan lämna arbetsplatsen. Ett annat skäl är att flera arbetsplatser är belägna långt från utbildningsorten. Trots dessa svårigheter har några av utbildningsanordnarna lyckats skapa gemensamma möten mellan representanter från utbildningen och arbetsplatserna. Utbildningar som har lyckats samla handledarna till informationsmöten är Vårdadministra-

tion, Tandsköterskeutbildningen och Produktionslogistik. Gemensamt för dessa utbildningar är att LIA-arbetsplatserna finns i regionen. De övriga utbildningarna har ännu inte gett upp ambitionen att samla handledare för överläggningar.

Några av utbildningsanordnarna påtalar att det vore bra med någon form av pedagogisk utbildning för handledarna. Två av dem uttrycker att sådan kompetensutveckling inte behövs för deras handledare. Skälet som anförs är för en av dem att de handledare som de samarbetar med är personer i ledande ställning och de är vana att handleda i sin yrkesprofession. ”De är chefer och kan styra och ställa”, sa en utbildningsanordnare. Den andre utbildningsanordnaren menar att handledarna redan har den kompetens som behövs eftersom de själva en gång har lärt sig sitt yrke genom ett lärlingsliknande förfarande. Den enda utbildningen som erbjuder sina handledare utbildning är Vårdadministration, vars upplägg presenteras sist i kapitlet.

## **Rekrytering och genomströmning**

Antalet tilldelade studieplatser varierar mellan de undersökta utbildningarna och är avhängigt arbetsmarknadens behov. Utbildningarna har olika framgång i att rekrytera studerande till sina utbildningar. I sex av utbildningarna uppger utbildningsanordnarna att det emellanåt är ganska svårt att rekrytera studerande medan tre av dem inte har några sådana problem, utan i stället är det så många sökande att en stor arbetsinsats krävs för att göra ett lämpligt urval. I två av utbildningarna intervjuas i stort sett samtliga sökande vilket kan uppgå till mellan 60 - 80 personer. De undersökta utbildningarna rekryterar främst studerande från ett lokalt eller regionalt geografiskt nära område. Fyra av utbildningsanordnarna har uppgett att deras rekryteringsunderlag också finns utspritt i näst intill hela landet. Det gäller utbildningarna: Hästentreprenörskap, Tandsköterskeutbildning, Skogsbrukstekniker och Ortopedtekniker. I urvalet av utbildningar

var ett kriterium att bevaka könsfördelningen. Tre av de undersökta utbildningarna Tandsköteskeutbildningen, Hästentreprenörsutbildningen och Vårdadministration har endast kvinnliga studerande och Hotelleri har en stor majoritet av kvinnor. I utbildningen till skogsbrukstekniker finns endast män. Utbildningarna Produktionslogistik, Produktionsteknik, Ortopedtekniker och Smart produktutveckling, som samtliga är tekniskt inriktade och enligt tidigare könsmonster främst attraherat män, har en stor andel kvinnliga studerande. På de flesta utbildningarna sker avhopp men oftast i liten skala. De utbildningsansvariga uppger att avhoppet sker under de första veckorna på utbildningen och menar att det finns studerande som inte tillräckligt tänkt igenom sitt studieval och upptäcker att de valt fel utbildning. Även om genomströmningen överlag är tillfredsställande finns det studerande som inte följer studietakten utan behöver komplettera hela eller delar av kurser. Det finns olika sätt för utbildningarna att hantera detta. I några fall läser den studerande det underkända momentet parallellt med utbildningen och i andra fall görs eventuella kompletteringar efter ordinarie utbildningstid. Underkända moment kan också bestå av att studerande varit frånvarande vid en obligatorisk övning eller laboration.

### **Arbete och vidare studier**

Arbetsmarknaden bör vara god för studerande som genomgått kvalificerad yrkesutbildning eftersom det är arbetsmarknadens behov som styr vilka utbildningar som startar. Det är dock inte självklart att avslutad KY-utbildning omgående leder till ett arbete (RiR, 2006). För några av utbildningarna är arbetsmarknaden mycket god vilket innebär att studerande till och med rekryteras innan de avslutat sin utbildning. Detta gäller till exempel Produktionslogistik och Hotelleri. KY utbildar för branscher vilket innebär att utbildningen lägger en grund för något skiftande arbetsuppgifter samtidigt som det underlättar för de studerande att få ett arbete inom branschens verksamhetsområde. En nackdel är, enligt en av utbildningsanordnarna, att kommande arbetsuppgifter kan skilja sig från dem som de studerande har kommit i kontakt med under utbildningen.

Andra utbildningar som till exempel Tandsköterskeutbildningen, Vårdadministration och Ortopedtekniker utbildar mot specifika yrken, vilket är en styrka om det finns gott om arbete, men annars en svaghet. Arbetsmarknadens behov av utbildade KY-studerande har generellt sett försämrats under senare år. De studerande måste därför också vara beredda på att flytta till annan ort om de önskar arbeta inom den bransch eller det yrke de utbildat sig för.

Efter avslutad KY-utbildning finns ingen självklar påbyggnadsutbildning för de studerande som önskar det. KY-studerande kan givetvis som andra studerande söka vilken utbildning eller vilka kurser som helst om behörighet finns. Däremot är det svårt för dem att tillgodoräkna sig sin KY-utbildning, eller delar av den, om de till exempel söker till en högskoleutbildning. Generellt sett är det få högskolor som tillämpar möjligheten att validera KY-poäng vid antagning. Jönköpings tekniska högskola, JTH, är ett av de få undantag som bedömer KY-poäng som ekvivalenta med högskolepoäng, vid antagning till en av de egna tvååriga högskoleutbildningarna. De intervjuade utbildningsanordnarnas erfarenhet är att intresset för att studera vidare efter en avslutad KY-utbildning inte är stort bland de studerande. På ett par av utbildningarna, Hotelleri och Skogsbrukstekniker, har de studerandes efterfrågan på vidare studier lett till att utbildningsanordnarna inlett ett samarbete med andra utbildningsinstitutioner så att de som önskar ska kunna komplettera eller fördjupa sin KY-utbildning. De flexibla studievägar som erbjuds vid utbildningen till Skogsbrukstekniker presenteras sist i kapitlet. För att inte en KY-utbildning ska innebära en återvändsgränd för de studerande pågår diskussioner om huruvida en KY-utbildning kan bygga på en tidigare genomgången KY-utbildning, så kallat ”KY på KY”.

## **Studeraendes erfarenheter**

I detta avsnitt redovisas enkätsvaren från de studerande. De frågor som låg till grund för enkätens utformning var:

- Vilka studerande väljer KY-utbildningar och vilka motiv uppger de? Hur ter sig deras erfarenheter av sitt utbildningsval? Hur ser de på framtiden?

Redovisningen av de studerandes erfarenheter av kvalificerad yrkesutbildning görs utifrån enkätens fyra huvudområden (bilaga 1). För en mer utförlig beskrivning av de studerandes erfarenheter hänvisas till rapporten med titeln: Varför kvalificerad yrkesutbildning? Studerandes motiv och erfarenheter (Eriksson, 2007).

### **Beskrivning av studerande**

I avsnittet presenteras de studerande utifrån kön, ålder, social status och tidigare sysselsättningar. Kvinnorna utgör 75,2 procent av de studerande. De studerandes ålder varierar från nitton upp till femtio år med en medelålder på 29,6 år. I åldersintervallet 19 till 34 år finns de flesta av de studerande medan den största enskilda åldersgruppen är 19-24 år. En majoritet av de studerande (63 %) är gifta eller lever i ett samboförhållande. Cirka en femtedel uppger att de är föräldrar och det vanligaste är att ha två barn. Drygt 72 procent av de studerande bor kvar på sin hemort under studietiden. De övriga har flyttat till studieorten. Den etniska spridningen på de studerande är liten. En stor majoritet (knappt 90 %) är födda i Sverige. Av de utlandsfödda är ett par studerande födda utanför nordn och de övriga är födda i ett nordiskt land.

Drygt hälften av de studerande (knappt 58,7%) hade en anställning innan de påbörjade KY-utbildningen. Drygt 25 procent hade fast anställning på heltid och cirka 15 procent på deltid. En liten grupp män (5) var egna företagare, inga kvinnor. En andel på drygt 20 procent var studerande

innan de påbörjade utbildningen och andelen arbetslösa utgör cirka 11 procent. Tre personer hade försörjning genom en åtgärd från arbetsförmedlingen. Huvuddelen av de studerande uppger att de har nått bra studieresultat vid tidigare genomgångna utbildningar. En stor majoritet (87,9 %) uppger att de har trivts bra eller mycket bra med tidigare studier. Nästan lika många säger sig haft mycket bra eller ganska bra stöd från både lärare och hemmet under studietiden. Stödet från lärare uppges ha varit något lägre än från hemmet.

Av de studerande har 77 procent genomgått en treåriggymnasieutbildning. Drygt en femtedel (21,7%) har genomgått en tvåårig gymnasieutbildning. Det är framför allt de i åldersintervallet 19-34 år som har treårig gymnasieutbildning. I den äldre gruppen, 35-50 år, har de flesta tvåårig gymnasieutbildning. Ett flertal av de studerande har också genomgått kurser inom kommunal vuxenutbildning, folkhögskola och högskola/universitet. Drygt 40 procent av de studerande hade vid tillfället för enkätundersökningen ej funderat på att studera vid högskola/universitet medan cirka en fjärdedel (25,7 %) svarar att de ännu inte har bestämt sig. Några uppger att de blivit antagna till högre utbildning men avstått sin utbildningsplats. Huvuddelen av de studerande (63,1 %) har inte deltagit i högskoleprovet.

### **Motiv för utbildningsvalet**

Spridningen av motiven till varför de studerande har valt en KY-utbildning är förhållandevis liten. De flesta studerande har valt en KY-utbildning för att de tror att utbildningen kan ge ett intressant arbete, samt att branschen kan ge intressanta utvecklingsmöjligheter. Endast en mycket liten andel tror att lönen blir bra. Nedan presenteras de skäl de studerande uppger om varför de valt en KY-utbildning.

Tabell 2. *Skäl till val av en KY-utbildning*  
(mer än ett svarsalternativ kan väljas)

<b>Anledning</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Intressant arbete	142	41,2
Utvecklingsmöjligheter	109	31,6
Få arbete på hemorten	50	14,5
Tjäna bra	10	2,9
Känner andra som valt KY	3	0,8
Andra skäl	31	9,0
<b>Summa</b>	<b>345</b>	<b>100</b>

Andra faktorer som har betydelse för de studerandes val av utbildning är att de har stark tilltro till att de får anställning efter utbildningen. Att utbildningen är ganska kort och ger möjlighet att få studiemedel är andra skäl, vilket drygt 70 procent utnyttjar, samtidigt som de uppger att de inte vill ha mycket studieskulder. Utbildning på högskolan har inte varit ett alternativ till KY-utbildningen. Många anser att det inte lönar sig ekonomiskt med högskolestudier och att de inte har intresse av att skaffa sig behörighet för högskolestudier, oavsett hur långt bort från hemorten högskolan ligger. De informationskällor som de studerande främst fått information om KY-utbildningar genom är radio, TV och Internet samt annonser i dagspressen. Nedan rangordnas de informationskällor som uppges.

Tabell 3. *Uppgivna informationskällor om KY*  
(mer än ett svarsalternativ kunde anges)

<b>Källa</b>	<b>Antal Svar</b>	<b>Procent</b>
Radio, TV, Internet	66	29,3
Annonser	61	27,1
Vänner/bekanta	43	19,1
Arbetsförmedlingen	33	14,7
Mässor, informationsdagar	22	9,8
<b>Summa</b>	<b>225</b>	<b>100</b>

Utöver dessa nämnda informationskällor nämns även av ett fåtal att de har fått information av lärare, genom studiebesök och vid yrkesvägledning.

### **Erfarenheter av utbildningen**

En stor majoritet av de studerande anser att KY-utbildningen har hög kvalitet och att de är nöjda med sitt utbildningsval. Trots detta upplever 74 procent att kravnivån i utbildningen inte är hög; det är framför allt de yngre som tycker att ställda krav är för låga. De studerande ger positiva omdömen om sina egna studieresultat, studieprestationer och om hur de trivs med studiekamraterna och studiemiljön.

Cirka 25 procent uppger att lärarna i hög grad och cirka 50 procent i viss grad är stödjande. Svarsfördelningen är nästan densamma för de studerandes omdömen om sina lärare. Knappt 25 procent anser att lärarna i hög grad är goda pedagoger och cirka 54 procent att lärarna i viss grad är goda pedagoger. Det är lärare som undervisar i ämnesteorier som avses, inte handledare under LIA. De studerandes delaktighet i utbildningens utformning är generellt sett låg. Över hälften svarar att de endast i liten grad eller inte alls har inflytande på utbildningen uppläggning. Vad gäller att delta i planering av utbildningen är motsvarande andel över 70 procent. Däremot är det fler som säger sig delta i diskussioner om kursinnehåll, men i viss eller liten utsträckning.

Utbildningens båda delar, den som genomförts på utbildningsinstitutionen, så kallad teori, och LIA, uppskattas vara lika värdefulla för 63 procent av de studerande. Knappt 30 procent uppskattar den arbetsförlagda delen av utbildningen högst medan sju procent uppskattar teoridelen högst.

En stor majoritet av de studerande faller positiva omdömen om erfarenheterna av den arbetsförlagda delen av utbildningen, LIA. Av samtliga studerande anser cirka 63 procent att omfattningen av LIA är lagom och drygt 30 procent instämmer i viss eller liten grad till påståendet att LIA



omfattar för många veckor. Endast nio personer uppger entydig att LIA är för omfattande. Av enkätsvaren går att utläsa att en stor majoritet anser sig vara nyttiga under LIA, de ökar sitt yrkeskunnande och tar ofta egna initiativ. Var femte studerande uppger att de i stor eller i viss utsträckning *mest går brevid* under LIA och lika många avser att LIA känns mer som arbete än utbildning. De flesta av svaren visar också att endast en ganska liten grupp kände till sin LIA-arbetsplats i förväg. Fördelningen av svaren på påståendena *jag kände mig förberedd inför LIA* och *introduktion inför LIA var bra* var likartad. Cirka en fjärdedel instämde i dessa påståenden i hög utsträckning och närmare hälften i viss utsträckning. Nästan 40 procent av de studerande hade inte träffat någon person från arbetsplatsen före LIA och 34 procent hade träffat en person vid ett tillfälle.

Flera av de studerandena utnyttjar möjligheten att ge personliga kommentarer om LIA. Dessa kommentarer handlar om att den arbetsplatsförlagda utbildningen är bra, lärorik, har ökat deras yrkeskunnande samt att det var ett bra sätt att skaffa erfarenhet på och knyta kontakter. Det finns också kritiska synpunkter i de personliga kommentarerna. De berättar också att de har tagit egna initiativ på arbetsplatsen.

Några önskade att personal från utbildningsinstitutionen skulle ha mer kunskap om LIA-arbetsplatsen. Kvaliteten på arbetsplatsen upplevdes som skiftande och likaså huruvida de hade lämpliga arbetsuppgifter och kände sig delaktiga eller inte. Hela utbildningen påverkas i hög grad av hur de studerande upplever den arbetsplatsförlagda utbildningen. Någon kommenterade att det vore önskvärt med ”en riktig handledare och en riktig plan” för LIA. Den personen är inte ensam om sina åsikter. Av enkätsvaren framgår att det är en relativt stor grupp studerande som anser att handledarna inte är goda pedagoger. En tredjedel av de studerande har vid något tillfälle fått besök från utbildningsinstitutionens lärare under LIA och hälften uppger att de inte fått något besök alls.

Andra personliga kommentarer innehåller förslag på förbättringar som handlar om att planeringen inför LIA borde vara bättre, att de vill få erfarenheter från fler arbetsplatser. I något fall upplevs LIA-perioderna som långa samt att några upplevde okunskap från arbetsplatsen om deras KY-utbildning.

### **Förväntningarna på KY-utbildningen**

Mellan 56 och 66 procent av de studerande uppger att deras förväntningar på sina utbildningar helt har infriats som studerande. Utbildningen upplevs inte vara svår för de flesta, men är det för 14 procent. En stor del studerande har stimulerats till att läsa vidare, 30 procent i hög grad och 46 procent i viss grad. Över hälften av samtliga svar visar att de föredrar en utbildning där teori och praktik varvas, precis som i KY, och 27 procent kan tänkas sig följa en utbildning som helt är förlagd till arbetslivet. Endast en liten grupp (8,5 %) kan tänka sig att läsa vidare på högskola eller universitet. En majoritet av svaren (125 av 206) visar att de studerande inte tror att en lång utbildning leder till mer intressanta arbetsuppgifter. Cirka hälften, främst från åldersgruppen 20-30 år, tror inte heller att en lång utbildning ger högre lön. De olika åldersgrupperna skiljer sig åt härvidlag. De äldre studerande tror i högre grad än de yngre att en lång utbildning leder till högre lön. Avslutningsvis bad vi de studerande uppskatta huruvida de har en optimistisk syn på sin framtid eller ej. En optimistisk framtidssyn dominerar i svaren (drygt 80 %) och endast cirka sju procent säger sig inte ha en positiv syn på sin framtid. Nästan var tionde studerande har inte tagit ställning utan svarar med ”vet ej”.

### **Branschföreträdares synpunkter**

Branschernas företrädare medverkar i kvalificerad yrkesutbildning utifrån olika positioner och roller. I detta avsnitt redovisas deras synpunkter på frågan:

- Vilken syn har branschföreträdarna på KY-utbildningar och hur ser de på sin egen medverkan i både utbildningarnas genomförande, handledarnas möjligheter att leva upp till ställda förväntningar samt på studerandes chanser att få arbete efter avslutad utbildning?

De tolv personer som vi har samtalat med företräder sex olika utbildningar fördelat på fyra branscher: Vård, Turism inklusive resaurang, Jord och skog samt Trä. Av dessa personer är nio handledare under lärande i arbetslivet, LIA, och två av dem sitter också med i respektive utbildnings ledningsgrupp. Ytterligare en av branschföreträdarna sitter med i en ledningsgrupp. De två övriga personerna representerar sin bransch genom att bidra med yrkesspecifik kompetens som lärare eller organisatör. Samtliga intervjuade personer benämns i texten för branschföreträdare.

### **Allmänna synpunkter på utbildningarna**

Samtliga branschföreträdare är positiva till att ämnesteorin och praktisk tillämpning varvas i KY-utbildningarna. Även om inte alla som vi har samtalat med har lång erfarenhet av KY anser de att den omfattande arbetsförlagda delen skapar god förståelse och är nödvändig inför de studerande kommande yrkesuppgifter. En annan fördel menar de är att de studerande lär sig mycket under LIA och skapar kontakter inför framtiden. Två av utbildningarna har en inriktning mot entreprenörskap. En av branschföreträdarna äger ett litet företag och medverkar i en KY-utbildning som utbildar framtida konkurrenter. Han säger: ”Alla kan inte vara entreprenörer. Jag ser ju till exempel inte gärna att en massa entreprenörer börjar konkurrera med mig”, säger han och tillägger att ”de får gärna vara anställda i olika företag”.

Flera av branschföreträdarna uppskattar mycket de studerandes motivation, mognad och även tidigare arbetserfarenheter som de anser är en förutsättning för att det ska fungera bra under LIA-vistelsen. En av dem

säger om de studerande: ”Det är ju vuxna människor som vill jobba med service och som är motiverade”. En annan skulle önska att fler studerande har erfarenhet av praktiskt verkstadsarbete. Enligt målen för KY ska utbildningarna också vara inriktade mot ansvarsfulla positioner, vilket många studerande är medvetna om. En branschföreträdare är kritisk till studerande som tror att de kan bli mellanchefer direkt efter utbildningen. Hon förundrar sig över hur studerande kan tror att ”man kan läsa sig till att bli chef” och tillägger att ”det funkar ju inte så, utan man måste jobba praktiskt på golvet och lära sig inifrån först”.

Branschföreträdarna har synpunkter på huruvida ämnesteorin inom utbildningarna är rimlig, aktuell och nödvändig och om de studerande kommer att ha nytta av den. Alla är inte välbekanta med innehållet i teori-delen men upplever det emellanåt ändå som ”diffust”. Några av dem har svårt att skapa meningsfulla arbetsuppgifter under LIA där den teori de läst behövs. Detta ställer krav på LIA-arbetsplatserna, menar flera. Vidare kan det också uppstå problem då de får tjänst efter avslutad utbildning om de kommande yrkesuppgifterna inte motsvarar de studerandes förväntningar. Som exempel uppges att utvecklingen är snabb inom datorelektroniken. Det är inte alltid så att utbildningsanordnarna håller sig à jour, utan de borde erbjuda kurser ”som är mer gångbara i verkligheten”, säger en av branschföreträdarna. En av de intervjuade är tandläkare och föreläser om sin yrkesspecialitet i utbildningens teoridel. Han ser stora förtjänster i att föreläsa i utbildningen och att därefter praktisk under LIA kunna visa vad han har föreläst om.

I varje ledningsgrupp finns en representant från en högskola, som anses ge ”en viss status åt KY”. Samtidigt som branschföreträdarna uppskattar samarbetet med högskolor och universitet anser de att dessa utbildningsinstitutioner borde ta lärdom av KY-utbildningars sätt att varva ämnesteorin och praktisk tillämpning. Några av dem önskar att högskolan skulle medverka mer aktivt i utbildningarnas teoretiska inslag. Bland annat nämns

att examensarbeten i högre grad än nu borde knytas till ett universitet eller en högskola. En annan synpunkt är att KY-utbildningar borde drivas i regi av högskolor. I flera av de undersökta utbildningarna finns kurser som är identiska med högskolekurser och som också leds av lärare från en högskola eller ett universitet.

## **Tillgång till LIA-platser**

Framför allt två omständigheter påverkar hur tillgången till LIA-platser ter sig, enligt branschföreträdarna. Den ena handlar om huruvida tillgången till LIA-företag finns inom ett nära geografiskt område eller inte och den andra är om arbetsplatserna fortlöpande tillhandahåller LIA-platser. Branschföreträdarna berättar att de flesta utbildningarna har LIA-platser i samma region som utbildningsorten, för andra utbildningar finns dessa spridda i landet. Utbildningsanordnarna däremot, som representerar fler branscher och utbildningar, uppger att hälften av LIA-platserna finns inom regionen. Några utbildningar har ett stabilt samarbete med ett antal arbetsplatser, medan andra utbildningar emellanåt måste söka nya arbetsplatser för de studerande.

För flera små företag är det inte alltid möjligt att tillhandahålla LIA-platser. Det måste finnas både arbetsuppgifter som är lämpliga för studerande och tid för att handleda dem. De flesta utbildningarna placerar en studerande på varje arbetsplats, men det finns undantag. Några av branschföreträdarna menar att det går inte att ha mer än en studerande åt gången och varna för att ”LIA inte får bli en flaskhals i utbildningen”.

Det är oftast utbildningsanordnarna som ansvarar för att hitta LIA-platser men ansvaret ligger också på ledningsgruppen, enligt branschföreträdarna. Branschföreträdarna berättar, precis som de utbildningsansvariga, att de studerande i flera av utbildningarna är delaktiga i att söka sin LIA-plats, särskilt om de vill förlägga sin LIA till hemorten. I ett par av utbildningarna ingår att de studerande sammanställer sina meriter och skriver en

formell ansökan till en arbetsplats och anhåller om att genomföra sin LIA där. Vissa arbetsplatser upplevs som mer attraktiva än andra av de studerande. Populära arbetsplatser får förmånen att välja bland många intresserade studerande, enligt branschföreträdarna.

Ibland är det svårt att hitta LIA-platser vilket emellanåt leder till att även oseriösa arbetsplatser tar emot studerande. En av de intervjuade, som själv har ett litet företag och erbjuder en LIA-plats emellanåt, påtalar att det finns en problematik med att tillhandahålla LIA-platser. På ett sätt kan det ses som en tjänst som en enskild företagare erbjuder och vill därmed ha ett gott arbete utfört. Han ser en risk i att ”praktikleverantören” låter studerande göra ”skitjobb” eftersom ”inga pengar växlas”, som han uttrycker det. Han önskar att organisationen med LIA-platser skulle organiseras annorlunda och att en ekonomisk överenskommelse skulle ingå. Han tror att verksamheten då skulle upplevas mer seriös från branscherna och också att tydligare krav och förväntningar skulle kunna ställas på parterna. För att underlätta samarbetet mellan utbildningsinstitutionerna och arbetsplatserna, vilket för flera upplevs som svagt, framförs önskemål om att ledningsgrupperna skulle representeras av ”fler tongivande företag”. Andra åtgärder som föreslås är att det skrivs avtal med samtliga LIA-arbetsplatser och att näringslivets representanter föreläser i högre grad än för närvarande i den ämnestoretiska delen av utbildningen.

### **Handledarroll och handledarkompetens**

Nio av de intervjuade branschföreträdarna har erfarenhet av att handleda studerande under LIA. Några av dem påtalar att deras medverkan som handledare ständigt utvecklas. Deras roll har blivit tydligare och har underlättats genom att de studerande har väl avgränsade arbetsuppgifter med sig från utbildningsinstitutionen och genom att olika typer av formulär används för att dokumentera omdömen om de studerandes insatser. Den roll som flera handledare upplever sig ha är att skapa

förståelse för hur ämnesteorin fungerar i praktisk verksamhet, eller som någon formulerar sig, ”att översätta teori till verklighet”. Tyngdpunkten i KY är ”den praktiska verkligheten”, påtalar de. Flera intygar att ”kursledningen” har tydliga förväntningar på vad som ska genomföras under LIA. Samtliga berättar att de försöker få de studerande att lära känna verksamheten, att de lär känna arbetskamrater och arbetsplatsens rutiner samt där det är möjligt tilldelas en arbetsplats. En av handledarna beklagar att det är praktiskt omöjligt för de studerade att ha samma arbetskamrater under hela LIA-perioden och menar att både arbetsklimatet och förtroendet mellan olika parter hade tjänat på det. På andra arbetsplatser är det genomförbart.

Att handleda innebär för de flesta att stödja och vägleda de studerande och låta dem ta del av vardagsarbetet. ”Det är ju inte skarpt läge”, som en handledare uttrycker det, ”eftersom LIA är en del av utbildningen”. Några berättar att de låter de studerande ”vistas nära erfarna medarbetare”. En vanlig modell, som flera upplever är framgångsrik, är att de studerande prövar sig fram och handledarna ger återkoppling. Inledningsvis genomför de studerande mycket enkla arbetsuppgifter och genom att ”gå bredvid” en van och yrkeskunnig arbetskollega ökar successivt arbetsuppgifternas komplexitet. Så småningom genomförs arbetsuppgifter också helt självständigt. ”Det ska vara praktiskt arbete under LIA, ingen teori”, förtydligar ett par av dem. En av handledarna har en avvikande uppfattning och menar att de studerandes situation under LIA i hög grad ska likna ett ordinarie arbete. En av branschföreträdarna anser att det ställs alldeles för låga krav på de studerande under den arbetsplatsförlagda utbildningen. Det är inte alltid möjligt för de studerande att i förväg besöka sin kommande LIA-plats men då det sker upplevs det som positivt. Planeringen av hur LIA ska genomföras blir bättre samt att det personliga mötet är betydelsefullt. En av handledarna säger att de studerande oftast inte har möjlighet att påverka utformningen av och innehållet i LIA.

Det ställs inga särskilda pedagogiska krav på att vara handledare, varken från branschföreträdare eller från utbildningsanordnare, under den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. En förutsättning är att handledarna har goda yrkeskunskaper. I några av samtalen med branschföreträdarna påtalas att det borde vara obligatoriskt med en handledarutbildning. ”Viss pedagogisk förmåga borde vara obligatorisk”, menar dessa. Det finns andra yrkesutbildningar som har sådana krav och bland annat nämns att sjuksköterskeutbildningen kräver minst fem veckors heltidsutbildning i att vara handledare. En av de intervjuade påpekar att handledarkompetens inte tillräckligt lyfts fram i KY-utbildningarna och att den bör få en högre prioritet. En annan säger att hon gärna skulle vilja ”ha lite pedagogik ... och någon träff då och då mellan alla berörda aktörer för ett ömsesidigt erfarenhetsutbyte”. Det framförs också andra åsikter om handledarkompetens. Några menar att med lång yrkeserfarenhet behövs inte någon särskilt utbildning i att handleda.

Flera av de undersökta utbildningarna har bjudit in handledare till informationsträffar men innehållet i dessa har inte särskilt fokuserat på pedagogiska frågor och handledarnas pedagogiska kompetens. Enligt branschföreträdarna är det svårt att avsätta tid för att delta i informationsträffar eller utbildningar. ”Det vardagliga arbetet måste prioriteras”, säger en av dem. Ett annat skäl till att inte delta i dessa aktiviteter är brister på kontinuitet på arbetsplatsernas medverkan i utbildningarna.

Handledarna upplever höga förväntningar från de studerande på att de ska erbjuda dem intressanta, meningsfulla, varierande och lärorika arbetsuppgifter under LIA. De upplever att de studerande är nyfikna och vetgiriga och känner att de har höga förväntningar på LIA. Genom alla samtal de har med studerande, om deras praktiska erfarenheter och reflektioner under LIA, utvecklas de i sin handledarroll, menar ett par av branschföreträdarna.



## Perspektiv på arbetsmarknaden

Branschernas medverkan i utbildningarna påtalas av samtliga som mycket positivt både för branschens försörjning, återkoppling från de studerandes erfarenheter under utbildningstiden samt för anställningsmöjligheterna. Samtliga intervjuade är överens om att KY skapar goda förutsättningar för studerande att få ett arbete. Utbildningarna är väl förankrade i arbetslivet tack vare den omfattande verksamhetsförlagda delen. Flera studerande ”får in en fot i verksamheten” under utbildningstiden. Åsikterna om den teoretiska delen går däremot något isär. Att KY-utbildningar är inriktade mot branscher och inte mot specifika yrken upplevs av flertalet som en styrka. Att ha förvärvat kunskaper för en bransch är att föredra för att senare specialisera sig, menar dess förespråkare. Tre av de undersökta utbildningarna är tydligt inriktade mot yrken och det anses positivt ur deras perspektiv; det gäller utbildningarna till tandsköterskor, vårdadministratörer och ortopedtekniker.

Det finns uttalanden från de intervjuade om att de hellre anställer en KY-utbildad person än någon som genomgått annan utbildning. Anledningen är att de känner till utbildningarna och kanske är bekant med den studerande. ”Man vet vad de går för”, säger en av de intervjuade. En annan säger att genom alla ”lärlingsplatser” skapas ett engagemang för de studerande. Personkemin lyfts också fram som en viktig faktor vid anställning. Att ha rätt inställning, i synnerhet inom serviceyrken, menar en av branschföreträdarna är det viktigaste och säger att ”utöver det är en KY-utbildning ett extra plus”. För att arbeta med skogsbruk finns det KY-utbildningar och långa högskoleutbildningar. Om en arbetsgivare känner till KY-utbildningen väljs troligtvis en person med den kompetensen, menar den branschens företrädare.

Även om omdömena om KY överlag är positiva vad gäller anställningsbarhet lyfter branschföreträdarna ändå fram ytterligare kompetenser som de anser att deras respektive bransch behöver. Exempel på sådana

kompetenser är: mer statistik, utökat IT-kunnande, bättre analytisk förmåga, social kompetens samt kunskap i ekonomi, i synnerhet för de som aspirerar på en befattning som ledare. De flesta av branschföreträdarna bedömer att de analyser som görs om arbetskraftsbehov är seriösa och trovärdiga, även om några inte säger sig veta hur ”träffsäkra” de är. Några av branscherna samarbetar med arbetsförmedlingen för att ställa prognoser om kommande arbetskraftsbehov. Andra tar del av statistik genom SCB. Någon tror inte att analyserna är grundligt gjorda utan att det handlar om att känna efter ”vart vinden blåser”.

## **Två unika exempel**

En av de utbildningsansvariga påtalade att varje utbildning måste ses som en unik enhet. De villkor och förutsättningar som präglar utbildningarna varierar utifrån en rad olika aspekter. I syfte att sprida information och inspirera andra KY-utbildningar lyfter vi i detta avsnitt fram två områden som utvecklats på ett framträdande sätt. Det ena handlar om hur utbildningen Vårdadministration utvecklat en Modell för hur LIA-handledare kopplas till utbildningen och också erbjuds pedagogisk utbildning. Det andra området berör utbildningen Skogsbrukstekniker som tillämpar ett flexibelt system för in- och utgångar i KY-utbildningen, vilket underlättar för de studerande att studera vidare efter KY-utbildningen.

## **Utbildning för LIA-handledare**

Olika utbildningsanordnare organiserar sin utbildning för att i så hög grad som möjligt skapa förutsättningar att integrera ämnesteorin med lärande i arbetslivet. De aktuella branscherna har ansvar för att LIA genomförs på ett relevant sätt genom att följa kursplanemål, tillhandahålla handledare och erbjuda de studerande en god pedagogisk miljö. Det är utbildningsanordnarna som tar huvudansvaret och planerar hur samarbetet ska

gestalta sig. Vi har funnit att den geografiska spridningen på både studerande och LIA-arbetsplatser i hög grad påverkar utbildningarnas möjligheter att skapa ett bra samarbete mellan utbildningsinstitutionen och arbetsplatserna. Många LIA-arbetsplatser är små och har stor arbetsbörda vilket försvårar en bra samverkan. Flera utbildningar har försökt att bjuda in LIA-handledare till utbildning men de har svårt att delta, eller att det inte anses nödvändigt med handledarutbildning.

Vårdadministration är den enda av de undersökta utbildningarna som har en fungerande modell för hur kopplingen mellan ämne teori och LIA ska förstärkas. I denna modell ingår att erbjuda LIA-handledare utbildning i att handleda. Vårdadministration, som genomförs av Internationella handelshögskolan i Jönköping, är en ny utbildning som utbildar för ett nytt yrke, vårdadministratör. Den tidigare läkarsekreterarutbildningen som var ettårig har utökats med ytterligare ett år för att motsvara de behov som idag ställs på denna personalgrupp. Utbildningen rekryterar endast kvinnor och genomsnittsåldern är 39 år. De arbetsplatser som tillhanda-håller LIA-platser ligger geografiskt nära utbildningsorten och utgörs av länets tre sjukvårdsdistrikt. Det finns tre LIA-samordnare, som var och en ansvarar för ett distrikt, och som har kontakt med och samarbetar med samtliga LIA-handledare inom sitt ansvarsområde. Dessa samordnare ingår i utbildningens programråd och har god kännedom om hur utbildningen är upplagd. Samtliga LIA-handledare erbjuds en tvådagars utbildning varje år och uppslutningen brukar vara mycket god. Varje LIA-arbetsplats har numera minst en utbildad handledare. Inom handledarutbildningen informeras handledarna om utbildningens innehåll och uppläggning. Vidare handlar utbildningen om vad som förväntas av en handledare och centrala pedagogiska begrepp diskuteras som pedagogik och reflektion. Förutom denna tvådagarsutbildning förekommer handledarträffar tre gånger under de två studieåren då handledare, studerande och representanter från utbildningen medverkar. Dessa förläggs i början av utbildningen, i mitten och i slutet.

LIA-handledarna är medvetna om var i utbildningen de studerande som de möter befinner sig och anpassar uppgifter till kursplanens innehåll och mål. Innehållet i ämnesteorin utgör en grund för arbetsuppgifterna under LIA. De olika praktikperioderna har därför olika upplägg och olika krav på de studerande. LIA kan mycket väl för de studerande handla om att de genomför en problembaserad uppgift, och inte att de är stationära på en specifik arbetsplats. Ett exempel på en sådan uppgift är att följa en remiss, från att den skrivs ut till att den aktuella patienten erhållit information om den vård som krävs.

### **Flexibla studievägar**

Av undersökningens utbildningar har det i flera fall påtalats att intresset hos de studerande att studera vidare efter KY generellt sett är litet. Enligt enkätsvaren från de studerande har en relativt stor grupp uppgivit att de har stimulerats att studera vidare efter KY-utbildningen. Det finns utbildningsamordnare som anstränger sig för att tillmötesgå de studerandes önskan om fortsatta studier. I detta avsnitt presenteras ett sådant exempel, nämligen utbildningen Skogsbrukstekniker som har en utbildning med flexibla in- och utgångar.

Utbildningen till Skogsbrukstekniker startade som en 40-poängsutbildning 1996 och förlängdes först till 60 poäng och sedan 2003 omfattar utbildningen 80 poäng. Utbildningen drivs av Naturbruksgymnasiet Stora Segestad i Värnamo. Rekryteringen till de 30 utbildningsplatserna har under senare år sjunkit och vid tiden för denna studie fanns det 18 studerande på det första året, varav tre kvinnor, och nio studerande på det andra året, endast män. De studerande kommer från stora delar av landet. De som söker till utbildningen har som andra KY-utbildningar allmän behörighet för högskolestudier som krav, oftast utan särskilda krav på kärnämnen.

Cirka hälften av dem som söker till utbildningens första år har någon anknytning till skog, medan hälften bara har en idé, en vag uppfattning om vad utbildningen handlar om, enligt utbildningsanordnaren. Han säger att de gillar naturen. De studerande som antas till det andra utbildningsåret, som i flera fall kommer direkt från något naturbruksgymnasium genom validering, är ofta mycket engagerade och vet vad utbildningen och det framtida yrket handlar om. De har också ofta en förankring i branschen genom tidigare arbeten. Det första året på utbildningen liknar till vissa delar det som erbjuds på naturbruksgymnasier. Samtidigt som gymnasierna innehåller mer undervisning i kärnämnen finns det också ett stort utrymme för arbetsplatsförlagd utbildning under gymnasieutbildningen. Av dessa skäl kan studerande från naturbruksgymnasier söka direkt till KY-utbildningens andra år som är inriktat mot entreprenörskap, vilket betonas starkt i utbildningen, inte minst då LIA-arbetsplatser söks. Flertalet av de studerande blir anställda inom olika företag efter avslutad utbildning men varje år är det två till tre stycken som startar eget företag.

Eftersom de studerande kommer från hela landet och oftast genomför sin LIA på hemorten planeras utbildningen efter dessa förutsättningar. Utbildningens första år inleds med en intensiv period med långa arbetsdagar. Därefter följer först en LIA-period och därefter sker undervisningen på distans. Detta upplägg medger att de studerande kan bo på sin hemort under en stor del av det första utbildningsåret. Vidare kan de utöver den obligatoriska LIA-perioden skaffa sig extra praktik.

Utbildningens flexibla upplägg har lett till att utbildningens båda läsår delvis kan betraktas som två separata utbildningar, även om de bygger på varandra. De studerande väljer att gå ett eller två år på utbildningen. Om de avslutar utbildningen efter ett år erhåller de en kvalificerad yrkesutbildning med inriktning mot skogsbruk och efter två år blir de skogsbrukstekniker. En majoritet av dem som lämnar utbildningen efter det första studieåret söker vidare till Skogsmästarskolan, i regi av

lantbruksuniversitetet, SLU. Skogsmästarskolan kräver mer praktisk erfarenhet än den som erbjuds under första året på KY-utbildningen. KY-utbildningen har anpassats till detta och ger möjligheter för de som önskar att utöka sin praktik på egen hand.

Utbildningen till skogsmästare är en treårig högskoleutbildning som också rekryterar studerande direkt från gymnasiet, då med särskilda krav på vissa kärnämnen. En majoritet av de studerande från KY-utbildningens första år söker till SLU och flera av dem har under årens lopp antagits. Enligt utbildningsanordnaren är det tack vare det första året på KY-utbildningen som dessa studerande antas till SLU. Eftersom flera studerande lämnar utbildningen efter ett år antas nya studerande. Dessa kommer ofta direkt från naturbruksgymnasier genom validering. På så sätt lyckas man upprätta en rimlig volym på även det andra utbildningsåret.

Det är svårt att rekrytera kvinnor till denna KY-utbildningen för att det finns en särskild ”tjejsatsning” vid Skogsmästarskolan vid SLU. I Uppsala finns en ettårig utbildning som i huvudsak riktar sig till kvinnor och som garanterar en utbildningsplats på Skogsmästarskolan. Från KY-utbildningens sida finns inga formella samarbetsavtal med SLU utan de studerande måste söka dit i konkurrens med andra, enligt utbildningsanordnaren. Utbildningsanordnaren anser att det är beklagligt att det inte går att skapa avtal med SLU för det skulle underlätta rekryteringen till KY-utbildningen. Han menar att det beror på olikheter vad gäller utbildningsform, kanslier och myndigheter. ”Vi har gått så långt vi kan för att tillmötesgå SLU”, säger han.

## Tolkande reflektioner

I utformningen av kvalificerad yrkesutbildning tog regeringen hänsyn till den kritik som riktats mot högskolornas och universitetens långa utbildningar med låg grad av verksamhetsförlagda utbildningsinslag. Utifrån arbetsmarknadens perspektiv tog det mycket lång tid innan studenterna var ”användbara”. Problemet var, enligt Abrahamsson (2000) att yrkesutbildningen inom högskola har rört sig från yrkesverksamhetens centrum till en pedagogisk och organisatorisk miljö. Därmed har yrkesinriktade utbildningar avskilts från den miljö i vilken yrket förväntas utövas. En yrkesutbildning måste präglas av realistisk anknytning till den aktuella yrkesverksamheten och inte mot en teoretisering av den, menar Abrahamsson (a.a.). I kvalificerad yrkesutbildning har dessa hänsyn tagits genom att dels förlägga en omfattande del av utbildningen till arbetslivet, dels genom att knyta yrkeskunnande från arbetslivet till den ämnesteoretiska delen av utbildningen. I analysen i detta avsnitt fokuseras tre centrala aspekter i de undersökta KY-utbildningarna som även om de delvis överlappar varandra här betraktas åtskilt.

- Spänningsfältet – ämnesteori och praktisk tillämpning
- Yrkeskunnande och pedagogisk kompetens
- Bransch- eller yrkesutbildning

### **Spänningsfältet – ämnesteori och praktisk tillämpning**

Det spänningsfält som kan identifieras i kvalificerad yrkesutbildning handlar inte enbart om vad som lärs, ämnesteori eller praktiskt yrkeskunnande, eller var lärandet äger rum på en utbildnings institution eller på en arbetsplats utan också om hur lärandet i de skilda kontexterna kan överbryggas. Villkoren för lärande ser mycket olika ut om det sker i en skolsal eller på en arbetsplats. I en yrkesutbildning utgör ”klassrummet” en del av arbetslivet samtidigt som arbetslivet är ett ”klassrum” (Abrahamsson, 2006). Att överbrygga både de förutsättningar

som råder för lärande och det stoff som ska läras eller den praktik som ska prövas är i sig en utmaning. Utöver detta förväntar sig branscherna få utökad arbetskraft och de studerande en anställning. I all korthet kan konstateras att styrmekanismerna i dessa båda sammanhang ter sig olika. Helms Jörgensen (2006) resonerar om samspel mellan utbildning och arbete och menar att det måste framgå att både det formella och det informella lärandet är ett led i ett sammanhängande lärande- och förändringsprojekt. I KY-utbildningar sker ett växelspel mellan formellt lärande i en skolkontext och informellt lärande på en LIA-arbetsplats. Thång (2004) lyfter ett varnande finger för att inte ta vara på de unika förutsättningar som råder för lärandet både på en utbildningsinstitution och i arbetslivet. Han menar att styrkan med ett arbetsintegrerat lärande är att utnyttja olikheterna i de båda miljöerna och skapa sådana förutsättningar att de berikar varandra.

En kritisk fråga i sammanhanget är hur väl man lyckas relatera dessa båda kontexter till varandra? Problematiken handlar inte enbart om vad som genomförs på skolan och i arbetslivet, utan hur väl innehåll och arbetsformer, oavsett i vilken kontext de uppträder, upplevs som komplementära för de studerande. I KY-utbildningar är ansvarsfördelningen uppdelad mellan dem som representerar utbildningsanordnaren och dem som representerar arbetslivet. Den högre grad av sammankoppling av KY-utbildningars olika delar som bör eftersträvas, och som skulle kunna uppnås, gynnas inte av den rådande roll- och ansvarsfördelningen. En sammanhållen integrerad utbildning bör inte underordnas bekväma organisatoriska och strukturella förutsättningar utan snarare påverkas av aspekter som har med utbildningsplanering och kvalitet att göra.

Enligt Engeström (1994) involveras många parter av naturliga skäl i en yrkesrelaterad utbildning. Han menar att olika perspektiv på lärande, som de olika aktörerna kan bidra med, berikar lärandet och kan ge upphov till flera kreativa lösningar som annars skulle utebli. Den brist på samspel



mellan dessa aktörer som Engeström varnar för kan leda till svårigheter att fördela arbetet och ansvaret på ett ändamålsenligt sätt. Även när det gäller hur samarbetet mellan utbildningens båda delar ska gestaltas kan rollfördelningen mellan aktörerna te sig svårförstådd. Till den ämne-teoretiska delen av utbildningen, oftast förlagd till en utbildningsinstitution, knyts i hög grad personer med yrkeskunnande från arbetslivet, i syfte att koppla ihop ”teori” med ”praktik”. Vad gäller den arbetsplatsförlagda delen uttrycks inga sådana ambitioner vilket kan tolkas som att behov av en sådan koppling inte finns eller att den omhändertas av arbetslivets representanter. Det var viktigt, enligt kommittén (SOU, 1999:122) att arbetslivet medverkade i den skolförlagda delen av utbildningen för att tillföra utbildningen både rätt kunskapsinnehåll och rätt yrkesrelevans. En slutsats som kan dras av detta är att det är det specifika yrkeskunnandet, som bärs upp av individer från branscherna, som är navet i utbildningen. Däremot hur läroprocessen gestaltar sig, både på utbildningsinstitutionen och under LIA, är av underordnad betydelse. Den beskrivna arbetsfördelningen ger en tydlig markering om vilken kompetens och vilket inflytande som är centralt inom kvalificerad yrkesutbildning. Den professionella kompetensen som handlar om utbildningsplanering och hur goda läromiljöer skapas tycks vara av underordnad betydelse för KY-utbildningar. Endast undervisningsvana, och inte formell pedagogisk utbildning, är inte tillräckligt för att organisera och genomföra en utbildning.

## **Yrkeskunnande och pedagogisk kompetens**

Framtidens arbetsliv ställer allt högre krav på anställda att vara flexibla, mångkunniga och ha en ökad form av självstyre (Ellström, 1996). Utbildningarna ska också leda till positioner som ledande specialister eller till ledande befattningar i skilda verksamheter i arbetslivet. Utöver detta ska de studerande utveckla sin sociala kompetens, sin kreativitet, sin förmåga till problemlösning och sin förhandlingsförmåga (SOU, 1999:122). För att uppnå de högt ställda förväntningarna på KY-utbildningar rekommenderades ett utvecklingsinriktat lärande som kännetecknas av

att läroprocessen är dynamisk, utvecklande och kreativ. I detta lärande ska individen själv ta ansvar för både tolkning, formulering av problem och hur uppgiften kan förstås. Förutsättningarna är att individen själv lär sig tänja på gränser då drivkraften är individens vilja att lära och förmåga att lösa problem (Ellström, 2004; Folkesson, 2005).

I KY-utbildningar kan framför allt två utbildningskontexter identifieras, en på utbildningsinstitutionen och en på arbetsplatsen. Läromiljöns beskaffenhet i dessa skilda kontexter har självklart stor betydelse för lärandet. Rubensson och Schütze (1995) framför att arbetsplatsen som pedagogisk miljö är överlägsen formella undervisningsmiljöer eftersom lärandet sker i den kontext inom vilken lärdomarna ska användas. Arbetsplatsersom erbjuder LIA förväntas därför har en miljö som är utvecklande för lärandet, samt att det finns kvalificerade handledare för de studerande.

En komplex och sammansatt läroprocess som kännetecknar KY-utbildningar bör rimligtvis ledas av personer med pedagogisk kompetens och med yrkeskunnande. Vilka kompetenskrav ställs på KY-lärare? Tre typer av lärarkategorier kan identifieras, som redovisats tidigare. En kategori kan anses vara ganska traditionella lärare, med eller utan formell lärarbehörighet, en kategori utgörs av yrkeskunniga personer som medverkar i den ämnesteoretiska delen av utbildningen och den tredje är yrkeskunniga personer i arbetslivet som emellanåt har rollen som LIA-handledare.

Den enskilda lärarkategori som det ställs i särklass högst pedagogiska krav på är LIA-handledarna. Handledarna har uppgiften att öva de studerande i att utveckla sin förmåga att tillämpa och omsätta teoretiska kunskaper i praktisk verksamhet och att stimulera den lärande individen att av egen kraft driva sitt lärande. Handledaren är oftast ensam i denna process. Lärandet i arbetslivet innebär inte enbart att utveckla en yrkesfärdighet utan också en social inskolning i arbetslivet där normer och umgängeston lärs samtidigt som självkänslan och yrkesidentiteten

utvecklas (Helms Jörgensen, 2006). För detta arbete förutsätts inte någon annan formell kompetens än yrkeskunnandet, som dessutom inte alltid harmonierar med vad den studerande lär och förväntas arbeta med i framtiden. De intervjuade LIA-handledarna anser sig ha tillräcklig yrkeskompetens, men flera påtalar att de saknar pedagogisk kompetens, även om inte alla anser att den är nödvändig. Det kan vara svårt att avsätta tid för kompetensutveckling för LIA-handledare. Det gäller särskilt de som endast sporadiskt fungerar som handledare. I flera av de undersökta utbildningarna återkommer emellertid samma person som LIA-handledare år från år och i dessa fall borde utbildning i handledarskap vara en självklarhet.

Enligt branschernas företrädare är den dominerande lärosituationen under LIA att den studerande ”går bredvid” och studerar eller imiterar den yrkeskunnige, därefter får han eller hon pröva själv under överinseende och slutligen på egen hand genomföra arbetsuppgifter. Det är ingen dålig lärosituation, men den bör enligt vår syn kompletteras med andra sätt som främjar självständighet, reflektion och kreativitet. Några av LIA-handledarna ser som sin uppgift att skapa förutsättningar för de studerande att integrera teori och praktik medan flertalet påpekar att LIA, ”inte ska vara teori utan praktiskt arbete”. Den form av lärande som beskrivs av LIA-handledarna kan snarare liknas vid en typ av mästarlärande och lärlingskap, och kan inte betraktas som utvecklingsinriktat lärande såsom det har definierats av Ellström (2004). Det finns en risk att föråldrade yrkes-traditioner bevaras i detta lärande, inte minst genom att yrkesförnyelse inte får tillräckligt utrymme eller uppmuntras. En duktig yrkeskunnig person, en mästare, har självklart mycket att erbjuda studerande under LIA. Om mästarlärandet knyts till ett arbetslag på arbetsplatsen kan en ny dimension av lärande uppnås. Lave och Wenger (1991, s 29) lanserar begreppet ”legitimt perifert deltagande i en praxisgemenskap” och menar därmed att lärandet inte ska vara knutet till en mästare utan till hela praxisgemenskapen. Utifrån detta synsätt menas då inte enbart lärande av en yrkesfärdighet utan också en social inskolning i arbetslivet. I samtalen med några av

utbildningsanordnarna framkommer att lång yrkeserfarenhet hos LIA-handledaren skulle vara en garanti för att personen också är en god handledare. Ett annat exempel är att det förutsätts att en chef är en duktig handledare för att han är van att ”styra och ställa”.

Det finns studerande som anser att de inte uppmuntras att ta egna initiativ eller kan påverka sitt lärande på arbetsplatsen. Några framför också att det brister i handledares pedagogiska kompetens. De studerandes möjligheter att delta i utbildningens planering och uppläggning är begränsad, enligt flera av dem. Likaså anser några studerande att deras egna tidigare erfarenheter inte får tillräckligt utrymme i utbildningarna. Det kan därför inte tas för givet att LIA-arbetsplatser lever upp till de pedagogiska krav som efterfrågas. Ur ett pedagogiskt perspektiv kan det tyckas att den iver som har funnits att tillvarata arbetslivets kompetens i KY-utbildningar samtidigt lett till en pedagogisk försvagning av dem. Vid uppläggning och fortlöpande arbete med utbildningarna är den pedagogiska kompetensen näst intill frånvarande. Vidare är den pedagogiska kompetensen, eller undervisningsvanan, hos medverkande lärare emellanåt svag, medan ansenliga krav ställs på yrkeskunnande.

## **Bransch- eller yrkesutbildning**

Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning skiljer mellan ”rätt” utbildning och ”bra” utbildning. I myndighetens ansvar ligger att godkänna och bevilja medel till utbildningar som leder till arbete inom den bransch de studerande utbildar sig inom. Myndighetens ambition är att 90 procent av dem som avslutar en KY-utbildning ska få arbete. Enligt tidigare refererade utvärderingar av kvalificerad yrkesutbildning (Lindell, 2004; RiR, 2006) har framkommit att andelen som erhåller arbete inom ”rätt” bransch har sjunkit markant sedan försöksperioden fram till våren 2006 (RiR, 2006). I Riksrevisionsverkets utvärdering (a.a.) framgår att 49 procent av de studerande erhåller arbete efter utbildningen inom den bransch de utbildat sig för medan cirka en femtedel får arbete i en annan bransch än den de utbildat sig för.

Dessa resultat föranleder reflektioner utifrån två perspektiv. Ett perspektiv handlar om förmågan hos ansvariga utbildningsplanerare att utveckla utbildningarna, både avseende val av ämnesteorier och val av LIA-arbetsplatser, så att dessa motsvarar branschernas behov. Det andra perspektivet handlar om de studerandes anställningsbarhet vilket bör kunna relateras till de analyser som görs om branschernas arbetskraftsbehov. Några av branschföreträdarna var skeptiska till dessa analyser och ifrågasatte deras ”träffsäkerhet”.

Majoriteten av kvalificerad yrkesutbildning är inriktad mot branscher men det finns också utbildningar som är avgränsade mot specifika yrken. En tolkning vi gjort utifrån de intervjuades svar är att de studerandes kommande arbetsuppgifter inte alltid är kända för dem. Detta gäller särskilt de utbildningar som täcker ett bredare ämnesområde. Ett dilemma ur denna aspekt är balansgången mellan en utbildning som erbjuder en snäv teoretisk och praktisk skolning och ett utbildningsinnehåll av mer generell karaktär. Liknande idéer har tidigare framförts i utvärderingar av KY (Johansson m.fl., 2000). Genom intervjuerna med representanter från både utbildningsinstitutionerna och branscherna bekräftas denna svårighet. Det har uttrycks en oro att arbetsuppgifterna under LIA varken motsvarar vad de studerande lär i ämnesteorier eller vad de senare kommer att arbeta med i arbetslivet. Det finns en risk att de studerande inte ”ska känna igen sig”, enligt en av de intervjuade branschföreträdarna.

Eftersom studerande i ökad grad har svårt att få arbete inom rätt bransch och flera hamnar i en annan bransch kan upplägget ifrågasättas. Om utbildningarna öppnades upp mot ett större verksamhetsfält kanske de studerande blir mer attraktiva på arbetsmarknaden eller har lättare att anpassa sig till de arbetsuppgifter som erbjuds? Däremot kan detta befaras ske på bekostnad av branschernas intresse att medverka och därmed delfinansiera utbildningarna. Ett förslag är att erbjuda kurser av olika karaktär, med varierande bredd och djup, inom det ämnesteoretiska blocket.

Vissa kurser skulle kunna vara obligatoriska och andra valbara. Ett flexibelt system med kurser i modulsystem skulle vara lätt att anpassa till förändringar på arbetsmarknaden och också kunna tillmötesgå studerandes olika behov och ambitioner.

En annan problematik handlar om tillgången till LIA-arbetsplatser. Det finns utbildningar som har ett upparbetat kontaktnät med arbetsplatser medan andra utbildningar har svårt att hitta arbetsplatser och få varaktighet i dem. Studerande har riktat kritik mot att arbetsplatser inte kunnat erbjuda intressanta och lärorika arbetsuppgifter. Även branschföreträdare har påtalat att det emellanåt är svårt att hitta relevanta arbetsplatser och uppgifter. Många LIA-arbetsplatser är små, ibland enmansföretag eller med tre till fyra anställda. Det är ett omfattande arbete dessa företag och organisationer tar på sig då de erbjuder en LIA-plats. Särskilt för små företag är det svårt att hitta lämpliga arbetsuppgifter och att skapa tidsutrymme att handleda. Behöver de inte anställa nya medarbetare är de inte intresserade av att lägga ner en massa jobb för något som inte gagnar dem själva, säger en branschföreträdare. Flera av de undersökta utbildningarna utbildar entreprenörer för skilda branscher och söker därför LIA-platser hos en entreprenör. I detta ligger en inbakad konflikt eftersom entreprenörer i små företag i så fall bidrar till att utbilda konkurrenter till de egna företagen.

Utan tvekan är det ur alla perspektiv viktigt att studerande som genomgår en KY-utbildning ökar sin anställningsbarhet eller blir dugliga egenföretagare. Det råder inte någon som helst tvekan om att de intervjuade branschföreträdarna anser att de KY-studerande som de har kommit i kontakt med under LIA har ökat sin anställningsbarhet. Däremot är de mer tveksamma till om detta hör ihop med utbildningen eller om det är ett resultat av att de studerande har fått möjlighet att ”visa vilka de är och vad de kan”. Flera branschföreträdare uttalar att de lägger större vikt vid personliga egenskaper än formell utbildning.

## Slutord

I detta avslutande avsnitt sammanfattar jag några tankar om den problembild som skissats ovan och som framför allt kretsar kring det som är yrkesutbildningars akilleshäla – kopplingen mellan ämnesteoretiskt kunnande och praktiskt arbete. Denna koppling handlar om relationen mellan ”teori” och ”praktik”, mellan utbildningsinstitutioner och arbetsplatser och mellan yrkeskunnande och pedagogisk kompetens.

Idag är yrkesutbildning åter centralt i utbildningsdebatten, inte minst i samband med diskussioner kring en Yrkeshögskola. Det är sannolikt att KY-utbildningar i framtiden kommer att organisatoriskt tillhöra en planerad Yrkeshögskola. Utifrån de reflektioner och tolkningar som lyfts fram i denna rapport ges några förslag på områden som skulle tjäna på att förtydligas, stramas upp eller utvecklas.

- o Samverkan mellan berörda aktörer bör utvecklas från en i stort sett organisatorisk samverkan till en reell där ansvars- och rollfördelningen mellan berörda aktörer är tydlig.

- o Att planera, organisera och genomföra utbildning är ett komplext arbete där det i varje fas är önskvärt att personer med pedagogiskt kunnande medverkar.

- o Eftersom konjunkturerna svänger inom vissa branscher vore en bredare teoretisk ram med tillgång till LIA-plaster med skiftande verksamheter ett sätt att underlätta anställningsbarheten för de studerande.

- o Möjligheterna för de studerande att efter KY bygga på sin utbildning bör utvecklas inte minst på grund av att deras intresse för vidare studier växer under utbildningens gång.

Min bedömning är att dessa åtgärder dock inte är tillräckliga. Det som alltmer framstår som det mest rimliga för att stärka anknytningen mellan teori och praktik är att göra insatser som direkt berör de studerande.

Ett förslag är:

- o Att erbjuda de studerande en kurs i att hantera och förhålla sig till utbildningens olika innehåll och läromiljöer

Det specifika med kvalificerad yrkesutbildning, liksom med andra yrkesinriktade utbildningar, är att två unika läromiljöer eller lärokulturer verkar sida vid sida. De båda unika läromiljöerna följer olika regelverk, har olika styrning, erbjuder olika förutsättningar att lära och tillhandahåller olika sociala rum där mycket av det informella lärandet sker. Aktörerna i dessa olika kontexter har olika kompetens och uppdrag och det är viktigt att de inte blandas samman och det är också viktigt att de har vetskap om varandras uppdrag. Att eftersträva likartade ”lärorum”, trots att fysisk miljö och villkoren för deras existens och berättigande skiljer sig, innebär med automatik att det unika i vart och ett av dem tonas ner, och att man i stället skapar en artificiell pedagogisk miljö, en hybridform.

Lärarna på utbildningsinstitutionerna bär huvudansvaret för att länken blir synlig och leder till idéer om förslag till åtgärder hur teori och praktik kan länkas samman. LIA-handledarna bär ansvaret för att tydliggöra kopplingen mellan ämnesteorin och yrkeskunnandet. Det är inte rimligt att ställa samma krav på alla lärare och på alla handledare. Vi har sett av resultaten ovan att olika lärarkategorier medverkar i KY, ofta med specifik kompetens. Likaså har vi sett att LIA-handledarna har svårt att närvara på informationsdagar, oavsett om handledarutbildning erbjuds.

Utifrån detta resonemang framstår de studerande som de som bör ha kompetens att se hur ”teori” och ”praktik” kan kopplas samman och hur de kan använda den unika och specifika kompetens som finns i de skilda utbildningskontexterna. En konsekvens av dessa idéer är att erbjuda varje KY-utbildning en särskild kurs i hur lärande kan gestalta sig, hur olika typer av innehåll kan relateras till varandra och hur de studerande själva kan utvecklas till att maximalt använda den kompetens de möter hos lärare och



handledare. Avsikten är att de studerande lär sig analysera läromiljöernas beskaffenhet och villkor och koppla dem till olika typer av kunskap och social kompetens. En annan konsekvens blir att det bör finnas en lärare vid varje KY-utbildning som antingen själv har kompetens eller har ansvar för att en sådan kurs genomförs.

## Referenser

- Abrahamsson, K. (2000). Svensk yrkesutbildning mellan teori och praktik – ett nygammalt forskningsfält. I J. Olofsson. & I. Schånberg. (red.) *Yrkesutbildningen i går och i dag. Om tillväxt, välfärd och kön*. Lund: Studentlitteratur.
- Abrahamsson, K. (2006). Lärande i arbetslivet – den dolda vuxenpedagogiken. I L. Borgström & P. Gougoulakis, *En grundbok om vuxnas lärande*. Stockholm: Atlas Akademi.
- Carlgren, I. (1999). Pedagogiska verksamheter som miljöer för lärande. I I. Carlgren. (red.), *Miljöer för lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Dreyfus, H. L. & Rabinow, P. (1982). *Michel Foucault. Beyond Structuralism and Hermeneutics*. New York: Harvester Press.
- Eftergymnasiala yrkesutbildningar* (2005). Utbildnings- och kulturdepartementet. Regeringskansliet.
- Ellström, P-E., Gustavsson, B. & Larsson, S. (red.). (1996). *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, P-E. (2004). Reproduktivt och utvecklingsinriktat lärande i arbetslivet. I P-E. Ellström & G. Hultman (red.). *Lärande och förändring i organisationer. Om pedagogik i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, P-E. (2005). Arbetsplatslärandets janusansikte, (sid 182-194). *I Pedagogisk forskning i Sverige. Årg. 10, nr 2-4*.
- Engeström, Y. (1994). *Training for Change – New Approaches in Instruction and Learning in Working Life*. Geneva: International Labour office.
- Eriksson, C. (2007). *Varför kvalificerad yrkesutbildning? Studerandes motiv och erfarenheter*. Magisteruppsats i pedagogik, Högskolan för lärande och kommunikation, i Jönköping (under utgivning).
- Folkesson, L. (2005). Yrkesutbildning – och sedan? I C-G. Wenestam. & B. Lendahls Rosendahl. (red.). *Lärande i vuxenlivet*. Lund: Studentlitteratur.

Göranzon, B. (1990). *Det praktiska intellektet. Datoranvändning och yrkeskunskande*. Stockholm: Carlssons förlag.

Helms Jörgensen, C. (2006). *Utbildningsplanering. Samspel mellan utbildning och arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Illeris, K. (2001). *Lärande i mötet mellan Piaget, Freud och Marx*. Lund: Studentlitteratur.

Johansson, J., Björkman, T., Klefsjö, B., Lindell, M., Lindgren, A., Olsson, M. & Svensson, M. (2000). KY – Kvalificerad yrkesutbildning för morgondagens näringsliv? I J. Olofsson. & I. Schånberg. (red.). *Yrkesutbildningen i går och i dag. Om tillväxt, välfärd och kön*. Lund: Studentlitteratur.

Knutagård, H. (2003). *Introduktion till verksamhetsteori*. Lund: Studentlitteratur.

*KY i korthet*, (2006). Faktamaterial från [www.ky.se](http://www.ky.se)

Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated Learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.

*Ledningsgruppsarbete inom KY*. Dec 2005/jan 2006). Informationsmaterial från Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning i skriftserien Vår syn på.

Lindell, M. (2004). *Erfarenheter av utbildningsreformen Kvalificerad yrkesutbildning: ett arbetsmarknadsperspektiv*. IFAU, rapport 2, institutet för arbetsmarknadsutvärderin. Uppsala

Lindqvist, G. (Red.). (1999). *Vygotskij och skolan*. Texter ur Lev Vygotskij's Pedagogiska psykologi, kommenterade som historia och aktualitet. Lund: Studentlitteratur.

Lundmark, E. (2002). *Uppdrag lärande och IT. Pedagoger om utvecklingsambitioner på skolans arena*. Doktorsavhandling. Centrum för forskning om lärande. Luleå tekniks auniversitet.

Phillips, D. C. & Soltis, J. F. (1998). *Perspectives on Learning*. New York: Teachers College Press, Columbia University.

RiR. (2006:13). *Kvalificerad Yrkesutbildning, utbildning för arbetsmarknadens behov?* Rapport från Riksrevisionen. Stockholm: Fritzes.

Reg. Prop. (1995/96:145). *Kvalificerad yrkesutbildning m.m.*, Utbildnings- och kulturdepartementet.

Rubensson, K. & Schütze, H. G. (1995). Learning at and Through the Workplace: A Review of Participation and Adult Learning Theory. I D. Hirsch. & D. A. Wagner. (red.). *What Makes Workers Learn – The Role of Incentives in Workplace Education and Training* (pp. 95-116). OECD and hampton Press. Cresskill: New Jersey.

SFS. (2001:239). *Lag om kvalificerad yrkesutbildning*. Stockholm: Fritzes.

SFS. (2001:1131). *Förordning om kvalificerad yrkesutbildning*. Stockholm: Fritzes.

SOU. (1995:38) *Yrkehögskolan - kvalificerad eftergymnasial yrkesutbildning*. Stockholm: Fritzes.

SOU. (1999:119). *Utvärderingen av KY. Rapport från en forskargrupp*. Stockholm: Fritzes.

SOU. (1999:122). *Kvalificerad yrkesutbildning. Slutbetänkandet från kommittén för kvalificerad yrkesutbildning*. Stockholm: Fritzes.

Thång, P-O. (2004). Om arbetsintegrerat lärande. I J. Thelander, K. Grundén, B. Mårdén & P-O. Thång (Red.). *Arbetsintegrerat lärande*. Lund: Studnetlitteratur.

Vygotskij, L. S. (1934/1966). *Thought and Language*. Boston: MIT Press. (Första svenska upplagan Tänkande och språk, 2001. Göteborg: Bokförlaget daidalos).

www.ky.se. (2006, aug). Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning.

www.kysmaland.( 2006, 26 jan).



10. Har du flyttat från din bostadsort för att gå denna utbildning?

Ja ( )

Nej ( )

11. Om du svarat nej på fråga 10!

Pendlar dagligen mellan hem och skola ( )

Veckopendlar mellan hem och skola ( )

12. Om du har flyttat från din bostadsort, tror du att du kommer att flytta tillbaka efter avslutad utbildning?

( ) Ja ( ) Tveksam ( ) Nej

13. Vilken/vilka utbildningar har du genomgått efter grundskolan?

**Ange flera alternativ!**

( ) Gymnasieskola, program/inriktning .....

Vilka år .....

( ) Komvux, kurs/ämnen .....

Vilket/vilka år.....

( ) Folkhögskola, kurs/ämnen .....

Vilket/vilka år .....

( ) Högskola/universitet, program/fristående kurser .....

Vilket/vilka år .....

( ) Annan utbildning .....

Vilket/vilka år .....

( ) Påbörjad, men ej fullföljd utbildning: .....

14. Vilka erfarenheter har du generellt sett av tidigare utbildningar, vad gäller?

	Mycket positivt	Ganska positivt	Ganska negativt	Mycket negativ	Vet ej
Studieresultatet	( )	( )	( )	( )	( )
Trivsel med utbildningen	( )	( )	( )	( )	( )
Stöd från lärare	( )	( )	( )	( )	( )
Stöd hemifrån	( )	( )	( )	( )	( )

15. Har du funderat på att studera vid högskola/universitet?

- ( ) Ja, jag har blivit antagen, men avstått från att börja
- ( ) Ja, jag har sökt, men ej blivit antagen till önskad utbildning
- ( ) Ja, jag tänker söka inom de närmaste åren
- ( ) Jag har inte bestämt mig ännu
- ( ) Nej, jag har inte funderat på att studera på högskola/universitet

16. Har du någon gång genomfört Högskoleprovet?

- ( ) Ja, vilket år .....
- ( ) Nej

17. Hur många arbeten/anställningar, som varat mer än tre månader, har du haft sedan du slutade gymnasieskolan?

Antal anställningar: .....

Vilket/vilka arbeten: .....

18. Vilken var din huvudsakliga sysselsättning innan du påbörjade KY-utbildningen?

**Ange endast ett alternativ!**

- ( ) Studerade. Ange typ av utbildning: .....
- ( ) Fast anställd på heltid
- ( ) Fast anställd på deltid
- ( ) Tillfälligt anställd (vikariat, praktik mm)
- ( ) Egen företagare
- ( ) I en åtgärd från Arbetsförmedlingen
- ( ) Arbetslös,
- ( ) Annat, nämligen: .....

## B. Information om och motiv för KY (fråga 19-22)

### I frågorna 19-22 kan du välja flera lämpliga alternativ.

19. Hur fick du kännedom om KY-utbildningen?

- Genom arbetsförmedlingen
- Genom mitt fackförbund
- Genom studie och yrkesvägledare (SYV)
- Genom lärare
- Genom kurator
- Genom annons i dagspressen
- Genom andra massmedia (radio, teve, Internet)
- Genom informationsdagar, mässor
- Genom studiebesök
- Genom vänner och bekanta
- På annat sätt, vilket: .....

20. Varför har du valt just denna utbildning?

- Jag tror att det är en bransch som ger utvecklingsmöjligheter
- Jag tror att jag kommer att tjäna bra
- Jag tror att det kommer att ge mig ett intressant arbete
- Jag känner andra som går här
- Jag tror jag kan få ett jobb i närheten av hemorten
- Annan anledning: .....

21. Har tidigare förvärvsarbete inspirerat dig att välja den KY-utbildning du nu går?

- Ja             Nej             Har ej tidigare förvärvsarbetat

22. I vilken utsträckning har vart och ett av nedanstående skäl påverkat ditt val av utbildning?

### Försök att besvara samtliga delfrågor!

	I stor utsträckning	I viss utsträckning	I liten utsträckning	Inte alls
Jag kan få det arbete jag vill genom KY	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utbildningen är ganska kort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vill ej ha för mycket studieskulder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möjligheten till studiemedel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bli behörig till högskolestudier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Högskolan ligger långt från hemorten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det lönar sig inte ekonomiskt med högskolestudier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Uppmanad av arbetsförmedlingen ( ) ( ) ( ) ( )

Annat skäl, vilket: .....

## C. Dina erfarenheter av KY (fråga 23-33)

23. I vilken utsträckning håller du med om vart och ett av nedanstående påståenden?

### Markera lämpliga alternativ som du anser stämmer för dig!

	I stor utsträckning	I viss utsträckning	I liten utsträckning	Inte alls
Utbildningen är i det svåraste laget	( )	( )	( )	( )
Jag känner mig aldrig fri från studierna	( )	( )	( )	( )
Utbildningen har hög kvalitet	( )	( )	( )	( )
Kurslitteraturen är omfattande	( )	( )	( )	( )
Jag saknar engelsk litteratur	( )	( )	( )	( )
Kursböckerna är lättillgängliga	( )	( )	( )	( )
Vi arbetar ofta i projektform	( )	( )	( )	( )
Vi har sällan individuella uppgifter	( )	( )	( )	( )
Kravnivån är låg	( )	( )	( )	( )
Vi har många föreläsningar	( )	( )	( )	( )
Vi diskuterar sällan kursinnehållet	( )	( )	( )	( )
Jag är nöjd med mina studieprestationer	( )	( )	( )	( )
Jag är nöjd med mitt studieresultat	( )	( )	( )	( )
Studiematerial läggs ofta ut på hemsidan	( )	( )	( )	( )
Vi använder ofta Internet i studierna	( )	( )	( )	( )
Vi studerande har stort inflytande på upplägget	( )	( )	( )	( )
Vi studerande deltar i planeringen av utbildningen	( )	( )	( )	( )
Lärarna är mycket stödjande	( )	( )	( )	( )
Jag trivs med studiekamraterna	( )	( )	( )	( )
Studiemiljön är bra	( )	( )	( )	( )
Lärarna är goda pedagoger	( )	( )	( )	( )
Jag är nöjd med mitt utbildningsval	( )	( )	( )	( )

Något du vill tillägga om din syn på eller dina erfarenheter av utbildningen:

.....

24. Vilken del av utbildningen uppskattar du mest?

Den arbetsplatsförlagda delen ( )

Den skolförlagda delen ( )

Uppskattar båda delarna i samma utsträckning ( )

25. Hur många veckor totalt av din utbildning är förlagda till arbetslivet, LIA?

Antal veckor: .....

26. Hur många veckor har du hittills haft LIA? Antal veckor: .....

27. I vilken utsträckning håller du med om vart och ett av nedanstående påståenden, som alla avser LIA?

	I stor utsträckning	I viss utsträckning	I liten utsträckning	Inte alls
LIA omfattar för många veckor	( )	( )	( )	( )
Det är svårt att vara nyttig i LIA	( )	( )	( )	( )
Jag ökar mitt yrkeskunnande genom LIA	( )	( )	( )	( )
LIA-lärarna är inte pedagogiska	( )	( )	( )	( )
Jag lär mig inte något nytt under LIA	( )	( )	( )	( )
Jag hade kännedom om min LIA-plats innan praktiken	( )	( )	( )	( )
Jag går mest bredvid under LIA	( )	( )	( )	( )
Jag tar ofta egna initiativ under LIA	( )	( )	( )	( )
Vi har ingen kurslitteratur i LIA	( )	( )	( )	( )
LIA känns mer som arbete än utbildning	( )	( )	( )	( )
Vi lär olika saker vid varje LIA-period	( )	( )	( )	( )
Introduktionen till LIA var bra	( )	( )	( )	( )
LIA är styrt av en fastlagd plan	( )	( )	( )	( )
Jag kände mig förberedd inför LIA	( )	( )	( )	( )
Skolans lärare har besökt mig under LIA	( )	( )	( )	( )
Skolans lärare har följt upp LIA efteråt	( )	( )	( )	( )

Något du vill tillägga om din syn på eller dina erfarenheter av LIA:

.....

28. Vid hur många tillfällen träffade du personer från praktikplatsen inför LIA?

Antal tillfällen: .....

29. Vid hur många tillfällen fick du besök av en lärare från den skolförlagda delen under LIA? Antal tillfällen: .....

### D. Förväntningar på KY (fråga 31-36)

30. I vilken grad har de förväntningar du hade på KY-utbildningen infriats?

#### Försök att besvara samtliga delfrågor

	Har infriats helt	Har infriats delvis	Har inte alls infriats
Att jag skulle uppskatta utbildningen/trivas	( )	( )	( )
Att LIA-delen skulle vara stimulerande	( )	( )	( )
Att utbildningen inte skulle vara svår	( )	( )	( )
Att jag skulle trivas som studerande	( )	( )	( )
Att jag skulle bli stimulerad att läsa vidare	( )	( )	( )

31. Vilken av följande utbildningsalternativ tror du kommer att vara viktigast för dig i framtiden?

Utbildning av det slag du nu går som integrerar arbete och skola	( )
Utbildning som ges enbart ute i arbetslivet	( )
Utbildning vid högskola eller universitet	( )

32. Ta ställning till följande påståenden:

	Ja	Nej	Vet ej
Jag tror att lång utbildning ger ett mer intressant arbetsinnehåll	( )	( )	( )
Jag tror att lång utbildning ger högre lön	( )	( )	( )
Jag tycker att jag har en optimistisk syn på min egen framtid	( )	( )	( )

33. Vi uppskattar om du skriver ytterligare kommentarer om din utbildning här!

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Tack för din medverkan!*

## Tidigare publikationer i Encells serie

Bengtsson-Sandberg, K. & Nordström, G. (2004). *Kunskapslyftet - ett lyft för hela själen*, Rapport 2:2004. Jönköping: Encell/ Högskolan för lärande och kommunikation.

Chaib, C., Chaib, M. & Ludvigsson, A. (2004). *Leva med ITiS, Nationell utvärdering av IT i skolan*. Rapport 1:2004. Jönköping: Encell/ Högskolan för lärande och kommunikation.

Chaib, C. (2005). *Collaborative ICT Learning. Teachers' Experiences*. In M. Chaib & A-K Svensson (Eds.), *ITC in teacher Education, Challenging Prospects* Jönköping: Encell/Högskolan för lärande och kommunikation.

Chaib, M. & Bengtsson-Sandberg, K. (2003). *Vi föds inte vid gränsen! Motivation och hinder avseende invandrarers kompetensutveckling i Norden – ett tankedokument*, Rapport 1:2003. Jönköping: Encell/ Högskolan för lärande och kommunikation.

Chaib, M. & Svensson, A-K. (2005), (Eds.), *ITC in teacher Education, Challenging Prospects*. Jönköping: Encell/Högskolan för lärande och kommunikation.

Hammarström, M. (2004). *En högskola för alla - vägen dit för glesbygdens ungdomar*. Rapport 3:2004. Jönköping: Encell/ Högskolan för lärande och kommunikation.

Hammarström, M. (2005). *Kompetensutveckling i små och medelstora företag -Enkätstudie bland företagsledare i Jönköpings län*. Rapport 1:2005. Jönköping: Encell/ Högskolan för lärande och kommunikation.

Petersson, R. (2006). *Kompetensutveckling på tre arbetsplatser -En tillämpning av "lärväxtkonceptet"*, Rapport 1:2006. Jönköping: Encell/ Högskolan för lärande och kommunikation.



HÖGSKOLAN FÖR LÄRANDE  
OCH KOMMUNIKATION  
HÖGSKOLAN I JÖNKÖPING



Encell  
Box 1026  
551 11 Jönköping  
Telefon: 036-10 10 00 (vx)  
[www.encell.se](http://www.encell.se), [www.hlk.hj.se](http://www.hlk.hj.se)