

MASTEROPPGAVE

Yrkespedagogisk fordypning

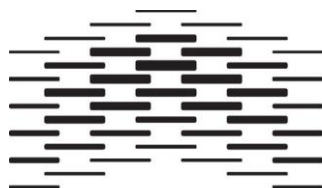
Mai 2016

Oppfølging av lærlinger

Lasse Thorsen

Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier

Institutt for yrkesfaglærerutdanning



HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS

Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært tidkrevende, utfordrende og lærerikt. Gjennom disse fire årene har jeg fått anledning til å fordype meg i yrkespedagogikk, og ikke minst fått mulighet til å intervju og snakke med lærlinger om hva de mener om oppfølging i bedrift.

Takk til alle informantene som har bidratt med viktig og interessant informasjon. Jeg ønsker å takke veiledningsgruppa mi som består av Lene, June og Martta. Tusen takk for at dere har bidratt til å skape et godt arbeids- og læringsmiljø. Tusen takk til veilederen min, Leif Langli, og 2. veileder, Arne Roar Lier, for faglig veiledning og konstruktive tilbakemeldinger på denne masteroppgaven. Samlingene gjennom fire år på Høgskolen har vært interessante og lærerike. Det faglige innholdet på samlingene er etter min mening av høy faglig kvalitet.

Dette masterstudiet har bidratt til å gi meg god faglig ballast og fordypning innen fagområdet yrkespedagogikk, masterstudiet har i tillegg hjulpet meg til å bli mer reflektert og kunnskapsrik. Jeg tar med meg erfaringer som kan bidra til å videreutvikle min egen skole.

Til slutt vil jeg takke kona mi, Merete, som har vært en utrolig støtte gjennom disse fire årene. Takk for at du har tatt vare på familien vår, Mina 5 år, Sine 3 år og Live 2 år. Det har til tider vært vanskelig å finne tid og rom for oppgaveskriving, jeg kunne ikke gjennomført dette uten din hjelp.

Tusen takk!

Ytre Enebakk, mai 2016

Lasse Thorsen

Sammendrag

Dette forskningsprosjektet dokumenterer hvordan et utvalg tømrerlæringer opplever oppfølgingen i bedrift. Prosjektet inneholder opplevelser og uttalelser fra hverdagen til tømrerlærningene. Jeg ønsket på forhånd av dette forskningsprosjektet å få innblikk i oppfølgingen av tømrerlærningene og tømrerlærningene sine meninger og opplevelser av oppfølgingen som foregår i bedrift. Med det som utgangspunkt endte jeg opp med følgende problemstilling, *hvordan opplever tømrerlæringer oppfølging i bedrift?* Jeg har erfart at det er mange meninger om hva en god oppfølging er og hvordan denne oppfølgingen skal organiseres, men det er lite informasjon om hvordan tømrerlærningene opplever denne oppfølgingen.

Denne masteroppgaven er en kvalitativ studie der jeg ønsker å undersøke lærlingenes utfordringer og muligheter når det kommer til oppfølgingen av tømrerlæringer. For å innhente relevant data har jeg gjennomført fire intervjuer. Respondentene som deltar i intervjuene er tømrerlæringer eller tømrere som nettopp har fullført utdanningen. Jeg har brukt samme intervjuguide i de fire intervjuene, og spørsmålene som er stilt tar utgangspunktet i problemstillingen

Dette prosjektet inneholder blant annet en beskrivelse av de forskjellige aktørene som er en del av utdanningsløpet til tømrerlærningene og deres oppgaver. Dette er for å gi leser et i innblikk og forståelse for utdanningsløpet til tømrerlærningene. For å styrke forskningsprosjektets validitet og reliabilitet beskriver jeg noen begreper som jeg mener ligger til grunn for en god oppfølging. Jeg forankrer disse med relevante teorier utarbeidet av andre teoretikere og forskere på feltet. Noen av begrepene som jeg mener ligger til grunn for en god oppfølging og som jeg beskriver nærmere i kapitlet 3.0: Oppfølging av lærlinger i et teoretisk perspektiv er læring, læreforutsetninger og yrkespedagogikk.

Videre beskriver jeg forskningsmetodiske valg, utdyper og begrunner valg av metode som er brukt for å samle inn relevante data. Jeg gir også leser en beskrivelse og valg av respondenter, oppbygning og valg av intervjuguide og menneskelige aspekter ved et intervju. Jeg ser nærmere på undersøkelsens validitet og reliabilitet samt forskningsetiske betraktninger.

Jeg velger å presentere resultatene av undersøkelsen i kapitlet 5.0: Presentasjon av data. Her beskriver jeg et utvalg uttalelser fra tømrerlærningene som jeg i et senere kapittel vil drøfte og analysere. Mitt utvalg av uttalelser og opplevelser som tømrerlærningene har beskrevet, har

jeg i kapitlet som omhandler analyse og drøfting valgt å dele inn i kategoriene formell oppfølging, uformell oppfølging og organisering av opplæringen. Jeg har valgt disse kategoriene for å systematisere mine innsamlede data. Jeg mener i tillegg det er relevante kategorier som ligger innenfor oppfølging av lærlinger.

Til slutt i dette forskningsprosjektet vil jeg trekke konklusjoner som inneholder relevante uttalelser og opplevelser fra tømrerlærlingene og min personlig mening om oppfølging av tømrerlærlinger i bedrift.

Summary

This research project documents how a selection of carpentry apprentices experience the way they are supervised in a company. The project consists of experiences and statements from the everyday life of the target carpentry apprentices. In advance of this research project I wanted to gain insight into the supervision of the carpentry apprentices and their opinions and experiences of the follow-up that goes on in their respective companies. With that as a starting point, I ended up with the following question: How do the apprentices experience the follow-up in a company. According to my own experience, there are many opinions on what good follow-up is all about, and how such monitoring should be organized, but there is little information on how carpentry apprentices experience the follow-up.

This thesis is a qualitative study where I want to examine the apprentices' challenges and opportunities when it comes to supervision of carpentry apprentices. To obtain relevant data, I have conducted four interviews. Respondents participating in the interviews are carpentry apprentices or carpenters who recently completed their education. I've used the same interview guide in the four interviews, and questions posed are based on the main question behind this study.

This project includes a description of the various actors who are part of the educational programs for carpentry apprentices and their respective tasks. This is done to provide an insight and understanding of the educational programs for carpentry apprentices. To strengthen the research project's validity and reliability, I describe some concepts that I believe underlies a good follow-up and relate these to relevant theories developed by other theorists and researchers in the field. Some of the concepts that I believe underlies a good follow-up and which I describe in more detail in chapter 3.0 Follow-up of apprentices in a theoretical perspective are learning, learning abilities and vocational pedagogy.

Furthermore, I describe methodological choices and elaborate and justify the choice of methods used to collect relevant data. I also provide a description of the selection of respondents, structure and choice of questions posed, and human aspects of an interview. I look closer at validity and reliability of the study, as well as ethical considerations.

I choose to present the results of the study in chapter 5.0. Here I describe a sample of statements from the carpentry apprentices. Statements that I in a later chapter discuss and analyze. My selection of opinions and experiences from the carpentry apprentices, I have

decided to divide into the following categories: *formal follow-up*, *informal follow-up* and *organization of the training*. You find this in the chapter that deals with analysis and discussion. I have chosen these categories to systematize my collected data and to emphasize their relevance as categories to investigate the chosen topic.

Finally in this research project, I will draw conclusions containing relevant statements and experiences of carpentry apprentices. I will also state my personal opinion on the monitoring of carpentry apprentices in companies.

Innholdsfortegnelse

1.0	Innledning.....	8
1.1	Problemstilling og forskningsspørsmål	9
1.2	Presisering og avgrensning av problemstillingen	10
1.3	Feltbeskrivelse	11
1.4	Erfaring	14
2.0	Opplæringen og utdanningsløpet	16
2.1	Begrepsavklaring	16
2.2	Veien til svennebrevet	17
2.3	Lærlingens rettigheter	19
2.4	Aktører i yrkesopplæringen	21
2.5	Videregående skole.....	21
2.6	Lærebedrifter	22
2.7	Opplæringskontor	24
2.8	Veiledningssenteret i Follo	26
2.9	Formelle krav til oppfølging av lærlinger.....	26
2.10	Akershus fylkeskommune	28
3.0	Oppfølging av lærlinger i et teoretisk perspektiv	29
3.1	Læring.....	29
3.2	Læreforutsetninger.....	31
3.3	Yrkespedagogikk	33
4.0	Forskningsmetodiske valg.....	38
4.1	Metode	38
4.2	Respondentene	40
4.2.1	Gjennomføringen av intervjuene.....	42
4.2.2	Intervjuguide	43
4.2.3	Menneskelige aspekter ved et intervju	46

4.3 Validitet og reliabilitet	48
5.0 Presentasjon av data	51
6.0 Analyse og drøfting	63
6.1 Uformell oppfølging	63
6.2 Formell oppfølging	67
6.3 Organisering av oppfølgingen	75
6.4 Konklusjon.....	82
Litteraturliste	86
Figur 1 Yrkespedagogikk knyttet til arbeidsliv, skolekontekst og samfunnsliv	32
Figur 2 Transformasjon fra arbeidsoppgave til læringsoppgave.....	34
Vedlegg 1 Lærlingsplakaten.....	87
Vedlegg 2 Intervjuguide.....	88
Vedlegg 3 Meldeskjema NSD.....	92
Vedlegg 4 Tilbakemelding NSD.....	98

1.0 Innledning

«Stadig flere lærlinger klager på dårlig opplæring, trusler, mobbing og arbeidsforhold som ikke er som de skal. Likevel har ingen lærebedrifter mistet godkjenningen de siste årene» (Vedvik, 2016 S. 12). Dette sitatet er hentet fra hovedsaken i Utdanning nr 8, 29.april 2016 og aktualiserer problemstillingen i denne undersøkelsen.

Fylkeskommunen har det overordnede ansvaret for den videregående opplæringen og for oppfølgingen og veiledningen av skoler og lærebedrifter. Denne masteroppgaven er med på å synliggjøre hvordan oppfølgingen av tømrerlærlinger i bedriftene er, peke på hvilke utfordringer og muligheter lærlingene opplever med oppfølgingen og komme med forslag til hvordan man kan videreutvikle dagens oppfølging av lærlinger i bedrift.

I denne masteroppgaven tar jeg spesifikt for meg hvordan lærlingene opplever oppfølgingen i bedrift. Jeg skal undersøke hvem som har det daglige ansvaret for oppfølgingen av lærlingene og hvordan dette blir organisert. Det er i dag mange aktører som på hver sin måte prøver å gi lærlingene den yrkesutdanningen de har krav på, både Akershus Fylkeskommune, opplæringskontorene, de videregående skolene og bedriftene er inne i bildet i løpet av utdanningen til tømrerne. Dette kan i mange sammenhenger være uoversiktlig og frustrerende både for bedrifter, skoler og lærlingene selv.

For å kunne opprettholde yrkes stoltheten, fag stoltheten og kvaliteten på dagens tømrere mener jeg det er viktig at tømrerlærlingene har en tett oppfølging. Dette kan være med på å forhindre frafall og øke fagkunnskapen. Det kan også øke læringstrykket og sørge for at lærlingene får det de har krav på av faglig oppfølging fra de som har ansvaret for oppfølgingen. Det vil alltid være muligheter for forbedringer, og jeg mener ett av tiltakene for å kunne bidra til en bedre yrkesutdanning, er å kvalitetssikre oppfølgingen av dagens tømrerlærlinger. Alle må bidra til å utdanne fagarbeidere som er skikket til å møte etterspørselen og kravene som blir stilt i samfunnet.

Når det gjelder hvem jeg mener burde ha ansvaret for oppfølgingen av tømrerlærlingene, kommer jeg tilbake til dette i kapittel 6.0: Analyse og drøfting. Min erfaring med hvordan oppfølgingen av lærlingene fungerer kommer jeg tilbake til under kapitelet 1.3: Erfaring. Hvis et tilfredsstillende system for oppfølging er på plass og følges opp, mener jeg vi i større grad har mulighet til å følge opp tømrerlærlingene og deres tilegning av tømrerfaget, restteorien og praksisen ute i bedriftene. En systematisk, tett og god oppfølging vil i større grad kunne bidra

til å gi lærlingene tilrettelagte arbeidsoppgaver, sikre arbeidsmiljøet, hjelpe lærlingene med å dokumentere eget arbeid, kvalitetssikre sluttkompetansen og ikke minst forhindre frafall i utdanningsløpet. Det er alltid muligheter til forbedring.

1.1 Problemstilling og forskningsspørsmål

Det er mange meninger om hva som ligger i begrepet «god oppfølging», og det er mange meninger om hvordan man best tilegner seg gode yrkesfaglige kunnskaper og ferdigheter. Jeg mener det er viktig med en strukturert og tett oppfølging for å få best mulig læringsutbytte, og min erfaring er at det er veldig ulikt hvordan og i hvor stor grad lærlinger blir fulgt opp når de er ute og jobber i ulike bedrifter. Jeg har lett mye etter teori som omhandler oppfølging av lærlinger, og det finnes mye. Det jeg savner er teori som tar utgangspunkt i lærlingene selv. For å kunne gi et forskningsbasert svar på oppfølgingen av lærlinger, mener jeg det er viktig å undersøke hvordan lærlingene selv opplever oppfølgingen i bedrift og hva de mener om organiseringen. Jeg tar utgangspunkt i lærlingenes opplevelse og ikke meninger lærlingene har. Grunnen til dette er at jeg opplever at lærlingene i mange tilfeller ikke reflekterer over egen utdanning og oppfølging i bedrift. Dette kan gjøre det vanskelig å ha meninger om tema. Jeg opplevde i intervjusituasjonen at lærlingene fikk meninger med utgangspunkt i opplevelsene sine. Disse meningene kom først etter jeg hadde stilt spørsmålene i intervjuet.

Jeg har laget følgende problemstilling:

Hvordan opplever tømrerlærlinger oppfølging i bedrift?

Forskningsspørsmålene har dukket opp etterhvert som jeg har arbeidet med prosjektet og samarbeidet med de forskjellige aktørene som har bidratt i dette prosjektet. Spørsmålene står for meg som mer og mer aktuelle ettersom forskningen har pågått og jeg har fordypet meg i problemstillingen.

To av mine forskningsspørsmål er:

- Hvilke pedagogiske forutsetninger har opplæringskontorene for å ha ansvaret for opplæringen og oppfølgingen av elever og lærlinger?
- Hvilke pedagogiske forutsetninger har bedrifter for å ha ansvaret for opplæringen og oppfølgingen av elever og lærlinger?

Grunnen til at jeg velger å arbeide med disse forskningsspørsmålene er at jeg oppfatter dagens krav til oppfølging av lærlinger som ufullstendige, jeg velger å gå så langt å kalle deler av utdanningsløpet kritikkverdig. De som har ansvar for lærlingene de to siste årene av utdanningen har ikke krav om noen form for pedagogisk utdanning eller kursing. De som velger å utdanne seg på en yrkesfaglig linje, bør på lik linje med alle andre utdanningsløp, ha skolerte lærere innen fagene didaktikk og pedagogikk. Jeg stiller meg undrende til at det er så stor forskjell på de som har opplærings- og oppfølgingsansvaret de to første årene og de som har det de to siste årene. For å kunne besvare disse forskningsspørsmålene har jeg gjennom en lang prosess lest mye teori, intervjuet flere respondenter, reflektert, og på bakgrunn av dette kommet fram til en konklusjon.

1.2 Presisering og avgrensning av problemstillingen

I dette prosjektet har jeg valgt å ha fokus på oppfølgingen av tømrerlærlinger som har lærlingplass i bedrift. Lærlinger som tar utdanning innen de andre fagområdene har på lik linje med tømrerfaget også krav på oppfølging i bedrift, men jeg velger å avgrense oppgaven min til tømrerfaget. Jeg velger å skrive om tømrerfaget, på hvilken måte lærlingene blir fulgt opp og hvem som er ansvarlig for oppfølgingen, eller eventuelt mangelen på denne. I dette forskningsprosjektet vil jeg bruke lærlinger som er i gang med å gjennomføre det mest brukte utdanningsløpet, det vil si to år i den videregående skole og to år som lærling i bedrift, eller som nettopp er ferdig med læretiden. Det er også andre utdanningsmuligheter, disse er beskrevet i kapittel 2.0: Opplæringen og utdanningsløpet.

Gjennom dette prosjektet er det naturlig at jeg tar for meg forskjellige begreper og kategorier som kommer inn under betegnelsen oppfølging av lærlinger. En rød tråd gjennom denne delen av oppgaven vil være noen sentrale begreper som jeg mener er med på å definere god oppfølging. Begrepene som jeg velger å ta utgangspunkt i, er læring, læreforutsetninger og yrkespedagogikk. Disse begrepene vil jeg forklare nærmere i kapittel 3.0: Oppfølging av lærlinger i et teoretisk perspektiv. I tillegg til begrepene over vil jeg bruke formell oppfølging, uformell oppfølging og organisering av oppfølging som analysekategorier. Hva jeg legger i de forskjellige kategoriene beskriver jeg under.

Det jeg mener med formell oppfølging, er den lovpålagte oppfølgingen lærlingene har krav på. Om bedriften og opplæringskontoret påser at lærlingene får den arbeidspraksisen og

teorien de har krav på. De som har ansvaret for oppfølgingen, må passe på at lærlingen får arbeidsoppgaver eller teoretisk undervisning som er tilpasset lærlingens kompetansenivå og som gjør han eller henne i stand til å kunne nå målene i kompetanseplanen. Undervisningen må være tilpasset slik at lærlingene har mulighet til å kunne nå alle kompetansemålene i VG3-læreplanen. Den formelle oppfølgingen handler også om å ivareta lærlingenes sikkerhet når det gjelder Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS), og se til at bedriftene følger arbeidsmiljøloven og opplæringsloven. Jeg nevner her både arbeidsmiljøloven og opplæringsloven fordi du som lærling både er under opplæring og samtidig ansatt i en bedrift.

Uformell oppfølging kan ta for seg hvordan lærlingene følges opp når det kommer til å ivareta lærlingens krav til et godt sosialt og psykososialt arbeidsmiljø. Det er den daglige kommunikasjonen og uformelle samtalen som står for store deler av den uformelle oppfølgingen. Det å hver dag føle seg sett og inkludert og føle at du hører til et sted og er med på å gjøre en viktig jobb er for mange svært motiverende. Gjennom den uformelle oppfølgingen får mange gode bekreftelser som er med på å holde motivasjonen for arbeid og læring oppe. Ved uformell oppfølging ønsker jeg å belyse viktigheten med en tett personlig oppfølging.

Når det kommer til organisering av oppfølging ønsker jeg å belyse hvilke krav som gjelder for bedriftene og hva lærlingen har krav på. Det er viktig å ivareta en lærling som er i en arbeidssituasjon og i en utdannings situasjon samtidig. Jeg kommer ikke til å ha fokus på hva den enkelte lærling har tilegnet seg av faglig kompetanse i løpet av læretiden. Grunnen til at jeg ikke kommer til å beskrive den faglige kompetansen er at det både kommer an på bedriften lærlingen er ansatt i og individuelle ferdigheter hos den enkelte lærling. Jeg er heller ikke ute etter å sverte noen eller å finne eventuelle syndebukker, målet med prosjektet er å få større innblikk i hvordan lærlinger følges opp og hvordan lærlinger opplever oppfølgingen. Jeg ønsker å bidra til å sikre lærlingenes oppfølging i fremtiden.

1.3 Feltbeskrivelse

Under avsnittet feltbeskrivelse kommer jeg til å beskrive min oppfatning av hvordan utdanningsløpet til tømmerlærlingene fungerer i dag. I denne oppgaven tar jeg i hovedsak for meg det mest brukte utdanningsløpet som består av to år på skolen og to år som lærling i en bedrift. Læretiden er en viktig tid i livet for de som skal jobbe innen et av yrkesfagene. Det er i denne perioden de fleste elevene tar skrittet fra skole - og ungdomslivet og inn i yrkes- og

voksenlivet. I det store og hele kan de to årene i bedrift for mange virke ubetydelige, men det er i disse to årene mange legger grunnlaget for yrkesstolthet og arbeidskarriere. Det er i denne perioden en lærling legger grunnlaget for fagkunnskap. Den kunnskapen og de ferdighetene lærlingene tilegner seg og de erfaringene de gjør i løpet av disse to årene mener jeg er med på å danne grunnlaget for livslang læring. Kunnskapsdepartementet beskriver verdiskapningen som foregår gjennom livet som livslang læring. De mener at alle skal ha en mulighet til tilegne seg ny kunnskap og utvikle evnene sine gjennom livet. De mener også at livslang læring bidrar til økt livskvalitet, og gir større verdiskapning og fleksibilitet i arbeidslivet (Kunnskapsdepartementet, 2015).

For at de som har ansvaret for tømmerlærlingenes utdanning skal kunne følge opp lærlingene og legge til rette for den livslange læringen i den perioden elevene er lærlinger, er det viktig med god og tett oppfølging basert på faglig og pedagogisk kunnskap og innsikt og ferdigheter. Kunnskapsdepartementet mener overgangen mellom de ulike delene av utdanningssystemet er viktig for å ivareta verdiskapningen som ligger i livslang læring. De som har ansvaret for lærlingene har både ansvar for at overgangen mellom skolen og læretiden blir god, og de har ansvar for å legge til rette for at overgangen mellom læretiden og samfunns- og arbeidslivet blir god (Kunnskapsdepartementet, 2015).

Fylkeskommunen har det overordnede ansvaret for den videregående opplæringen og for oppfølgingen og veiledningen av skoler og lærebedrifter. For at den på best mulig måte skal kunne kvalitetssikre sitt overordnede ansvar for utdanningsløpet til lærlingene, kan et alternativ til dagens ordning være at yrkesfaglærerne med sin pedagogiske kompetanse ivaretar oppfølgingsansvaret for lærlingene gjennom hele lærlingtiden. Slik jeg ser det, er det like viktig med pedagogisk oppfølging i en arbeidssituasjon som i en skolesituasjon. Mangel på pedagogisk utdanning er noe av det som er kritikkverdig med dagens ordning der lærebedriftene ofte delegerer store deler av opplæringen og oppfølgingen til opplæringskontorene, og opplæringen de to siste årene oftest drives av fagutdannede uten pedagogisk utdanning eller kursing.

Lærlingene har krav på den samme oppfølgingen som elevene i den videregående skole, uavhengig av fag og utdanningsløp. Noen av de kravene som lærlingene har krav på kommer jeg tilbake til under avsnitt 2.3. Når det kommer til kompetanse for å kunne følge opp lærlinger i et utdanningsløp er det nærliggende å videreføre yrkesfaglæreren sine oppgaver fra den videregående skole. Andre vil også kunne tilegne seg denne kunnskapen, men det vil ta tid som alt annet i overgangsfaser. I tillegg vil det for veldig mange bety mer utdanning. Det

kan gjøre det vanskeligere å få bedrifter til å ta imot lærlinger hvis kravene til å kunne ansette lærlinger blir for høye. På den andre siden mener jeg at dette ikke kan gå på bekostning av kvaliteten på utdanningen. Lærlingen burde ha krav på fagpersoner som er faglig og pedagogisk rustet til å både lære dem opp og følge dem opp. I denne sammenheng er det naturlig å se på yrkesfaglæreren sin rolle i utdanningsløpet. Yrkesfaglærerne har ansvaret for de to første årene. De kunne, for å bidra til å skape en mer helhetlig 4-årig utdanning, hatt ansvaret for deler av oppfølgingen og opplæringen de to siste årene hvor lærlingen jobber i bedrift. Yrkesfaglærerne har den pedagogiske og faglige utdanningen og kunnskapen som skal til for å ivareta faglig, personlig og tett oppfølging. Yrkesfaglærerne kjenner elevene og vet hvilke styrker og utfordringer hver og en av dem har. Læreren innehar også kunnskap og informasjon om hva elevene har vært igjennom av fagstoff som er beskrevet i læreplanene og hvilke praktiske erfaringer elevene har ut over dette.

Bedriftene som har lærlinger, må ha oversikt over læreplanene i faget og hvilke kompetansemål lærlingene har jobbet med i skolen. Det viktigste for mange av dagens bedrifter er å ivareta produksjon og effektivitet for å være konkurransedyktige og økonomisk levedyktige. Mange bedrifter klarer ikke gjennom de arbeidsoppdragene de får å gi lærlingene den nødvendige opplæringen for å nå alle kompetansemålene.

Bedriftene må ha oversikt over og innsyn i hva lærlingene har tilegnet seg av fagkunnskap i den videregående skole og for å kunne tilpasse den videre opplæringen til hver enkelt elev. Bedriftene skal også ha kjennskap til læreplanen og kompetansemålene for de to siste årene av utdanningen, hvor opplæringen foregår i bedriften.

Mitt inntrykk er at bedriftene ikke har tilstrekkelig innblikk i kompetansemålene i læreplanen, og at de i liten grad legger disse til grunn for opplæringen med tanke på oppdrag og arbeidsoppgaver de gir sine lærlinger.

En utfordring med dagens ordning, og mitt generelle inntrykk etter mange års erfaring som lærling, tømmer og yrkesfaglærer, er at bedriftenes kunnskap om læreplanene, kompetansemålene og de faktiske kunnskapene og ferdighetene til lærlingene er begrenset. Dette er en utfordring med tanke på at lærlingene skal kunne dokumentere at de har jobbet for å nå, og i ulik grad nådd kompetansemålene i VG3-læreplanen i løpet av læretiden.

En annen utfordring med dagens system, hvor opplæringskontorene har oppfølgingsansvaret for lærlingene, er rutinene for overføring av informasjon om eleven og elevens kompetanse fra den videregående skolen til bedriften. Informasjon bedriften og de ansvarlige for

oppfølgingen bør få, omhandler hvilke rettigheter og krav noen lærlinger har. Det er i dag begrenset med opplysninger som blir overført til bedrifter og opplæringskontor. De opplysningene som i beste fall blir videreført, er elevens vitnemål og en oversikt over hvilke kompetansemål fra VG3 læreplanen eleven har vært innom i løpet av skolegangen.

NTNU hadde i 2013 en lærlingeundersøkelse som ble gjennomført for å kunne gi lærlinger mulighet til å formidle oppfatninger om opplæringen, læringsutbyttet og læringsmiljøet. Lærlingeundersøkelsen gir viktig informasjon om kvaliteten og utfordringene for fag- og yrkesopplæringen (Christian Wendelborg & Garvik, 2014). Undersøkelsen beskriver blant annet hvordan bedrifter ofte opplever mangelfull informasjonsoverføring fra videregående skole til bedriftene. Ett opplæringskontor opplyser at informasjonen om elevene som kommer fra barneskolen, blir videreført til ungdomskolen for så å gå videre til den videregående skolen. Informasjonen ikke blir videreført til bedriftene. Lærlingundersøkelsen beskriver også at det ikke er noe automatikk i informasjonsoverføringen (Christian Wendelborg & Garvik, 2014).

Når opplæringskontoret opplever at informasjonen ikke kommer frem til bedriftene eller til opplæringskontoret kan dette by på noen utfordringer når det kommer til å ivareta lærlingenes rettigheter. Lærlinger med spesielle behov har de samme rettighetene som elever i skolen når det gjelder både tilrettelegging og individuell og tilpasset opplæring. Noen lærlinger kan ha særskilte behov som må ivaretas, derfor er det viktig med en videreføring av informasjonen om lærlingene. Særskilte behov kan være tilpasningsvansker av forskjellige årsaker eller ulike typer diagnoser som trenger ekstra oppfølging og tilrettelegging fra veileder.

1.4 Erfaring

I dette kapitlet beskriver jeg mine erfaringer med oppfølgingen av lærlinger. Min erfaring er basert på egne erfaringer som tømmerlærling og erfaringer som tømmer og tømmermester. Jeg har gjennom mange år som ansatt i bedrift, vært ansvarlig for lærlinger og oppfølgingen av disse. Jeg har også mange års erfaring med lærlinger som yrkesfaglærer fra den videregående skole. Min oppfatning av problemstillingen blir også preget av tilbakemeldinger jeg har fått fra tømmerere i lærebedrifter som daglig er i kontakt med lærlinger, yrkesfaglærere ved skolen jeg jobber på, uttalelser fra tidligere elever og kommunikasjon med ulike bedrifter.

Lærlingene som jeg har fått tilbakemeldinger fra i forbindelse med denne oppgaven, har enten gjennomført og bestått svennebrevet, eller de er i gang med læretiden. Bedriftene jeg har fått

tilbakemeldinger fra i forbindelse med oppgaven, har jeg vært i kontakt med under et tidligere prosjekt ved masterstudiet ved Høgskolen i Oslo og Akershus.

Med utgangspunkt i min oppfatning og mine erfaringer med problemstillingen i denne oppgaven mener jeg dagens ordning med oppfølging og ansvar for tømrerlæringer i bedrift er mangelfull. Jeg ser at det de siste årene har vært utvikling på nettopp dette med oppfølging fra opplæringskontorene. Til tross for dette mener jeg det fremdeles er stort potensiale til forbedring av oppfølgingen av tømrerlæringer i bedrift og veiledning av lærebedrifter.

2.0 Opplæringen og utdanningsløpet

Opplæringen og utdanningsløpet til elever og lærlinger som ønsker å bli fagarbeidere innen tømrerfaget, tar utgangspunkt i Stortingsmelding 30: Kultur for læring. I tillegg til Stortingsmelding 30, som ligger til grunn for Kunnskapsløftet, har vi den generelle delen av læreplanen. Den generelle delen av læreplanen tar for seg Det meningssøkende menneske, Det skapende menneske, Det arbeidende menneske, Det almendannende menneske, Det samarbeidende menneske, Det miljøbevisste menneske, og det integrerte menneske.

I de kommende avsnittene vil jeg beskrive hvordan opplæringen innen tømrerfaget kan gjennomføres og relevante aktører i utdanningsløpet.

2.1 Begrepsavklaring

I avsnittet begrepsavklaring definerer jeg ord som er sentrale i problemstillingen. Noen ord i problemstillingen kan tolkes og defineres forskjellig ut fra hvem som leser oppgaven. For at lesere skal ha lik forståelse av ordene, velger jeg å definere begrepene *opplever* og *oppfølging*.

I denne sammenheng velger jeg å definere det å *oppleve* som en erfart hendelse for den enkelte lærling. For å definere *oppfølging* velger jeg å bruke tre begreper: uformell oppfølging, formell oppfølging og organiseringen av oppfølgingen. Disse tre begrepene som jeg mener er med på å definere ordet oppfølging, blir også brukt som analysekategorier i kapittel 6.0: Analyse og drøfting.

Når det kommer til forklaringen av begrepene vil jeg komme tilbake til dette som en innledning til hvert av de enkelte analysekapitlene. Andre begreper som jeg bruker i oppgaven som er sentrale i den videregående skole, i bedrifter og i opplæringskontorene blir forklart som fotnoter senere i oppgaven.

2.2 Veien til svennebrevet

I dette avsnittet som tar for seg veien til svennebrevet¹ beskriver jeg noen ulike utdanningsløp som fører til svennebrevet og hvordan lærlinger kan få svennebrev.

Veiene fram mot et svennebrev er forskjellige. Noen av de vanligste utdanningsløpene for yrkesfagene er 2+2, 1+3, 4 år som lærling -og voksenlærling. 2+2 vil si to år i den videregående skole med VG1² og VG2³, for så å ta to år som tømmerlærling⁴ i en godkjent opplæringsbedrift. 1+3 er ett år i den videregående skole og 3 år i bedrift. Elever kan også gå 4 år som lærling i bedrift uten å gjennomføre vg1 og vg2. De vil da få mulighet til å gjennomføre den teoretiske delen av opplæringen i regi av opplæringskontoret eller bedriften lærlingen er ansatt i. Som voksenlærling er du over 21 år og kan inngå lærlingekontrakt med en bedrift uten å ha fullført VG1 og VG2 i den videregående skole. Voksenkandidater har rett til å gå opp til en svenneprøve hvis de har over 5 års relevant arbeidspraksis innen fagområdet de ønsker å ta svennebrevet i.

Det som er likt for alle utdanningsløpene er at alle elevene og lærlingene skal gjennom de samme kompetansemålene i henhold til Kunnskapsløftet 06. Det er det samme hvilke utdanningsløp lærlingen velger, lærlingen skal uansett gjennom kompetansemålene i VG1-, VG2- og VG3-læreplanen. Kompetansemålene i VG1- og VG2- læreplanen blir i et 2+ 2- løp gjennomført i skolen. Kompetansemålene i VG3- læreplanen gjelder for de to siste årene i utdanningsløpet. Selv om den videregående skole har fokus på kompetansemålene i VG1- og VG2- læreplanen dokumenterer de også hvis de tilegner seg kunnskap som ligger under kompetansemålene i VG3- læreplanen. Dette blir dokumentert skriftlig og blir lagt ved som et vedlegg til vitnemålet. Det som er likt for kompetansemålene til VG1, VG2 og VG3 er at elever og lærlinger i løpet av utdanningsperioden i ulik grad skal kunne nå kompetansemålene som står beskrevet i læreplanen. I Opplæringsloven § 4-4 står det at bedriften lærlingen er ansatt i plikter å legge til rette for at lærlingen kan nå alle læreplanmålene. «Lærebedrifta pliktar å leggje til rette produksjonen og opplæringa slik at lærlingen og lære kandidaten kan nå måla i den fastsette læreplanen» (Opplæringslova, 1998).

¹ Svennebrevet er et dokument som bekrefter at håndverkeren har den kompetansen som er beskrevet i læreplanene og som har avsluttet og bestått yrkesutdannelsen. Svennebrevet er å finne i de fleste gamle håndverksfag.

² Det første år i den videregående skole.

³ Det andre år i den videregående skole.

⁴ En tømmerlærling er en elev/lærling som har faglig opplæring og praksis hos en godkjent lærlingebedrift. Opplæringsperioden som eleven har i bedriften er en forberedelse til svenneprøven.

Nedenfor velger jeg å beskrive noen av læreplanmålene til VG3 Bygg- og Anleggsteknikk. Grunnen til dette er for å gi et innblikk i hvordan noen ulike kompetansemål i læreplanen ser ut og hva de inneholder. Det kan også belyse utfordringene bedriftene står ovenfor når de skal nivåtilpasset utdanningen. Målet for opplæring er å legge til rette for at lærlingene skal kunne nå kompetansemålene som er beskrevet nedenfor før de går opp til en svenneprøve. Hvis bedriften ikke har mulighet til å tilrettelegge for dette har lærlingen mulighet til å bytte firma for å nå disse kompetansemålene. Et utvalg av målene som beskriver hva lærlingen skal kunne er:

- bygge og montere ulike typer etasjeskille og legge ulike typer tregulv og trebaserte gulv
- bygge og montere ulike typer komplette veggkonstruksjoner
- bygge og montere ulike typer komplette takkonstruksjoner
- montere vinduer og dører og isolere og tette rundt de
- bygge ulike typer utvendige trekonstruksjoner
- montere ulike typer listverk utvendig og innvendig
- montere ulike typer innredning
- ta vare på byggeskikker og byggetradisjoner ved utføring av rehabiliterings- og vedlikeholdsarbeid

(Kunskapsdepartementet, 2008)

Det er bedriften sitt ansvar at opplæringen skjer i henhold til læreplanene, men det er Akershus fylkeskommune sitt ansvar at lærlingene får den opplæringen de har krav på. Når det kommer til opplæringskontorene er de leid inn av bedriftene for å ivareta opplæringen og oppfølgingen av lærlingene, men hovedansvaret for opplæringen ligger hos bedriftene. Når den godkjente fagutdanningen er fullført skal lærlingen opp til en avsluttende svenneprøve. Denne foregår i regi av en prøvenemd som er oppnevnt av Akershus fylkeskommune. I følge Akershus fylkeskommune skal prøvenemndene ha ansvaret for planlegging og gjennomføring av fag- og svenneprøvene⁵. De skal i tillegg godkjenne prøvesteder og ha ansvaret for vurderingen av kandidatene som går opp til svenneprøven (Akershus fylkeskommune, 2013c). Dersom lærlingen består svenneprøven er han ferdig utdannet tømrer.

⁵ Svenneprøven er en praktisk prøve som markerer avslutningen av et godkjent utdanningsløp.

Svennebrevets og tømrersvennens⁶ betydning og anseelse i dagens samfunn er ikke på langt nær det det var for noen år eller generasjoner tilbake. Grunnen til dette kan være så mangt, men for å få tilbake yrkesstoltheten og anseelsen er det viktig med en god faglig utdanning. Et av tiltakene for å få til en god utdanning er å sikre oppfølgingen av lærlingene slik at de får det de har krav på av fagkunnskap, både teoretisk og praktisk. Det er også viktig å legge til rette for og veilede bedrifter slik at de kan etablere gode utdanningsarenaer for lærlingene. Torbjørn Røe Isaksen forklarer utfordringene med mangelfull respekt for faget på følgende måte: «Vi greier ikke utdanne nok fagarbeidere til å dekke behovet i arbeidslivet. Én grunn er at yrkesfagene ikke har den respekten de fortjener» (Kunnskapsdepartementet, 2014).

2.3 Lærlingens rettigheter

Lærlinger har mange rettigheter når de er under utdanning, og i det følgende avsnittet skal jeg ta for meg noen av disse. Som lærling er du både under opplæring og arbeidstaker samtidig. Dette betyr at lærlingene har krav og rettigheter som ivaretas både av opplæringsloven og arbeidsmiljøloven.

Opplæringsloven gjelder for grunnskoleopplæring, videregående opplæring i offentlig sektor og opplæring i lærebedrifter. Den er med på å sikre at opplæringen legger til rette for blant annet å utvikle forståelse for den nasjonale kulturarven og kulturtradisjonen. Opplæringsloven er med på å sikre lærlingens opplæring innen gamle og viktige byggetradisjoner i Norge. Opplæringsloven tar også for seg hvordan opplæringen skal bidra til gode holdninger og utvikling av kunnskap som igjen skal bidra til skaperglede, engasjement og utforskertrang. Opplæringsloven bidrar til å sikre at eleven utvikler seg ikke bare som en dyktig og god fagmann, men også på et personlig plan.

For at lærlingene skal få mulighet til å tilegne seg fagkunnskap, ferdigheter og gode holdninger, er det viktig i en opplæringsssituasjon at lærlingen blir fulgt opp gjennom tilpassing av oppgaver. Arbeidsoppgavene bør være tilpasset den enkelte lærlings kunnskaps- og ferdighetsnivå slik at lærlingen kan føle mestring og skaperglede i de fleste arbeidssituasjoner. Ved å inkludere lærlingen i læringsprosessen tror jeg lærlingen vil føle større motivasjon og større eierskap til arbeidsoppgavene som skal utføres. I mange bedrifter er det fokus på produktivitet og økonomi i hverdagen, dette kan i noen tilfeller gi lærlingene

⁶ En tømrersvenn er en fagarbeider som har godkjent yrkesutdanning i tømrerfaget og som har bestått svenneprøven.

arbeidsoppgaver som ikke er nivåtilpasset, eller som er så lite varierte at de på sikt ikke gir lærlingene den breddekunnskapen innen faget de har krav på. Opplæringsloven bidrar til å ivareta krav om tilpasning i § 1-3 i Opplæringsloven. § 1-3 sier at opplæringen skal tilpasses evnene og forutsetningene til den enkelt eleven, lærlingen og lærlingekandidaten (Opplæringslova, 1998). Når opplæringen tilpasses evnene og forutsetningene til lærlingen vil dette bidra til å skape en mestringsfølelse, noe som igjen øker motivasjonen til lærlingen.

Ved en god oppfølging kan den aktøren som er ansvarlig for oppfølgingen, sikre dialogen og samarbeidet med bedriftene for i fellesskap å gi lærlingene den nivåtilpassede utdanningen de har krav på.

Arbeidsmiljøloven gjelder også for lærlinger, selv om de er under opplæring. Grunnen til dette er at lærlingene i tillegg til å være under utdanning også er ansatt i firmaet som arbeidstakere. Arbeidsmiljøloven tar blant annet for seg lov om arbeidsmiljø, lønn, psykososialt arbeidsmiljø, fastsetting av arbeidstid og stillingsvern. I formålet til Arbeidsmiljøloven § 1-1 slås det fast at det er Opplæringsloven som stiller krav til bedriftene når det kommer til tilrettelegging og tilpasninger i arbeidsforholdet. Det er viktig å tilpasse arbeidsforholdet til lærlingenes forutsetninger og livssituasjon (Opplæringslova, 1998). Det vil være en fordel for lærlingene om en tredjepart påser at bedriftene ivaretar arbeidsmiljøloven. Noen bedrifter kan av økonomiske hensyn prøve å omgå arbeidsmiljøloven selv om dette er ulovlig.

For en lærling som er under opplæring, er det viktig med nettopp denne tilpasningen knyttet til lærlingens forutsetninger. En lærlingen som er under opplæring kan ha begrensninger når det gjelder blant annet faglig kompetanse og innsikt i arbeidslivet. Mange forventer full arbeidskapasitet, produktivitet, effektivitet, kunnskaper og ferdigheter av de lærlingene de får inn i bedriften. Det kan være helt avgjørende at de som skal jobbe sammen med lærlingen, er klar over hva det i praksis vil innebære, og er tålmodige i læringsprosessen. Når det gjelder lærlingens arbeidserfaring og innblikk i lover og regler, er den til en viss grad begrenset. Det å ha arbeidskolleger som en kan stole på og til å hjelpe lærlingene til å følge opp plikter og rettigheter, er viktig i en startfase.

Det å ha ryddige ansettelsesforhold skaper trygghet på arbeidsplassen. Det sikrer lønn og like ansettelsesforhold. Det er viktig at de eller den som har ansvar for lærlingen, følger opp dette.

2.4 Aktører i yrkesopplæringen

Det er mange aktører som er viktige i yrkesopplæringen. De forskjellige aktørene har som oppgave å følge opp utdanningen til elevene og lærlingene. Jeg kommer til å beskrive den videregående skolens oppgaver når det gjelder overgangen fra skole til bedrift. Jeg beskriver også opplæringskontoret, veiledningskontoret og Akershus Fylkeskommunes oppgaver når det gjelder utdanningsløpet til lærlingen.

Jeg mener det er viktig å belyse forskjellene på kvaliteten av oppfølgingen av lærlingene uavhengig av hvem av aktørene som har ansvaret for oppfølgingen. I tillegg er det viktig å vurdere oppfølgingen av dagens lærlinger og se på behovet for et tettere samarbeid mellom de forskjellige aktørene. Ved et tettere samarbeid vil vi kunne bedre lærlingenes oppfølging og bidra til å høyne kvaliteten på utdanningsløpet. Dette kommer jeg tilbake til under Kapittel 6.0: Analyse og drøfting.

2.5 Videregående skole

Den videregående skolen har ulike oppgaver når det kommer til oppfølgingen av lærlinger. I fortsettelsen skal jeg se nærmere på dette.

Det er individuelt hvilken praksis den enkelte skole har for oppfølgingen av lærlinger. Ved min skole er det liten eller ingen oppfølging av lærlinger etter at de avslutter skolen og begynner læretiden. Det vi har fokus på er å forberede elevene på læretiden og overgangen mellom skole og bedrift. Jeg er av den oppfatningen at dette gjelder de fleste videregående skolene jeg kjenner til.

Under beskriver jeg hvordan jeg som yrkesfaglærer bidrar til å forberede elevene på læretiden, dette er kun eksempler på hvordan dette kan gjøres. Det å forberede elever på læretiden og arbeidslivet gjøres gjennom blant annet faget «Prosjekt til fordypning». I det faget har elevene praksis i regi av skolen eller bedrifter. Når praksisen skjer i skolen, prøver vi som yrkesfaglærere å tilpasse undervisningen på en måte som speiler arbeid i bedrift. Vi har realistiske arbeidsoppgaver eller byggeprosjekter. Som en del av oppfølgingen i praksis og den formelle tilbakemeldingen til elevene har jeg elevsamtaler med elevene 4 ganger i året, det vil si to samtaler før jul og to samtaler etter jul. Dette kommer i tillegg til den daglige veiledningen og samtalene som er mellom lærer og elev. Disse formelle elevsamtalene tar for seg elevenes faglige ståsted og hva eleven må gjøre for å øke sin faglige kompetanse. I tillegg

til den formelle tilbakemeldingen har jeg også i elevsamtalen en uformell samtale med elevene om hvordan de har det på skolen og utenfor skoletiden. Dette er viktige samtaler for å sikre arbeidsmiljøet og kunne tilrettelegge undervisningen for den enkelte elev.

En annen oppgave som den videregående skolen har er å samarbeide med opplæringskontorene eller veiledningssentret når det kommer til å søke lærlingeplass eller formidle godkjente lærebedrifter. Både opplæringskontorene og veiledningstjenesten er på skolen og informerer elevene om hvordan utdanningsløpet i bedrift fungerer i praksis. Når det kommer til oppfølgingen av lærlingene i bedrift, har ikke skolen noen direkte oppgave, da er det de andre aktørene som har ansvaret for oppfølgingen av lærlingene. De andre aktørene, som for eksempel opplæringskontoret eller oppfølgingstjenesten, har ansvaret for inngåelse av lærlingkontraktene. Det er også disse aktørene som har påtatt seg ansvaret for oppfølgingen av lærlingene i bedrift. Når dette er sagt er det i skrivende stund fra Akershus fylkeskommune stor fokus på lærlinger og oppfølgingen av disse.

På min skole er det i dag ansatt en lærlingkoordinator som har til hovedoppgave å få flere elever til å søke lære plass og å inngå lærekontrakter. Lærlingkoordinatorene skal utvikle og styrke samarbeidet mellom skolen og lokale bedrifter. Det beskrives i styringsdokumentet til lærlingekoordinatorene at denne stillingen kan bidra til å ivareta elevene i overgangen mellom skole og bedrift. «Det kan også være positivt for enkelte lærlinger å fortsatt ha kontakt med skolen i oppstarten av læretiden» (Akershus fylkeskommune, 2015). Det pekes på at denne kontakten kan være positiv for enkelte lærlinger. Jeg mener alle lærlingene kan dra nytte av denne kontakten med skolen. Den kan være med å bidra til å skape en trygghet i hverdagen for den enkelte lærling. Denne kontakten og organiseringen av oppfølgingen kommer jeg tilbake til i avsnitt 6.3 Organiseringen av oppfølgingen. Lærlingkoordinatorene skal også være et bindeledd mellom skole og bedrift og bidra til et varig og bærekraftig samarbeid.

2.6 Lærebedrifter

I dette avsnittet beskriver jeg lærlingbedriftene sin rolle i utdanningen. Bedriften som har inngått en lærlingkontrakt er ansvarlig for opplæringen av lærlingen. En bedrift som ønsker å ansette en lærling, må på forhånd bli godkjent av Akershus fylkeskommune for å kunne bli en godkjent lærlingebedrift. Akershus Fylkeskommune har visse kriterier for at en bedrift skal bli godkjent. Noen av disse kriteriene er: lærebedriften skal ha en faglig leder som er ansvarlig for opplæringen, bedriften må kunne gi opplæring etter Vg3 læreplanen og ha et system for

planlegging, gjennomføring og vurdering av opplæringen. Bedriften er i tillegg ansvarlig for å melde opp lærlingen til svennebrevet (Akershus fylkeskommune, 2013a).

Som nevnt i avsnitt 2.3 *Lærlingens rettigheter* har bedriften ansvar for å ivareta lærlingen som en arbeidstaker og imøtekomme kravene som gjelder for en lærling som er i et utdanningsløp. Dette betyr blant annet at de skal legge til rette for at opplæringen skjer i henhold til Opplæringsloven og at Arbeidsmiljøloven blir ivaretatt. For mange lærlinger er lærlingbedriften det første møtet med arbeidslivet. Dette kan være skremmende, men også spennende. Det er viktig med en god mottakelse som gir lærlingen trygghet og en følelse av å være velkommen og ønsket i bedriften, i tillegg er det viktig å gi lærlingen struktur og trygge rammer i hverdagen, dette for å gi lærlingen en forutsigbar arbeidshverdag. De andre arbeidstakerne bør være gode forbilder både faglig og som medmennesker. Kollegier blir som regel forbilder for lærlingene og er med på å forme dem som fagpersoner.

Bedriftene har ansvaret for opplæringen og skal påse at denne imøtekommer lovene som er beskrevet i Opplæringsloven. Det er viktig og lovpålagt å ivareta lærlingenes rettigheter når det gjelder individuelle tilpasninger og tilrettelegginger. Arbeidsoppgavene skal tilpasses kunnskapsnivået og ferdighetene til lærlingene.

For at bedriftene skal ha mulighet til å ivareta lærlingenes rettighetene, blir det gitt et tilskudd til bedriftene. Akershus fylkeskommune har finansieringsansvar for alle lærekontrakter og utbetaler derfor et basistilskudd til bedriftene (Utdanningsdirektoratet, 2011).

Basistilskuddet blir utbetalt til alle godkjente lærlingbedrifter som tegner lærekontrakt eller opplæringskontrakt med ungdom som har opplæringsrett. Basistilskuddet er i 2015 på 127 787 kroner per lærling eller lærlingekandidat. Dette gjelder for ett år med fulltidsoplæring. Det blir også utbetalt et ekstra tilskudd til bedrifter som har ansvar for lærlinger med særskilte behov. Det er deler av dette basistilskuddet som mange av bedriftene betaler til opplæringskontorene for å ta deler av ansvaret for opplæringen og oppfølgingen av lærlingene. Det er det individuelt for opplæringskontorene hva de tilbyr bedriftene.

Opplæringskontoret i Oslo og Akershus er å formidle søknader om lærlingeplasser, tar ansvar for oppfølgingen av lærlingene i bedrift, gir tilbud om kurs og perfektjonering, gir råd og veiledning til bedriftene og tar ansvar for oppmelding til svenneprøven. Opplæringskontoret for Bygg –og Anleggsteknikk mener arbeidsoppgavene til lærlingansvarlig blant annet er å påse at lærlingen til enhver tid har en egen instruktør, påse at opplæringen skjer i henhold til læreplanen og påse at det gjennomføres halvårsamtale, skriftlig vurdering og planlegging av lærlingens arbeidsoppgaver (Byggopp, 2016).

2.7 Opplæringskontor

Opplæringskontoret er en viktig aktør i dagens utdanningsløp når det kommer til å bistå og hjelpe medlemsbedriftene med sitt opplæringsansvar. Nedenfor beskriver jeg opplæringskontorene sin rolle som aktør i dagens lærlingordning. Det er flere opplæringskontor, men jeg kommer til å beskrive to av disse.

Det er i dag mange bedrifter som bruker opplæringskontorene for å ivareta deler av opplæringen og utdanningen til lærlingene, selv om det ikke er lovpålagt eller noe krav om det fra Akershus fylkeskommune. Bedriftene har på sin side rett til å ikke være tilknyttet et opplæringskontor og stå for det hele og fulle opplæringsansvaret. Et opplæringskontor er en instans som er engasjert av bedriftene for å ivareta utdanningsløpet til lærlingene.

Opplæringskontorets engasjement blir finansiert ved at de tar deler eller hele basistilskuddet til bedriftene. Basistilskuddet som bedriftene får er beskrevet nærmere i avsnitt 2.2 lærebedrifter. Det er store forskjeller på hva opplæringskontorene får av bedriftene for sitt engasjement, noen opplæringskontor tar deler av tilskuddet mens andre opplæringskontor tar hele basistilskuddet.

Det er ingen krav til en formell utdanning for å kunne jobbe i et opplæringskontor, men mange har bakgrunn som fagarbeider eller tømrer. Hovedoppgavene til opplæringskontorene er å hjelpe bedriftene med å ivareta deres opplæringsansvar og oppfølging av lærlingen. De skal også formidle lærlingplasser. Opplæringskontorene er en instans der elever i den videregående skole kan få hjelp til å knytte kontakter med bedrifter og der bedrifter får hjelp til å komme i kontakt med elever som ønsker lærlingplass. De gjør derfor en viktig jobb når de besøker skoler og informerer om sine arbeidsoppgaver.

Opplæringskontoret har også ansvar for å inngå lærlingkontrakter, følge opp lærlinger ute i bedrift, ivareta og sørge for at lærlingene får det de har krav på av opplæring i forhold til læreplanene og informere elever i den videregående skole om hva som venter dem når de blir ansatt som lærling og hvordan dette organiseres.

Jeg velger altså å ta utgangspunkt i to forskjellige opplæringskontor: *Byggopp* som er opplæringskontoret for bygg- og anleggsteknikk og Opplæringskontoret for tømreere i Oslo og Akershus som har ansvaret for tømrerlærlinger i Oslo og Akershus.

Byggopp ble etablert av medlemsbedriftene for å bistå bedriftene med service og kunnskap om fagopplæringen. Medlemsbedriftene til *Byggopp* består for det meste av store entreprenørbedrifter. *Byggopp* er i tillegg til å være opplæringskontor for de store

entreprenørbedriften opplæringskontor for flere andre fagområder som for eksempel betongfaget og murerfaget. Som en del av oppfølging av tømrerlærlingene hos de stor entreprenørene tilbyr Byggopp besøk hver 12. uke med rapportskriving til lærlingansvarlig i bedriften (Byggopp, 2016). Byggopp tilbyr også kurs og emner lærlingen trenger forsterket opplæring i (Byggopp, 2016).

Opplæringskontoret for tømрrere i Oslo og Akershus ble etablert i 1969 og var landets første opplæringskontor. De ble etablert for å ta en del av ansvaret for lærlingene fra bedriftene. Det at opplæringskontoret fikk ansvaret for å ivareta utdanningsløpet til lærlingene og lærlingekontraktene var ønskelig fra bedriftene sin side på grunn av usikkerhet i arbeidsmarkedet. På hjemmesiden til Opplæringskontoret for tømрrere i Oslo og Akershus er det beskrevet hva opplæringskontoret gjør. De skal blant annet opplyse om faget og være en støttespiller og et bindeledd mellom bedrift, lærling, skoleverket og myndighetene. Opplæringskontoret skal være en viktig støttespiller, de skal også veilede og støtte lærlingene og bedriftene fram mot den avsluttende svenneprøven (Opplæringskontoret for tømрrere, 2016).

Opplæringskontoret for tømрrere i Oslo og Akershus har ansvaret for oppfølgingen av lærlingene til de bedriftene som samarbeider med dem og skal sørge for at opplæringen skjer i henhold til læreplanen. De tilbyr også kurs og perfeksjonering. Opplæringskontoret for tømрrere i Oslo og Akershus har ansvaret for å ha lærekontrakter med lærlingene. Opplæringskontorene tilbyr også lærlingkandidatene nødvendige kurs og perfeksjonering. Opplæringskontorene skal gi råd og veiledning til bedriftene (Opplæringskontoret for tømрrere, 2016).

Oppfølgingen av lærlinger i bedrift, som er en del av arbeidsoppgavene til Opplæringskontoret for tømрrere i Oslo og Akershus, består av tre besøk på praksisplassen til lærlingen i løpet av det første året. I tillegg til disse besøkene blir lærlingene innkalt til ett felles kurs ni ganger i løpet av det andre året som lærling. Det vil si at opplæringskontoret samler mange lærlinger i et undervisningslokale og gjennomgår et ønsket teoretisk pensum. Sånn jeg oppfatter det kan det være alt fra gjennomgang av byggdetaljer til verktøylære. På bestilling fra bedriftene tilbyr de også andre kurs ved behov.

Dersom en lærling ikke får det han har krav på eller bedriften ikke har mulighet til å gi lærlingen praksis eller opplæring i ett eller flere av læreplanmålene, har opplæringskontoret mulighet til enten å omplassere lærlingen til andre bedrifter som kan tilby opplæring innen kompetansemålet, eller lærlingen kan sendes på nødvendige kurs.

Opplæringskontorene sine oppgaver er også å støtte bedriften ved å gi råd og veiledning. Mitt inntrykk er at det er store forskjeller på i hvilken grad bedriftene får den støtten de trenger. Jeg kommer tilbake til drøftinger rundt bruken av opplæringskontor i kapittel 6.0 Analyse og drøfting.

2.8 Veiledningssenteret i Follo

Veiledningssenteret i Follo er underlagt Akershus Fylkeskommune og består av forskjellige tjenester, blant annet pedagogisk-psykologisk tjeneste for videregående opplæring (PPT), oppfølgingstjenesten (OT), karrieretjeneste, fagopplæring, voksenopplæring og lese- og skrivesenter for voksne. I denne sammenhengen er det fagopplæringen det er aktuell å gå nærmere inn på.

Fagopplæringen er den av tjenestene underlagt veiledningssenteret i Follo som er mest relevant når det kommer til oppfølging av lærlinger. Fagopplæringen sin oppgave er å styrke opplæringen, i dette tilfellet i tømrerfaget, og for å få til dette, skal de samarbeide med bedrifter. Veiledningssenteret skal aktivt jobbe med å styrke fagopplæringen og en viktig brikke i dette arbeidet er å samarbeide med og inkludere bedriftene og arbeidslivet (Akershus fylkeskommune, 2016). Samarbeidet med bedriftene er viktig for å ivareta lærlingplassene for fremtiden og for å i fellesskap styrke opplæringen innen tømrerfaget. Fagopplæringen skal bidra aktivt med blant annet å bistå den videregående skole med jobbsøkerveiledning, formidle lærlinger, rekruttere hospiteringsplasser til elevene i den videregående skole og ha særlig fokus på å skaffe læreplasser og følge opp lærlinger. Når det gjelder oppfølgingen av de lærlingene ute i bedrift som er kontraktfestet gjennom fagopplæringen, er det en rådgiver fra Fagopplæringen som besøker lærlingene minst 1 gang pr. år. I tillegg tilbyr også Fagopplæringen kurs og veiledning for lærlingansvarlig eller veileder i bedrift. Bedriften og lærlingene som er underlagt fagopplæringen svarer også på et spørreskjema i regi av fagopplæringen 1 gang i året.

2.9 Formelle krav til oppfølging av lærlinger

Det er mange formelle krav til oppfølging av lærlinger og i dette avsnittet skal jeg se nærmere på noen av dem. Noen av de formelle kravene jeg beskriver i oppgaven legger føringer for oppfølgingen av lærlingene. Disse er hentet fra Opplæringsloven og forskrift til

Opplæringsloven. De formelle kravene gjelder alle de forskjellige aktørene jeg har beskrevet i kapitel 2,5 videregående skole, kapitel 2,6 lærebedrifter, kapitel 2,7 opplæringskontor og kapitel 2,8 veiledningssenteret i Follo.

Jeg velger også å ta med deler av Læringsplakaten. Læringsplakaten beskriver noen prinsipper som skal gjelde i opplæringen og som det er viktig å følge opp. Læringsplakaten gjelder både elever, lærlinger og lære kandidater. Utdanningsdirektoratet som har utarbeidet Læringsplakaten sammenfatter og utdyper bestemmelser i opplæringsloven og forskrift til loven, herunder læreplanverket for opplæringen. Plakaten skal også bidra til å tydeliggjøre skoleeiers ansvar for en opplæring som er i samsvar med lov og forskrift. Prinsippene skal også bidra til å tilpasse lokale og individuelle forutsetninger og behov (Utdanningsdirektoratet, 2012).

Læringsplakaten og prinsippene som er beskrevet der, skal inngå i grunnopplæringen og bidra til å videreutvikle kvaliteten i opplæringen. Prinsippene skal også bidra til systematisk vurdering av skole og bedrift.

Under ser vi noen utvalgte prinsipper fra Læringsplakaten. Disse prinsippene skal bidra til å gi et innblikk i og en forståelse for bestemmelser som skolen og lærebedriften må forholde seg til. Læringsplakaten i sin helhet ligger også som vedlegg.

«Skolen og lærebedrifta skal:

- gi alle elever og lærlinger/lære kandidater like muligheter til å utvikle sine evner og talent individuelt og i samarbeid med andre
- stimulere elevene og lærlingene/lære kandidatene til å utvikle egne læringsstrategier og evne til kritisk tenkning
- legge til rette for elevmedvirkning og for at elevene og lærlingene/lære kandidatene kan foreta bevisste verdivalg og valg av utdanning og framtidig arbeid
- fremme tilpasset opplæring og varierte arbeidsmåter
- legge til rette for at lokalsamfunnet blir involvert i opplæringen på en meningsfylt måte»

(Utdanningsdirektoratet, 2012)

2.10 Akershus fylkeskommune

I dette avsnittet beskriver jeg Akershus fylkeskommune sin rolle i utdanningsløpet og ansvaret fylkeskommunen har når det gjelder oppfølgingen av lærlinger i bedrift. Akershus fylkeskommune har det overordnede ansvaret for utdanningen til lærlingene. Dette gjelder uansett om det Veiledningssenteret, som er underlagt fylkeskommunen, eller Opplæringskontoret, som er et privat foretak som er engasjert av bedriftene. Disse aktørene skal ivaretar og følge opp deler av utdanningen og utdanningsløpet til lærlingene. Fylkeskommunene har også finansieringsansvaret for alle lærekontrakter og opplæringskontrakter. Det er med andre ord ikke den videregående skolen som har ansvaret for hverken opplæring eller oppfølging når elevene blir lærlinger i bedrift (Utdanningsdirektoratet, 2011).

Alle bedrifter som ansetter en lærling som har opplæringsrett, vil få tilskudd i form av et basistilskudd. Tilskuddet blir fordelt over to år og blir gitt på grunnlag av opplæringsdelen(første år i bedrift), ikke verdiskapningsdelen(andre år i bedrift) (Utdanningsdirektoratet, 2015).

Basistilskuddet er i 2015 på 130 287 kroner for ett år med fulltidopplæring av en lærling. Det er i mange tilfeller dette tilskuddet eller deler av tilskuddet som bedriftene bruker til å engasjere opplæringskontorene. I tillegg blir det gitt et stimuleringsstilskudd til bedrifter som tegner en lærekontrakt for første gang.

I tillegg til å godkjenne lærebedrifter skal Akershusfylkeskommune følge opp og rettlede bedriftene. Fylkeskommunen har også ansvar for å skrive ut kompetansebevis for opplæringen og skrive ut fag- og svennebrev ved bestått prøve (Opplæringslova, 1998).

3.0 Oppfølging av lærlinger i et teoretisk perspektiv

For å finne teoretisk forankring til problemstillingen min, velger jeg i dette kapitlet å definere noen begreper som jeg mener må danne grunnlaget for en god oppfølging av lærlingene. Noen av begrepene jeg mener må ligge i bunn for god oppfølging er: læring, læreforutsetninger og yrkespedagogikk.

Læring er viktig for at lærlingen skal tilegne seg fagkunnskap som gjør dem skikket til å bestå svennebrevet og inneha en forventet faglig kompetanse. Det å ha en oppfølging som ivaretar lærlingen til lærlingen er derfor sentral når jeg skal forankre min definisjon på god oppfølging.

Læreforutsetningene til lærlingene er en annen faktor jeg mener det er viktig å følge opp gjennom læretiden. Læreforutsetninger er grunnleggende for at en lærling skal ha mulighet til å tilegne seg faget. Jeg kommer tilbake til læreforutsetningenes sin rolle i avsnittet som omhandler læreforutsetninger.

Yrkespedagogikk er viktig for å kunne legge til rette for læring på lærlingenes kunnskaps- og ferdighetsnivå. I avsnittet som omhandler yrkespedagogikk, går jeg mer i dybden og forklarer viktigheten med en yrkespedagogisk -og yrkesdidaktisk tilnærming.

I en opplærings situasjon der lærlingene befinner seg, er det individuelt hvilket behov den enkelte har for oppfølging. I analysekapitlet som jeg beskriver senere i oppgaven vil jeg dele inn oppfølging av lærlinger i tre analysekategorier, *formell oppfølging*, *uformell oppfølging*, *organisering av opplæring*.

3.1 Læring

«Læring skjer i alle livets situasjoner og særlig når et individ selv ser behovet for å utvikle kunnskaper, ferdigheter og holdninger» (Utdanningsdirektoratet, 1993 S.10). Jeg støtter meg til denne beskrivelsen som er nevnt i den generelle delen av læreplanen fra Reform 94. Jeg er av den oppfatning at det hos alle individer til enhver tid skjer en viss form for læring. I hverdagen kan det være små ting som en ikke reflekterer over og det er først når individet selv ser behovet for kunnskapen at en i størst grad opplever læring. Læring er noe som skjer inne i hvert individ, men læringsprosessen kan påvirkes av ytre faktorer. Den generelle delen av læreplanen mener at læring og undervisning ikke er det samme. «(...) læring og undervisning er ikke det samme. Læring er noe som skjer med og i eleven. Undervisning er noe som blir

gjort av en annen» (Utdanningsdirektoratet, 1993 S.10). Fagteoretisk undervisning og opplæring i praksis er to av mange faktorer som kan framskynde læring hos den enkelte. Jeg velger å ha fokus på opplæring i praksis når jeg beskriver læring, men jeg mener at opplæring og økt læring også kan foregå ved hjelp av fagteoretisk undervisning eller veiledning. Videre beskriver den generelle delen av læreplanen at god undervisning igangsetter læring, men fullbyrdes av individet selv (Utdanningsdirektoratet, 1993 S.10). Det hjelper ikke hvor pedagogisk og tilrettelagt undervisningen eller opplæringen er hvis ikke mottakeren er interessert eller skjønner stoffet som blir formidlet. Det er her det er viktig med en pedagogisk tilnærming for å gjøre stoffet interessant og aktuelt for den enkelte elev. En annen utfordring kan være individets læringskapasitet. Det er i utgangspunktet individuelle forskjeller på individers læringskapasitet. Læringskapasiteten og det enkelte individs læringsmuligheter er påvirket av blant annet medfødt anlegg til å tilegne seg kunnskap og ytre påkjenninger som arv og miljø (Wenger, 2012 S.26).

Min erfaring med den enkeltes læringskapasitet er hentet fra skolen og når det kommer til arv og miljø ser jeg store forskjeller på elever som kommer fra familier med lang erfaring fra tømmerfaget, og de elevene som ikke har noen relasjoner til faget. De elevene med foreldre eller besteforeldre som har jobbet som håndverkere, har ofte et fortrinn når de skal tilegne seg fagkunnskap på området.

Læring forutsetter at organisering og strukturering av arbeidsoppgavene er tilpasset elevenes kunnskapsnivå og våre læreforutsetninger, noe vi kaller kompetansedifferensiering, Kompetansedifferensiering tar utgangspunkt i lærlingens kompetansenivå og tilpasser opplæringen og vanskelighetsgraden ut i fra lærlingens nivå (Haaland, Nilsen, & Pedlex norsk, 2013 S.145).

Ved at det blir lagt til rette for god læring tilegner vi oss fagkunnskaper som gir oss erfaringer og ferdigheter til å forstå og løse faglige utfordringer som vi møter i hverdagen. I følge Tiller er erfaringene det viktigste grunnlaget for læringen, men dette ikke er nok. Vi må også kunne forvalte erfaringen vi tilegner oss, slik at vi lærer (Tiller, 2006 S.25). Tiller mener også at om vi skal lære, må vi ha distanse til erfaringene, og vi må både være villige og få mulighet til å tenke over det vi har erfart. Det er det siste punktet lærlingene vanligvis ikke får muligheten til å gjennomføre i en arbeidssituasjon. Det blir ikke gitt rom for refleksjon av gjennomført arbeidsoppgave eller tilegnet kunnskap der fokus ligger på inntjening og produksjon i bedriften. Tiller mener at «Når erfaringene blir reflektert over, vurdert og systematisert, er vi

på god vei mot å lære av de erfaringer vi gjør» (Tiller, 2006 S.25). Dette viser at det etter gjennomført arbeidsoppgave, arbeidsdag eller en arbeidsuke, er viktig med en systematisk og ryddig oppfølging av lærlingene så de i samarbeid med veileder kan reflektere over gjennomførte arbeidsoppgaver. Ved å systematisere fagkunnskapen lærlingene har tilegnet seg, dokumentere arbeidet og reflektere over erfaringene de har gjort seg kan en være med å legge til rette for og bidra til læring.

Andre faktorer som kan spille inn på lærlingens læring er den sosiale tilhørigheten i bedriften og bedriftens tradisjon for inkludering av lærlinger. Det er store forskjeller på bedriftene når det kommer til å inkludere lærlinger i planlegging, organisering og evaluering av arbeidsoppdrag. Det å bli involvert i ulike prosesser kan være med å bidra til å sosialisere lærlingen med de andre arbeiderne. Wenger beskriver en sosial teori om læring og tar for seg begreper som er viktige. Wenger er av den oppfatning at vi er sosiale vesener og sosialiseringen utgjør et sentralt aspekt ved læringen (Wenger, 2012 S.142).

Noen av komponentene Wenger beskriver i sosial teori om læring, og som jeg mener er viktig for læringene og deres læreforutsetninger, er fellesskap, identitet, og læring som deltagelse (Wenger, 2012 S.143). Lærlingene som skal jobbe i bedrift, har gjennom hele livet blitt inndelt i grupper som har bidratt til et fellesskap. Helt fra barnehagen, via skolen og i fritidsaktiviteter har felleskap vært en viktig del av det å utvikle seg og tilegne seg ny kunnskap, både sosialt og faglig. Det å knytte nye kontakter og bli inkludert i et fellesskap i bedriftene er viktig for lærlingene. Gjennom dette får de et eierforhold til kunnskapen og faget. Identitet som håndverker og fagarbeider bidrar også til dette sosiale felleskapet innad i bedriften. Den sosiale og faglige kulturen kan bidra til å skape et godt læringsmiljø i bedriften. Glenn Johnsrud beskriver et godt læringsmiljø i boka Tett på yrkesopplæringen på følgende måte: «Et godt læringsmiljø gir grobunn for en vellykket opplæring» (Johnsrud, 2015 S.277)

3.2 Læreforutsetninger

I dette avsnittet skal jeg beskrive lærlingenes læreforutsetninger og hva som kan påvirke disse forutsetningene. Lærlingens læreforutsetninger tar i hovedsak utgangspunktet i individuelle psykiske, fysiske og sosiale ressurser og faglige forutsetninger til å nå kravene som blir stilt i

en lærings situasjon. Kravene kan i dette tilfelle være kvalitetskrav i henhold til Norsk standard⁷, krav fra bedriften lærlingen er ansatt i, eller krav fra en byggherre.

Kompetansedifferensiering handler om å differensiere med utgangspunkt i ulike kompetanse og dette er en måte å nivåtilpasse opplæringen i forhold til lærlingens kunnskapsnivå. For å kunne kompetansedifferensiere opplæringen eller utdanningen er det viktig å være bevisst lærlingens egenskaper. For å få innsikt i lærlingens personlige egenskaper er vi avhengig av en god kartlegging av lærlingens faglige, fysiske, psykiske og sosiale ressurser. Det vi også må ta med i kartleggingen er lærlingens interesse for faget og motivasjonen for å lære faget (Haaland et al., 2013 S.66). Slik jeg oppfatter Nilsen og Haaland vil kompetansedifferensiering og kartlegging av læreforutsetninger være med på å bidra til en personlig og faglig utvikling hos lærlingen. Bedriften må på sin side tilpasse lærlingens arbeidsoppgaver for å imøtekomme den enkelte lærlingen med tilpassede krav og tilpasset støtte i opplæringen. Ved å tilpasse arbeidsoppgavene vil lærlingen føle mestring, noe som igjen vil øke motivasjonen og bidra til læring. Knud Illeris beskriver at læring er mer enn tilegnelse av viten og bearbeidelse av den. Han kaller det «funksjonell videns tilegnelse og bearbeidelse» (Illeris, 2012 S.50). Han mener læring inneholder blant annet motivasjon, forståelse og mening. Dette mener jeg er viktige kriterier som er en del av læreforutsetningene til lærlingene og som arbeidsoppgaven/læringsoppgaven bør ivareta.

En annen viktig læreforutsetning for lærlingene er rammevilkårene hos bedriften som lærlingene er ansatt i. Det kan være store forskjeller på hvilke arbeidsoppgaver og oppdrag bedriftene påtar seg, noe som igjen bidrar til forskjellige læreforutsetninger for den enkelte lærlingen.

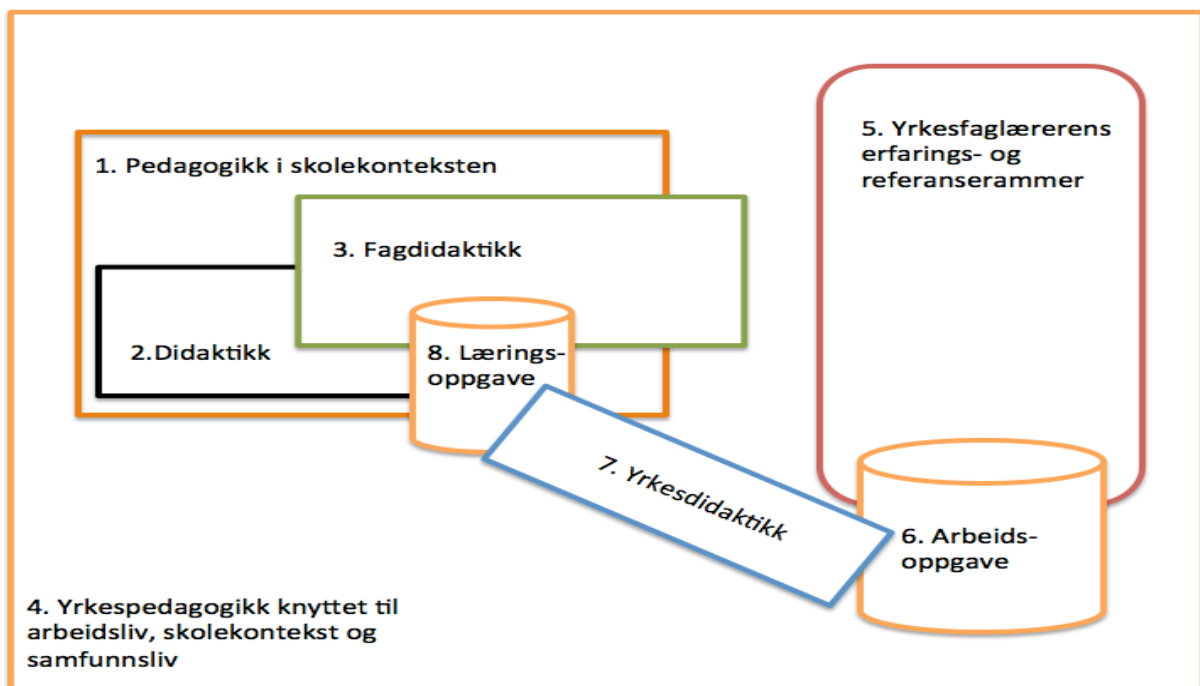
Et annet viktig element som kan påvirke lærlingens læreforutsetninger er lærlingens veileder i bedriften. Her kan det være mange faktorer som spiller inn. Kjemien og samspillet mellom lærling og veileder, veileder sin personlighet, utdanning og arbeidserfaring eller lærlingens personlighet og forventninger. Dette er alle faktorer som bidrar til å påvirke læreforutsetningene. Sylte mener at rammefaktorer omhandler alle forhold som bidrar til muligheter og begrensninger i en undervisningssituasjon (Sylte, 2013 S.63). Sylte mener også rammefaktorene både kan være hindrene og fremmende (Sylte, 2013 S.63). Slik jeg tolker Sylte vil det i denne sammenheng si at det er positivt for lærlingen å ha en veileder som har

⁷ Norsk standard (NS) En standard som ivaretar lover, regler og bestemmelser for produkter, det ivaretar også pre aksepterte løsninger innen bygg -og anlegg og andre håndverksfag.

ansvaret for oppfølgingen og, ikke minst en person å forholde seg til. Er lærlingen uheldig kan han få en veileder med liten innsikt i pedagogikk og lærlingens faglig ståsted. Veiledere med mangel på pedagogisk tilnærming kan i mange sammenhenger være direkte umotiverende og skape forvirring hos lærlingen. Hvis han derimot får en veileder med interesse for lærlingens utdanning og som har noen tanker om pedagogisk tilnærming, vil det kunne skape trygge rammer og en god læringsarena.

3.3 Yrkespedagogikk

Yrkespedagogikk er et sentralt begrep når det kommer til yrkesutdanning. Denne masteroppgaven er en fordypning i yrkespedagogikk og jeg vil i den sammenheng beskrive min tolkning av ordet yrkespedagogikk. Yrkespedagogikk omhandler det samme som faget pedagogikk, men med et yrkesfaglig perspektiv. Min tolkning av yrkespedagogikk støtter seg til Arne Roar Lier sin beskrivelse og modell som er vist under. Her beskriver han at det er yrkesdidaktikken som knytter yrkesfaget og fagene didaktikk og pedagogikk sammen.



Figur 1 (Lier, 2015 S.59).

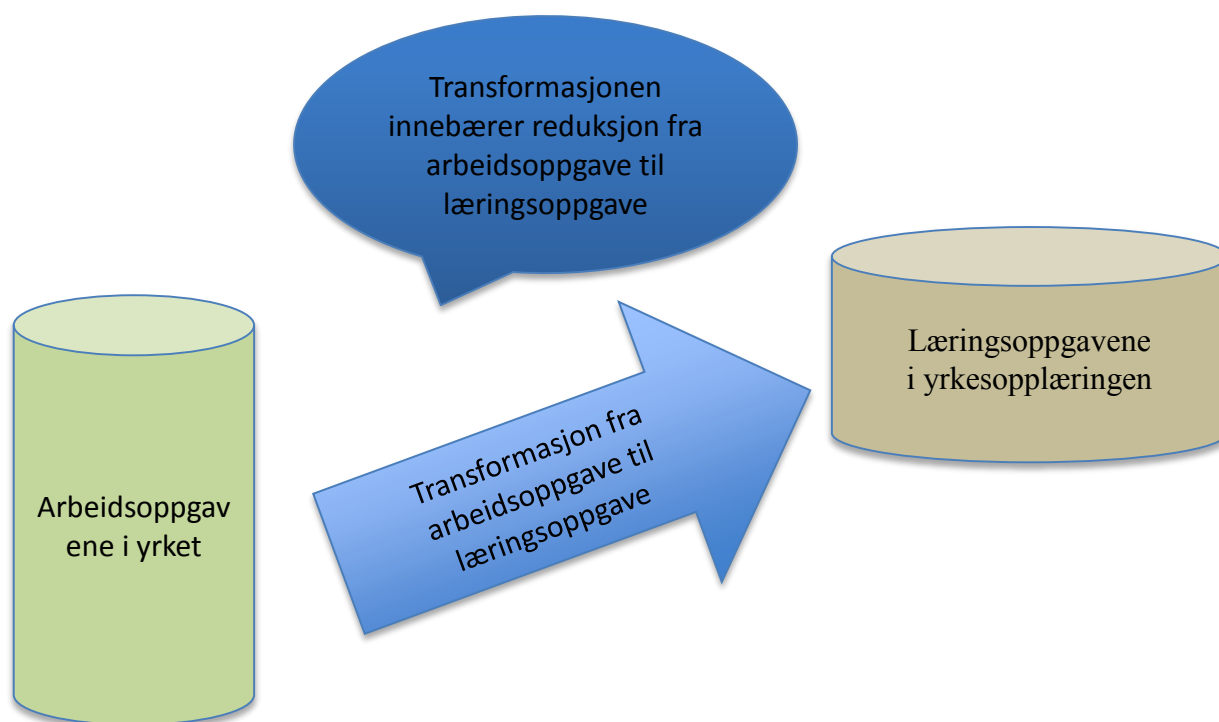
Oppfølging av lærlinger kan foregå på forskjellige måter og nivåer. Jeg velger å bruke yrkespedagogisk oppfølging som et begrep som ikke bare tar for seg den faglige oppfølgingen i bedriften, men en oppfølging som også har fokus på fagene pedagogikk og didaktikk, lærlingens rettigheter og den generelle delen av læreplanen. Arne Roar Lier beskriver pedagogikk i boken *Tett på yrkesopplæringen* på følgende måte: «Pedagogikken er et fag knyttet til det omfattende området som har med læring og undervisning og gjøre» (Lier, 2015 S.55).

En yrkespedagogisk oppfølging vil i stor grad omfatte lærlingenes læring og undervisning innen fagområdet. Det er bedriftene der lærlingene er ansatt er ansvarlige for utdanningsløpet og opplæringen til lærlingene. Det er derfor grunnlag for å beskrive bedriftenes og andre aktører som har ansvaret for oppfølgingen sin kompetanse innen yrkespedagogikk, eller mangel deres på yrkespedagogisk kompetanse.

For å kunne bli en yrkesfaglærer i dag må man gjennomføre og bestå Yrkesfaglærerutdanningen. Dette er en utdanning som bygger på yrkeskompetanse med fokus på yrkesdidaktikk og yrkespedagogikk. Høgskolen i Akershus beskriver Bachelorutdanningen for yrkesfaglærer i bygg- og anleggsteknikk på følgende måte, «Studiets innhold konsentreres om ledelse av læringsprosesser på ulike læringsarenaer med fokus på pedagogiske, yrkesdidaktiske, faglige og etiske kompetansekrav i det daglige arbeidet med elever/lærlinge» (Høgskolen i Oslo og Akershus, 2015). Utbyttebeskrivelsen til ferdig utdannet yrkesfaglærer er hentet fra Yrkesfaglærerstudiet ved Høgskolen i Oslo og Akershus. Et annet utdrag fra denne beskrivelsen er som følger, «Kandidaten har bred kunnskap om yrkesfag, pedagogikk og yrkesdidaktikk, arbeidsmetoder/verktøy og prosesser som er relevante for profesjons- og yrkesutøvelsen» (Høgskolen i Oslo og Akershus, 2015),

Når det stilles så konkrete krav til yrkesfaglærere som har ansvaret for opplæringen de to første årene i den videregående skolen, er det betenkelig at veiledere som har ansvaret for opplæringen i bedrift de to siste årene i den videregående skolen, og opplæringskontoret som har ansvaret for oppfølgingen i bedrift, ikke har mer kunnskap innenfor fagområdene yrkespedagogikk og yrkesdidaktikk.

Arne Roar Lier beskriver også det å transformere arbeidsoppgaver til læringsoppgaver. Modellen under viser denne transformasjonen. Dette ser jeg på som en viktig del av yrkespedagogikken.



Figur 2 (Lier, 2015 S.59).

Det å transformere en arbeidsoppgave til en læringsoppgave er viktig for å skape forståelse av faget hos lærlingen. Jeg mener det gir begrenset læring hvis lærlingen gjennomfører en arbeidsoppgave uten å forstå hvorfor. Arne Roar Lier sin beskrivelse av transformasjon innebærer reduksjon fra arbeidsoppgave til læringsoppgave, som vist over. Vi må nødvendigvis i en læringssituasjon redusere arbeidsoppgaven, men denne reduksjonen bør fremme læringen til lærlingene det vil si vi må transformere arbeidsoppgaven til deres faglige nivå. Det er viktig at læringsoppgaven er transformert på en slik måte at den kan knyttes opp mot en eventuell arbeidsoppgave, men på lærlingens faglig nivå. I tillegg til faglig nivåtilpasningen bør lærlingen kunne videreføre det han tilegner seg av kunnskap av læringsoppgaven over i andre beslektede arbeidsoppgaver. Arne Roar Lier mener det er denne transformasjonen som kan bidra til å skape en helhetlig opplæring i en skolekontekst. «Å kunne gjøre en arbeidsoppgave om til en relevant læringsoppgave vil gi utfordringer knyttet til at læringsoppgaven skal ha relevans og være med på å skape en helhetlig opplæring i skolekonteksten» (Lier, 2015 S.60). Arne Roar Lier beskriver videre at det er yrkesfaglærerne som gjør denne transformasjonen og at dette kan knyttes opp mot yrkesfaglærerne sitt doble

praksisfelt (Lier, 2015 S.60). Yrkesfaglærerne sitt doble praksisfelt er den faglige kompetansen som tidligere fagarbeider og den pedagogiske -og didaktiske kompetansen fra yrkesfaglærerutdanningen.

Det foregår læring når lærlingen kan forstå og løse læringsoppgaver og knytte denne læringen til andre arbeidsoppgaver. For å fortsette tankegangen til Arne Roar Lier er det viktig i den faglige diskusjonen med lærlingene å transformere den fra et faglig høyt nivå og ned på lærlingenes faglig nivå. Det er ikke noe læring i å prate «over hodet» til lærlingen. Faglige diskusjoner kan av egen erfaring bidra til engasjerte lærlinger. Lærlingene kan med arbeidserfaringen de har tilegnet seg i bedrift og veileders transformasjon av en arbeidsoppgave komme med andre faglige synspunkter som i mange sammenhenger kan være lærerike for alle som deltar i diskusjonene.

I en opplæringssituasjon i en bedrift kan det være store forskjeller på veileders yrkespedagogiske og yrkesdidaktiske evner, noe som er helt naturlig når pedagogikk og didaktikk er egne fagområder. Det er i en undervisnings- og opplæringssammenheng viktig med en pedagogisk tilnærming for å gi lærlingene de beste læringsforutsetningene. Arne Roar Lier beskriver sin oppfatning av pedagogikk og hva pedagogikken innebærer slik «Pedagogikken innebærer alle aktiviteter, teorier og praksis som skal til for å få til læring» (Lier, 2015 S.55). Med dette sier han alt som skal til for å få til læring. Han mener også at pedagogikken som fag først og fremst er knyttet til lærerrollen, deretter andre som vil arbeide med læringsspørsmål. I denne sammenhengen vil det være opplæringskontoret eller veileder i bedrift (Lier, 2015 S.55).

I samme bok, *Tett på Yrkesopplæringen*, under kapitlet som omhandler *Yrkesfaglærerens kompetanse i fremtidens skole*, velger forfatterne Jorunn Dahlback, Kari Henriette Hansen, Grete Haaland og Inger Vagle å gå så langt som til å beskrive hvilken kompetanse som skal til for å håndtere utfordringene i dagens yrkesopplæring. «Kort oppsummert kan vi si at de lærerne som har fagbrev, yrkeserfaring og yrkesfaglærerutdanning, basert på våre analyser, er de eneste som har kompetanse til å håndtere utfordringene i dagens yrkesopplæring» (Hansen, Hoel, & Haaland, 2015 S.107). I dette tilfellet beskriver de yrkesopplæring i skolen. Jeg tolker dette som at de mener at det er like viktig med yrkesfaglærerutdanning som inneholder yrkespedagogikk og yrkesdidaktikk som fag- og svennebrev og yrkeserfaring, og at disse tre faktorene skal til for å håndtere utfordringene i dagens yrkesopplæringen. Videre beskriver de at hoveddelen av lærerstaben som skal undervise i yrkesfaglige utdanningsprogram, bør ha

yrkesfaglærerutdanning i tillegg til å være fagarbeider med yrkeserfaring (Haaland et al., 2013 S.108).

I de to siste årene av utdanningsløpet til tømmerlærlingene, årene som foregår i bedrift, er det ingen formelle krav til hverken yrkespedagogisk utdanning, yrkesdidaktisk utdanning eller yrkesfaglærerutdanning hos dem som har ansvaret for oppfølgingen og opplæringen i bedriften. I dette tilfellet er det bedriften og opplæringskontoret som har ansvaret for oppfølging og opplæring. Jeg deler forfatterne sitt syn om krav til kompetanse for å undervise i yrkesopplæringen, og jeg ønsker å videreføre dette, eller deler av dette inn i de to siste årene av opplæringen og oppfølgingen av lærlinger. Hvis den som har oppfølgingsansvaret i bedriften, i tillegg til fagbrev og svennebrev, også hadde hatt yrkesfaglærerutdanning, ville dette videreutviklet og økt kvaliteten på oppfølgingen, både av bedriften og ikke minst av lærlingen. Dette kan være med å bidra til å fremme og tilrettelegge for læring i bedriften og på byggeplassene. Det kan også gjøre det lettere å kartlegge lærlingenes læreforutsetninger og i samarbeid med bedriften tilrettelegge arbeidsoppgaver og nivåtilpasse arbeidsoppgaver for den enkelte lærling. Analysene og funnene til Jorunn Dahlback, Kari Henriette Hansen, Grete Haaland og Inger Vagle viser at en lærer med solid faglig –og yrkesdidaktisk kompetanse har større sjanse for å lykkes.

Våre analyser og funn viser at en lærer med solid faglig –og yrkesdidaktisk kompetanse, som er i stand til å analysere de ulike bransjenes behov og klarer og yrkesrette og interessedifferensiere det faglige innholdet mot elevens videre yrkes- og utdanningsplaner, har større mulighet for å lykkes enn de uten tilsvarende kompetanse (Haaland et al., 2013 S.108).

4.0 Forskningsmetodiske valg

I dette kapitlet som omhandler forskningsmetodiske valg, vil jeg utdype og begrunne valg av metode for å samle relevant data og bearbeide disse for å kunne besvare problemstillingen. I de kommende avsnittene beskriver jeg valg av metode og gjennomføring av intervju, jeg informerer om valg av respondenter, oppbygning og valg av intervjuguide og menneskelige aspekter ved et intervju. I tillegg belyser jeg undersøkelsens validitet og reliabilitet samt forskningsetiske betraktninger.

4.1 Metode

I dette avsnittet kommer jeg til å beskrive og begrunne valg av metode for å innhente relevante data for å svare på problemstilling min. Jeg diskuterer mine valg for så å underbygge disse påstandene.

Intensjonen med denne undersøkelsen er å få innsikt i hvordan tømmerlæringer opplever oppfølgingen i bedrift. For å få til dette har jeg valgt å intervjuere læringer som har blitt fulgt opp av et opplæringskontor og bedriften de har vært ansatt i eller er ansatt i. Jeg ønsker å få frem personlige opplevelser av oppfølgingen gjennom personlige uttalelser fra respondentene. Jeg bruker intervju som metode for å innhente kvalitative data. Jeg velger å støtte meg til Dalland sin beskrivelse av kvalitativt intervju. «Med kvalitativ menes det at intervjuet tar sikte på å få fram nyanserte beskrivelser av den situasjonen som intervjupersonen befinner seg i» (Dalland, 2012c S.156). Dalland mener det kvalitative intervjuet får frem og har fokus på de nyanserte beskrivelsene fra respondenten.

Det er de nyanserte beskrivelsene fra lærlingene jeg ønsker å innhente ved å bruke intervju som metode. Antall respondenter er 4, og jeg har valgt å kalle intervjuene for kvalitative forskningsintervjuer. Jeg ønsker å få innblikk i respondentenes personlige opplevelser og meninger.

Kvale og Brinkmann sier at formålet med det kvalitative forskningsintervjuet er å forstå sider ved respondentens dagligliv og at strukturen på gjennomføringen av et kvalitativt forskningsintervju er lik den dagligdagse samtalen (Kvale & Brinkmann, 2009 S.43). Jeg kjenner meg igjen i deler av Kvale og Brinkmanns beskrivelse av et kvalitativt forskningsintervju. Jeg ønsker å få innblikk i dagliglivet og respondentenes meninger om

oppfølgingen, men jeg mener at et intervju ikke kan bli en samtale eller «lik den dagligdagse samtalen». Det vil alltid være en styring fra den ansvarlige intervjuer, noe som jeg mener gjør det til ett intervju og ikke en samtale. Skulle jeg beskrevet mine intervjuer kunne disse vært beskrevet som et intervju mellom to fagpersoner med stort rom menings- og erfaringsutveksling. Kvale og Brinkmann beskriver også tolv aspekter for det kvalitative intervjuet. Ett av disse aspektene beskriver formålet med intervjuet og de skriver at formålet er å innhente kvalitativ kunnskap, gjennom vanlig språkbruk. Jeg kan i ettertid se viktigheten av at jeg er fagmann og har gode kunnskaper rundt temaene som kom opp i løpet av intervjuet; det ble til tider brukt både faguttrykk, faglig sjargong og andre faglige beskrivelser.

Grunnen til at jeg velger fire respondenter er at jeg ønsker å gå mer i dybden hos den enkelte lærling. Monica Dalen beskriver formålet med intervju er å fremskaffe fyldig og beskrivende informasjon og ulike livserfaringer, hun beskriver videre at det kvalitative intervjuet er spesielt godt egnet for å innhente erfaringer, tanker og følelser.

Formålet med intervju er å fremskaffe fyldig og beskrivende informasjon om hvordan andre mennesker opplever ulike sider ved sin livssituasjon. Det kvalitative intervjuet er spesielt godt egnet for å få innsikt i informantenes egne erfaringer, tanker og følelser. (Dalen, 2011 S.12)

Det er fyldig og beskrivende informasjon om oppfølging i bedrift samt informantenes erfaring, tanke og følelser jeg ønsker å innhente ved hjelp av mitt kvalitative forskningsintervju. Jeg mener det er mest hensiktsmessig å begrense antall respondenter til fire, muligheten er da større for å få kvalitative data i form av dybdeinformasjon i stedet for kvantitative data som har til hensikten å undersøke i bredden og gi data i form av målbare enheter (Dalland, 2012c S.112). Ved å gjennomføre en kvalitativ undersøkelse forventer jeg å innhente personlige opplysninger og meninger om oppfølgingen fra den enkelte lærling. Ett av de tolv aspektene til Kvale og Brinkmann som omhandler det kvalitative forskningsintervjuet beskriver ordet kvalitativt på følgende måte: «Intervjuet har som formål å innhente kvalitativ kunnskap, gjennom vanlig språkbruk. Det forsøker ikke kvantifisere» (Kvale & Brinkmann, 2009 S.47). I denne oppgaven vil det være mest hensiktsmessig å innhente kvalitative data. Dalland beskriver det kvalitative intervjuet på følgende måte: «Det kvalitative intervjuet sikter mot å gå i dybden» (Dalland, 2012c). Dette tolker jeg slik at Dalland mener at antall respondenter ikke trenger å være høyt. Han skriver også at «Gode

samtaler med en, to eller tre intervjupersoner kan gi mye stoff» (Dalland, 2012c S. 165). Jeg stiller meg undrende til Dallands bruk av ordet *stoff*. Jeg velger å tolke Dallands *stoff* som innhentet opplysning eller informasjon som respondentene kommer med i løpet av intervjuet, det *stoffet* som kan bidra til å belyse respondentenes meninger om oppfølging i bedrift (Dalland, 2012c S.165).

4.2 Respondentene

I dette avsnittet skal jeg forklare mine valg av respondenter og i hvilken grad de har gitt meg relevant informasjon for å besvare problemstillingen min. Jeg var på forhånd klar over mine respondenters fagbakgrunn, alle respondentene har på ulike måter vært tilknyttet min skole.

I denne undersøkelsen er jeg ikke primært opptatt av mine respondenters representativitet, men respondentenes opplevelser av oppfølging i bedrift. Sett bort i fra det jeg visste om mine respondenters fagbakgrunn, som er tømmerfaget, og at utvalget er begrenset innenfor et geografisk området, er mitt utvalg av respondenter tilfeldig. Måten jeg har valgt ut mine respondenter på er ved tilfeldige møter på byggevarehandleren eller tilfeldig møte på gata.

Tømmerfaget er sentralt i mitt valg av respondenter og alle respondentene mine er involvert i opplæring i tømmerfaget og har erfaringer med oppfølgingen av lærlinger. Olav Dalland kaller dette et strategisk valg av respondenter. Et strategisk valg av respondenter vil si at alle respondentene har bestemte kunnskaper eller erfaringer (Dalland, 2012c S.163).

Jeg kommer til å beskrive en og en lærling og forklare lærlingenes utgangspunkt og erfaring når det kommer oppfølging innen tømmerfaget. Fokusområdet kommer til å dreie seg om oppfølging fra veileder, bedrift og opplæringskontor. Samtidig som jeg beskriver lærlingene, beskriver jeg også bedriftene sin rolle i utdanningsløpet. Dette gjør jeg for å få frem bedriftenes erfaring med lærlinger. Bedriftens erfaring med lærlinger kan prege opplevelsen av oppfølgingen og svarene til lærlingen.

Respondent 1 har vært lærling i snart to år og er ansatt i en bedrift med 20 ansatte. Bedriften er godt etablert og har hatt lærlinger ansatt i mer enn 30 år. Det virker som om bedriften har tilegnet seg kunnskap gjennom disse årene og har erfaring og gode systemer for å ivareta lærlingene. Respondenten 1 jobber ikke sammen med veilederen sin, men ansvaret er delegert

til en tømmer⁸ med bred erfaring når det kommer opplæring av lærlinger. Lærlingens veileder har fremdeles det overordnede ansvaret for oppfølgingen av lærlingen. Dette er vanlig praksis hos noen bedrifter. I tillegg til oppfølging fra bedrift er opplæringskontoret inne og har oppfølgingen av lærlingene.

Respondent 2 har vært lærling i snart to år og er ansatt i en mellomstort bedrift. Bedriften har syv ansatte og har bred erfaring når det gjelder lærlinger; de har gjennom flere år hatt en eller to lærlinger ansatt. Ut i fra uttalelser fra respondenten virker bedriften seriøs når det kommer til å ivareta lærlingen og utdanningsløpet til lærlingen. Bedriften der respondent 2 er lærling har egen veileder som har ansvaret for den daglige oppfølgingen av lærlingen. Veileder og lærling samarbeider daglig, og veilederen har tett faglig oppfølging med lærlingen. Bedriften bruker også opplæringskontoret for å ivareta oppfølgingen av lærlingen.

Respondent 3 har avsluttet læretiden og har bestått svennebrevet. Han er fortsatt ansatt i bedriften han gikk læretiden sin i. Bedriften har 15 ansatte. Bedriften har bred erfaring når det kommer til oppfølging av lærlinger, de bruker også opplæringskontoret. Respondenten jobbet ikke sammen med veilederen sin, men sammen med de andre fagarbeiderne i bedriften.

Respondent 4 har vært lærling i ett år i en bedrift med tre ansatte. Bedriften er nystartet og har kun hatt en lærling tidligere. Lærlingen beskriver at det er veileder som har ansvaret for den faglige oppfølgingen, men det kan gå lange perioder uten at veileder og lærling jobber sammen. Lærlingen opplever at det til tider er dårlig oppfølging. På bakgrunn av dette kan den ansvarlige i bedriften virke noe usikker og kunne hatt behov for bedre veiledning fra Opplæringskontoret når det kommer til rutiner og krav til oppfølging av lærlinger. Opplæringskontoret er også her inne i bildet, men kunne på mange måter fulgt opp lærlingen og bedriften bedre. De kunne hatt hyppigere besøk og en tettere veiledning.

Som beskrevet over har respondentene forskjellige utgangspunkt når det kommer til erfaringer både med oppfølgingen fra bedriftene de er ansatt i og ansvarlig veileder. Det som er likt for de fire respondentene, er at samtlige bedrifter bruker opplæringskontoret som en aktør i oppfølgingen og som hjelpe for deler av ansvaret for lærlingen. Opplæringskontoret sine ansvarsområder kan blant annet være samtaler med lærlingene, dokumentere lærlingens

⁸ Tømmer er en person som jobber med og utøver tømmerfaget.

faglige kompetanse, undervise restteori og påse at lærlingen får det han/hun har krav på i utdanningsløpet.

4.2.1 Gjennomføringen av intervjuene

I dette avsnittet beskriver jeg hvordan gjennomføringen av intervjuene foregikk og mine refleksjoner på gjennomføringen. Jeg kommer til å beskrive detaljer som omhandler tiden før, under og etter intervjuet. Det kvalitative forskningsintervjuet som jeg har gjennomført er et ustrukturert intervju. I hvilken grad av ustrukturert intervjuet er beskriver jeg i det kommende avsnittet. Jeg var i utgangspunktet ute etter lærlingens opplevelser av oppfølgingen, men for å gå mer i dybden var jeg også ute etter fakta og annen informasjon om oppfølging av lærlinger i bedrift. Kvale og Brinkmann beskriver dette i boken. Det kvalitative forskningsintervjuet. «Kvalitative intervjuer fokuserer ikke bare på intervjupersonens egne perspektiver og meninger. I mange intervjuer kan det være avgjørende å innhente gyldig, faktisk informasjon» (Kvale & Brinkmann, 2009 S.162).

Før intervjuene startet ble respondentene informert om temaet i intervjuet, noe de også var klar over på forhånd. Jeg ønsket å få til et intervju som bar preg av gjensidig respekt og at det var rom for alle typer besvarelser. Grunnen til det er at jeg opplever noen lærlinger som sjenerte og ikke villige til å si det de mener. Jeg var bevisst min påvirkning som fagperson, og yrkesfaglærer i intervjusituasjonen og jeg mener det å skape trygghet kan gi rom for ærlige og åpne besvarelser. Dette er viktig for oppgavens validitet og reliabilitet. Gjennomføringen ble gjort til dels på respondentenes premisser når gjelder til tid og sted. Intervjuene ble i tre tilfeller gjennomført på arbeidsplassen og ett ble gjennomført i det offentlige rom. Intervjuene på arbeidsplassene ble gjennomført i spisebrakkka. Det siste intervjuet ble holdt på en benk på en gressplen, grunnen til dette var at lærlingen var sykmeldt og av mangel på annet intervjusted valgte jeg å gjennomføre intervjuet allikevel, selv om dette gjorde at intervjusituasjonen ble litt annerledes enn de andre. Jeg opplevde at dette ikke påvirket data-innsamlingene i stor grad. Min erfaring med at respondentene var delaktige i valg av tidspunkt og sted for intervjuet er at respondentene fikk mulighet til å forberede seg på besøk fra meg, noe som igjen kunne bidra til at de ble tryggere i intervjusituasjonen. Før intervjuene satte i gang, var det en uformell hverdagslig samtale. Jeg informerte respondentene om at samtalen ville tas opp på I pad, I pad er et nettbrett og et digitalt hjelpemiddel som gjør at jeg ved en senere anledning kan

høre på intervjuene og transkribere disse. Jeg opplevde at den hverdagslige samtalen i starten i tillegg til informasjonen de fikk bidro til en god atmosfære før, under og etter intervjuet.

Utgangspunktet for intervjuet var intervjuguiden. Det var viktig for meg å gjøre intervjuet mer strukturert enn en vanlig uformell samtale. Min erfaring med elever og lærlinger i alderen 17-20 år tilsier at de bør ha litt struktur for å kunne besvare spørsmålene i intervjuet. Målet med selve intervjuet var å få besvart spørsmålene, men det var mindre viktig for meg om respondenten svarte direkte på spørsmålet, eller om det kom som følge av oppfølgingsspørsmål. Alle intervjuene tok utgangspunktet i den samme intervjuguiden som ble laget på et tidligere tidspunkt.

En utfordring som jeg opplevde var å få presise beskrivelser fra respondentene. Svarene var i noen tilfeller vage og uspesifikke. Jeg brukte i disse tilfellene oppfølgingsspørsmål for å få respondentene til å spesifisere svarene. Etter gjennomføringen av det første intervjuet merket jeg en forskjell på meg som ansvarlig intervjuer. Jeg tilegnet meg erfaringer som jeg videreførte inn i de andre intervjuene. Jeg opplevde meg selv som mer selvsikker og rolig, noe jeg mener gjorde de kommende intervjuene mer balanserte.

Jeg opplever mine intervjuer til en viss grad av ustrukturert, fordi det stilles åpne spørsmål som lærlingen skal besvare, og fordi det er åpent for dialog og oppfølgingsspørsmål. Det som gjør intervjuet delvis strukturert, er at jeg i tillegg til åpne spørsmål, oppfølgingsspørsmål og rom for dialog, følger jeg intervjuguiden og stiller spørsmålene i en bestemt rekkefølge.

Lærlingene som gjennomførte intervjuene, kom med konkrete opplysninger om sin opplevelse av oppfølging i bedrift, organiseringen av utdanningen, informasjon om andre lærlinger i samme situasjon, personlige og faglige meninger, og ikke minst ga de meg innsikt i deres arbeidshverdag som tømmerlærling.

I etterkant av intervjuene transkriberte jeg intervjuene, og det er dette datamaterialet som ligger til grunn for denne oppgaven. Alle lydopptak og utskrifter som blir samlet inn i forbindelse med denne masteroppgaven vil etter NSD sine retningslinjer bli slettet innen prosjektslutt. Transkriberingene kan legges frem ved forespørsel.

4.2.2 Intervjuguide

I dette avsnittet beskriver jeg mine valg av intervju spørsmål og oppbygningen av intervjuguiden som jeg brukte under de fire intervjuene. Spørsmålene som er i intervjuguiden skal bidra til å besvare problemstillingen. Med utgangspunkt i intervju spørsmålene mine skal

jeg komme med noen av mine refleksjoner rundt spørsmålene og på hvilket grunnlag jeg har valgt spørsmålene. Refleksjonene på de enkelte spørsmålene beskriver også hva jeg ønsker å få besvart. Spørsmålene under er hentet fra intervjuguiden.

1. *Hvordan opplevde du de første arbeidsdagene som lærling?*

På dette spørsmålet ønsker jeg å få svar på lærlingenes opplevelse av de første arbeidsdagene i praksis som ansatt i en bedrift, og om de første arbeidsdagene var som forventet. Ved hjelp av oppfølgingsspørsmål kan det komme fram hvordan lærlingene ble mottatt, hvilke arbeidsoppgaver lærlingen fikk og hvordan oppfølgingen var i startfasen. Informasjonen som kommer ut av et slikt spørsmål, kan si noe om forberedelsene til bedriftene, og kan gi svar på om bedriftene og opplæringskontorene har samarbeidet for gi lærlingene en god start på arbeidslivet.

2. *Hvor mange ganger har opplæringskontoret vært i kontakt med deg i løpet av læretiden?*

På spørsmål 2 ønsker jeg å få data som kan belyse kvantiteten i oppfølgingen. Hvor mange ganger opplæringskontoret har vært i kontakt med lærlingen kan si noe om kvaliteten på oppfølgingen. Eventuelle oppfølgingsspørsmål kan belyse om lærlingene synes antall oppfølgingssamtaler var nok, eller om lærlingen kunne trengt flere oppfølgingssamtaler eller besøk fra opplæringskontoret.

3. *Hvordan oppfølging har du fått av bedriften i løpet av eller så langt i læretiden?*

Eks: kurs, teoriundervisning, telefonsamtaler, møter på byggeplass osv.

Spørsmål 3 tar for seg den faglige oppfølgingen fra bedriften lærlingen er ansatt i. Spørsmålet er viktig fordi det er bedriften som har hovedansvaret for opplæringen av lærlingene. Det kan også beskrive bedriftens struktur når det kommer til den faglige oppfølging av lærlingene. Spørsmålet kan bidra til å belyse bedriftens bruk av forskjellige læringsarenaer.

4. *Hvordan oppfølging har du fått av opplæringskontoret i løpet av eller så langt i læretiden?*

Eks: kurs, teoriundervisning, telefonsamtaler, møter på byggeplass osv.

Spørsmål 4 tar for seg hvordan opplæringskontoret har fulgt opp lærlingene når det kommer til den faglige utviklingen og differensieringen. Spørsmålet ligner litt på spørsmål to og målet er mye det samme. Opplæringskontoret er innleid av bedriftene og dermed ansvarlig for deler av oppfølgingen i tillegg til bedriften selv. Jeg ønsket å finne ut hvilke læringsarenaer opplæringskontoret bruker for å ivareta lærlingenes rettigheter og faglige utdanning.

5. *Hvordan har du blitt ivaretatt av bedriften og opplæringskontoret?*

Eks: Støtte i hverdagen, sosialt, blitt veiledet, faglig fulgt opp, lønn, arbeidsklær, hms osv.

I spørsmål 5 har jeg valgt å slå sammen bedriften og opplæringskontoret fordi jeg ønsker å få frem lærlingens synspunkter på den totale oppfølgingen. Oppfølgingsspørsmål kan også få oppklart bedriften og opplæringskontoret sitt fokus på arbeidsmiljø og hvordan de har bidratt til å ha fokus på det i en undervisningssituasjon.

6. *Hvem synes du burde ha ansvaret for oppfølging av lærlinger?*

Eks. Opplæringskontoret, bedriften eller faglærer fra skolen.

- *Hvorfor?*
- *Hvorfor ikke de andre?*

Spørsmål 6 er et direkte spørsmål: Hva mener lærlingen om hvor ansvaret for oppfølging i bedrift skal ligge. Ved å tilføye eksemplene som er nevnt i intervjuguiden, har lærlingene mulighet til å reflektere over noen muligheter før de avgir et svar. Spørsmålet er helt åpent og ved hjelp av oppfølgingsspørsmål har lærlingen mulighet til å begrunne svaret sitt. Dette er et relevant spørsmål som er direkte knyttet opp mot problemstillingen.

7. *Har du fått/ fikk du informasjon om læreplanmålene fra vg3 læreplan i løpet av læretiden?*

Spørsmål 7 tar for seg VG3 læreplanmål og hvilken informasjon lærlingene fikk i løpet av læretiden. Her kan lærlingen utdype på hvilken måte denne informasjonen ble gitt og om det var bedriften eller opplæringskontoret som formidlet denne informasjonen. Spørsmålet er viktig for å få inntrykk av om lærlingen har fått relevant informasjon. Det å gi lærlingen løpende informasjon om de forskjellige læreplanmålene er viktig for dokumentasjon av eget arbeid og for å kunne gi en veiledning om veien videre i utdanningsløpet. Det er også viktig for å kunne ha oversikt over hvilke mål lærlingen har jobbet med, hvilke som er nådd og hvilke mål som gjenstår.

8. *Har du fått noen annen form for teoretisk undervisning, kurs eller opplæring?*

Hvis ja, hvordan synes du det fungerte og hva fikk du ut av det?

Hvis nei, har du fått tilbud om det?

Ved hjelp av spørsmål 8 ønsker jeg at lærlingen reflekterer over hva slags opplæring han har fått i løpet av læretiden i tillegg til det han har fått av opplæringskontoret og i bedriften. Her

kan det komme frem annen type opplæring som kan knyttes opp mot kompetansemålene i Vg3 læreplanen.

9. *Hvem synes du burde ha ansvaret for den teoretiske opplæringen i løpet av læretiden. (Restteori)*

Erfaringsmessig er det vanskelig å få gjennomført alle læreplanmålene ute i praksis, det er derfor viktig å belyse viktigheten med en god teoretisk undervisning i tillegg til praksisen i bedrift. Spørsmål 9 gir lærlingene mulighet til å komme med egne ønsker om hvilke aktører som burde være ansvarlig for den teoretiske opplæringen. Ved hjelp av oppfølgingsspørsmål kan han også konkretisere hvorfor den valgte aktøren bør ha den teoretiske opplæringen.

10. *På hvilken måte dokumenterer du eget arbeid?*

Spørsmål 10 tar for seg dokumentasjon av eget arbeid. Lærlingene skal ifølge Vg3 - læreplanen dokumentere og vurdere eget arbeid. Det er derfor viktig med en oppfølging som ivaretar dette. Spørsmålet kan også gi svar på hvem som følger opp dokumentasjon av utført arbeid.

11. *Til slutt, har du noen kommentarer eller meninger om dagens lærlingordning?*

Eks oppfølging, skole eller bedrift, hva kan gjøres annerledes?

Spørsmål 11 er et åpent spørsmål der lærlingen kan komme med egne meninger om dagens lærlingordning. Informasjonen som jeg kan få her kan være med på bekrefte eller avkrefte mine eller andres meninger om dagens lærlingordning. Viktigst av alt kan informasjonen svaret på dette spørsmålet gi bidra til en videreutvikling av tømmerfagets utdanningsløp.

I ettertid ser jeg at intervjuguiden kunne vært organisert noe annerledes. Jeg kunne med fordel kategorisert spørsmålene i de samme kategoriene som analysekategoriene. Dette hadde lettet arbeidet mitt og intervjuguiden hadde vært mer strukturert. I tillegg kunne jeg informert respondentene om kategoriene før intervjuet startet. Dette kunne ført til mer konkrete svar.

4.2.3 Menneskelige aspekter ved et intervju

I dette avsnittet skal jeg beskrive mine opplevelser av intervjuene jeg har gjennomført i forbindelse med denne undersøkelsen. Jeg beskriver også min observasjon av respondentene og min tolkning av denne observasjonen. Gjennom min observasjon er mine respondenter troverdig, og underbygger undersøkelsens reliabilitet.

Jeg har i løpet av masterstudiet ved Høgskolen i Oslo og Akershus gjennomført flere intervjuer. I en tidligere oppgave intervjuet jeg elever i den videregående skole om hvilket potensielt læringsutbytte elever kunne ha av å være utplassert i bedrift. I den andre oppgaven intervjuet jeg fagpersoner som jobbet i bedrift med ansvar for lærlinger. Det jeg ønsket svar på i dette intervjuet denne gangen. Jeg var hva bedriftene forventer av elevenes kunnskap, holdninger og ferdigheter. Erfaringene mine fra disse intervjuene hjalp meg mye i forberedelsesfasen og under selve intervjuet. Jeg var mer opptatt i denne oppgaven av å kunne stille de riktige spørsmålene, og med det mener jeg at jeg var opptatt av hvordan spørsmålene kunne formuleres slik at svarene fra respondentene kunne bidra til å på best mulig måte besvare problemstillingen min. Jeg hadde i tillegg til hovedspørsmålene forberedt meg godt og gjort meg noen tanker om oppfølgingsspørsmål. Dette bidro til en god flyt i gjennomføringen av intervjuet og jeg var mer trygg og sikker i intervjusituasjonen. Den tryggheten jeg hadde under intervjuene kom også respondentene til gode. Ro og behersket væremåte smittet over på dem. Min erfaring tilsier at en nervøs og usikker intervjuer kan skape usikre og utrygge respondenter, noe som igjen kan prege svarene.

Jeg opplevde at det var viktig å gi respondentene tid til å tenke før de besvarte spørsmålene. Jeg hadde fokus på nettopp det å gi dem tid, selv om det krever selvbeherskelse å ikke bryte inn og gi respondentene forklaringer eller flere spørsmål på en gang.

Jeg observerte respondentene under intervjuene, og det var noen forskjeller på hvordan de oppførte seg og måten de pratet på. En av respondentene var betraktelig tryggere enn de andre, han opplevde jeg som rolig og avslappet fra første stund. De andre var preget av situasjonen og virket til tider nervøse og utilpass i starten. Dette kan skyldes flere ting som blant annet liten erfaring med intervjusituasjonen, at det skulle gjøres opptak av samtalen, eller at respondentene var spente på spørsmålene som skulle komme. Alder og erfaring er også viktig når det kommer til oppførsel i en intervjusituasjon. Det tok ikke lang tid før nervøsiteten var borte, og praten gikk bedre for dem som i utgangspunktet virket mindre trygge i situasjonen.

Alt i alt er jeg fornøyd med valg av respondenter. Jeg mener de kan representere et gjennomsnitt av en lærling i tømrerfaget.

4.3 Validitet og reliabilitet

I det kommende avsnittet vil jeg utdype oppgavens validitet og reliabilitet.

Jeg velger å bruke Göran Wallén sin beskrivelse av validitet og reliabilitet, her hentet fra boka til Dalland (Dalland, 2012a S.52). Wallén skriver at for at metodene skal gi troverdig kunnskap må kravene til validitet og reliabilitet være oppfylt. Videre beskriver han hva validitet står for og betydningen av reliabilitet.

Validitet står for relevans og gyldighet. Det som måles må ha relevans og være gyldig for problemet som undersøkes. Reliabilitet betyr pålitelighet, og handler om at målinger må utføres korrekt, og at eventuelle feilmarginer angis (Dalland, 2012a S.52).

Kvale og Brinkmann på sin side skriver også at reliabilitet henviser til hvor pålitelig resultatene er (Kvale & Brinkmann, 2009 S.118). Videre mener Kvale og Brinkmann at reliabiliteten har med troverdighet å gjøre, om hvorvidt et resultat kan reproduseres (Kvale & Brinkmann, 2009 S.150).

I min oppgave, hvor jeg forsker på oppfølging av lærlinger, ønsker jeg høy grad av validitet. Det er viktig at dataen jeg tolker, er relevant for å belyse problemstillingen. Det vil være av stor betydning at spørsmålene som blir stilt, er relevante for å kunne besvare problemstillingen min. I tillegg er det viktig med tanke på utvelgelse av respondenter. Jeg har valgt å intervju fire tømmerlærlinger og tømmerere som har litt ulik bakgrunn og som har kommet litt ulikt i utdannings- og yrkesløpet. Dette mener jeg kan få frem en god bredde og belyse problemstillingen på ulike måter.

Det er også viktig for meg at forskningsrapporten min har høy grad av reliabilitet. Jeg er opptatt av at de målingene jeg utfører er korrekte og at jeg også angir eventuelle feilmarginer.

En av flere faktorer som kan påvirke påliteligheten til mine data og hvorvidt mitt resultat kan reproduseres er mine respondenters representativitet. Som nevnt tidligere, er jeg ikke primært opptatt av mine respondenters representativitet, men respondentenes opplevelser av oppfølging i bedrift. Det jeg legger vekt på er om mitt utvalg av respondenter kan komme med relevant informasjon, i dette tilfelle lærlingers opplevelse av oppfølgingen i bedrift. Mitt

forskningsprosjekt er basert på et utvalg av respondenter som er tilfeldig, sett bort i fra respondentenes fagbakgrunn og geografisk tilhørighet.

En annen utfordring for å ivareta påliteligheten til dataene er å unngå ledende spørsmål. I hvilken grad mine respondenter er skikket til å ikke la seg påvirke av det som kan oppfattes som ledende spørsmål er jeg usikker på, men jeg har vært dette bevisst ved utarbeidelse av spørsmålene i intervjuguiden og i intervjusituasjonen.

En annen faktor som kan påvirke påliteligheten til dataen er om mine respondenter snakker sant, eller om de har pyntet på fakta. En av grunnene til at respondentene ønsker å pynte på fakta, kan være at respondentene ønsker å være lojale mot bedriften de er ansatt i, og velger derfor å ikke snakke nedlatende om bedriften i de tilfellene hvor oppfølgingen ikke er tilstrekkelig. Gjennom min observasjon av respondentene opplever jeg de som troverdig og pålitelig. Denne observasjonen underbygger undersøkelsens reliabilitet.

Jeg forklarer litt om gjennomføringen av intervjuene og menneskelige aspekter i kapittel 4.2.3. I dette avsnittet beskriver jeg kort min opplevelse, mine observasjoner og tolkningene av mine respondenters væremåte. Dette er med på å styrke påliteligheten til resultatene mine. Min tolkning og opplevelse av respondentene er at de har svart ærlig på spørsmålene, tatt i betraktning respondentenes selektive hukommelse og at de personlig ønsker å framstå på en best mulig måte. Jeg opplever at min datainnsamling inneholder lærlingenes oppriktige opplevelser og erfaringer med oppfølging i bedrift. Hvis det i noen grad forekommer feilinformasjon, kan det være på grunn av lærlingenes begrensede erfaring og deres livserfaring, samt deres selektive hukommelse.

Validiteten skal belyse dataenes relevans og gyldighet. Den skal i tillegg belyse i hvilken grad dataene svarer på problemstillingen. For å styrke validiteten i oppgaven og belyse i hvilken grad dataene er relevante sett opp mot problemstillingen, beskriver jeg mine valg av intervju spørsmål og på hvilket grunnlag jeg har valgt spørsmålene i avsnitt 4.2.2.

Intervjuguiden.

For å gi leseren et innblikk i besvarelsene og for å sikre validiteten i oppgaven velger jeg i kapittel 5.0 *Presentasjon av data* å komme med uttalelser som respondentene har kommet med. Jeg har tolket transkriberingene og kommet med et utvalg av uttalelser og svar på spørsmålene som ble stilt under intervjuene. Mine tolkninger og drøftinger av disse svarene og uttalelsene blir belyst i kapittel 6.0 *Analyse og drøfting*.

Det faktum at det er jeg som er forskeren i denne undersøkelsen, vil muligens gjøre at validiteten og reliabiliteten synker noe. Min forforståelse for innholdet i undersøkelsen er med på å danne grunnlaget for problemstillingen. Det at jeg har fordommer og er forutinntatt, kan i tillegg til å danne grunnlaget for problemstillingen være med på å påvirke både spørsmålene jeg stiller og intervjuobjektene. Dette er faktorer som kan påvirke og senke validiteten i oppgaven, men jeg mener at ved å være dette bevisst, har det på den andre siden økt validiteten. Enver forsker vil ha innvirkning på både spørsmål og svar i egen forskning.

5.0 Presentasjon av data

I denne presentasjonen viser jeg til uttalelser og meninger som respondentene har kommet med i de fire intervjuene jeg gjennomførte. I dette kapitlet tolker jeg transkriberingene og kommer med mitt utvalg av informasjon og uttalelser som er relevante for å besvare problemstillingen. Uttalelsene er hentet fra transkriberingene. For å styrke validiteten til denne oppgaven, velger jeg å beskrive utsagnene og svarene til respondentene. Jeg kommer ikke til å tolke svarene respondentene har kommet med i denne presentasjonen, mine tolkninger og refleksjoner kommer jeg tilbake til under kapittel 6.0 *Analyse og drøfting*.

Presentasjonen av resultatene er en beskrivelse av respondentenes tilbakemeldinger og svar på intervjuene. Tilbakemeldingene er beskrevet under i rekkefølge hentet fra intervjuguiden. Jeg har valgt å bruke relevante beskrivelser på de forskjellige spørsmålene. I begynnelsen av intervjuet skulle respondentene uttrykke hvordan de opplevde de første arbeidsdagene som lærling.

Første arbeidsdag som lærling

Respondent 1 sier at han ble mottatt bra. Han opplevde at de første dagene var bra, men han sier at han den første tiden trodde at han ikke skulle få det til, han gjorde mye feil fordi han gikk fra å aldri ha snekret til å jobbe som profesjonell snekker. På oppfølgingsspørsmål fra meg der jeg lurer på om han fikk noen opplysninger om lærlingtiden da han kom, sier han at det var dårlig. «Det var lærlingkontrakt og så var det rett i jobb». Jeg spurte også om han skulle ønske at det var en person som fulgte han tettere opp i begynnelsen, og på det spørsmålet svarer han ja. Han sier at det er i starten det er viktig med oppfølging, fordi da kjenner du ingen. Han sier at du etter hvert kjenner alle de man jobber sammen med, og at du da ikke trenger så tett oppfølging.

Respondent 2 sier han ble tatt veldig bra imot, men han sier at han husker at han var usikker og litt beskjeden og ikke visste hva han skulle gjøre. Han sier at det kom seg fort, og at de var flinke til å veilede ham. Han beskriver at han følte seg heldig som fikk jobbe sammen med den eldste i firmaet, han hadde hatt mange lærlinger og visste hvordan han skulle «oppdra» dem. På mitt oppfølgingsspørsmål om hva han synes om overgangen mellom skole og bedrift, svarer han at han synes den var ganske grei. Denne respondenten var litt eldre enn de andre

han studerte sammen med og var vant til arbeidslivet, så han sier at for ham var det deiligere å jobbe.

Også respondent 3 sier at han kom til en gjeng som tok ham godt imot. Han sier at han fikk jobbe sammen med en annen lærling og fikk grei opplæring gjennom det. Selv om alt var nytt syntes respondent 3 at det gikk greit. Han opplevde at han raskt kom inn i voksenlivet, og syntes det var en stor overgang. Han sier at han aldri har opplevd at det å være lærling har vært tøft, selv om det har vært mange utfordringer.

Respondent 4 sier at han syntes de første dagene var veldig tunge fordi han ikke var vant til sånn fart. Han var litt usikker på ting, men syntes allikevel at det var moro. Han beskriver at han fikk mange nye utfordringer som han ikke hadde møtt på skolen, men mener selv at han var positiv til det. I tillegg til de faglige utfordringene sier han at han også opplevde det å være overvektig som en utfordring. Han syntes han ble godt tatt imot av gutta som jobbet på det prosjektet han ble satt på, og følte selv at han ganske fort kom på plass.

Kontakt med opplæringskontoret

I spørsmål 2 skulle respondentene svare på hvor mange ganger opplæringskontoret hadde vært i kontakt med dem i løpet av læretiden. De skulle også svare på hva samtalen/samtalene handlet om.

Respondent 1 sier at opplæringskontoret har vært i kontakt med han en gang i halvåret. De fleste gangene var representanten fra opplæringskontoret på besøk. På spørsmålet om hva samtalen handlet om, sier respondent 1 at han fra opplæringskontoret så i permen som lærlingen hadde, og at de snakket om hva lærlingen hadde vært igjennom. De snakket også om hva han ikke hadde vært igjennom. Respondenten sier at både han selv og sjefen hans var med på møtene med opplæringskontoret. Etter møtet med opplæringskontoret sier respondent en at han ble sendt på litt andre oppdrag enn de han var blitt satt på frem til da, slik at han fikk jobbet med det han ikke hadde vært igjennom. Han sier at det skjedde i den grad det lot seg gjøre med tanke på de prosjektene de hadde.

Også respondent 2 sier at han ble kontaktet av opplæringskontoret to ganger i året. Han sier at det var en representant fra opplæringskontoret som kom innom byggeplassen og så på hva de jobbet med. Personen fra opplæringskontoret pratet litt med lærlingen om trivsel og arbeidsoppgaver. Han spurte lærlingen om hva han trivdes med å gjøre, og om det var ting han ønsket å jobbe med som han ikke hadde vært borti til da. Respondenten sier han syntes

det hjalp veldig å snakke med han fra opplæringskontoret fordi det gjorde at han ble satt på litt andre oppdrag enn de han hadde jobbet på til da.

Respondent 3 er litt usikker på hvor ofte han har blitt kontaktet av opplæringskontoret, men tror det er to ganger i året. Han sier at han syntes det var greit. På mitt oppfølgingsspørsmål da jeg lurer på om han følte at han trengte mer oppfølging enn det, svarer han at han ikke trengte mer oppfølging. Han sier at i det firmaet han begynte i, var alt på stell, han ble godt tatt vare på og han fikk den opplæringen han trengte. Respondenten sier at det holdt for hans del. Han sier også at det kommer litt an på bedriften, for dersom en lærling bare driver med èn ting er det viktig med flere besøk. Representanten fra opplæringskontoret kom innom dem og hadde samtaler med dem. Respondenten sier at samtalene handlet om hvordan han trivdes og om han fikk den opplæringen han trengte, i tillegg gikk de igjennom de heftene lærlinger skal fylle ut hver uke. Han forteller også at de snakket om hvorvidt det var variasjon i arbeidet. Respondenten sier at han har venner som har sluttet fordi de hele tiden har måttet jobbe med det samme.

Respondent 4 sier at også han hadde ett møte med opplæringskontoret i halvåret. Han hørte også fra dem da han skulle inn og ha restteori⁹. Når jeg spør om opplæringskontoret var i kontakt med ham bortsett fra halvårsmøtene, svarer han at han ikke kan huske det. Han sier også at han ikke har hørt noe fra opplæringskontoret etter første gangen han strøk på svenneprøven. Jeg spør også om hva respondenten synes om den restteorien som ble gjennomført, og da svarer han at den var helt ok. Han fortsetter med å si at den ikke var superlærerik, men at du får med deg litt mer enn det du allerede har. Jeg spurte i tillegg om han trodde restteorien hadde vært bedre og mer lærerik dersom den hadde blitt holdt av skolen. På dette spørsmålet svarte han at han trodde det. Respondenten sier at den læreren som hadde dem i restteori ikke visste noe om dem eller hva de kunne. Han selv sier han ville hatt større utbytte av restteorien dersom det ble holdt av skolen og i tillegg hadde vært på skolen. Han sier at det hadde vært bedre med litt teori og praksis, ikke bare praksis. Det kommer frem at det ble mye lesing fra boka i disse restteoritimene i regi av opplæringskontoret, noe som av denne respondenten opplevdes som tungt.

⁹ Restteori er teoriundervisning innen fagområdet, hvis bedriften ikke kan tilby arbeidsoppgaver som er med på å bidra til at lærlingen kan nå kompetansemålene i læreplanen har de mulighet til å tilby restteori i form av teoretisk undervisning.

Oppfølging av bedrift

Jeg spør hva slags oppfølging lærlingen har fått av bedriften i løpet av eller så langt i læretiden. Jeg presiserer at det kan handle om for eksempel kurs, teoriundervisning, telefonsamtaler, møter på byggeplassen eller andre former for oppfølging.

Den første respondenten sier at det har vært bra. På oppfølgingsspørsmål fra meg om han har fått noen kurs sier han at han ikke har fått noen kurs, men at han føler han har fått god oppfølging og han sier at mange av guttene er flinke til å lære bort. Jeg spør også om han har hatt noen spesiell veileder, og på det spørsmålet svarer han «Ja, jeg har vel en som jeg er med fast i løpet av disse to årene.»

Respondent 2 svarer at han hadde en fast mann som han jobbet med som lærling. Han sier at denne lærlingkontakten også tok evalueringene hans. «Han var min mentor og fulgte meg opp». Lærlingen forteller at mentoren så hva han trengte mer av og hva han hadde hatt nok av, så han kunne pushe ham på det han måtte bli bedre på. Lærlingen forteller at sjefen driver firmaet og er takstmann, så han er mye ute og flyr. Lærlingen sier at han opplevde oppfølgingen som veldig bra.

Respondent 3 forteller at han husker restteoritimene som de hadde inne på skolen, fem ganger det første året og tre ganger det andre året. Lærlingen husker at han og flere andre klagde på den ene av lærerne. Han sier at de ikke følte at det var noe bra og at de sa ifra til de som satt på kontoret i bedriften han jobbet i. De på kontoret tok det videre med opplæringskontoret. Jeg følger opp med å spørre om disse «timene» var i regi av Opplæringskontoret, noe han bekrefter.

Respondent 4 svarer at oppfølgingen fra bedriften i løpet av eller så langt i læretiden, har vært dårlig. Han sier at han har vært veldig som en kasteball mellom ulike personer og ulike byggeoppdrag. Han legger til at han ikke har vært noe flink til å si ifra. Lærlingen sier at han synes opplæringen blir rotete når han jobber sammen med forskjellige personer, han opplever at de ulike medarbeiderne lærer han forskjellige ting og har ulike løsninger. Han sier at han synes lærlinger burde jobbe sammen med en og samme person over to år. Han avslutter med å si at bedriften ikke har fulgt han så godt opp. Jeg spør om opplæringskontoret har tatt tak i dette, og han svarer at de ikke har det. Videre spør jeg om han har nevnt det for dem, og da svarer han at han har det. Han sier at han har sagt til opplæringskontoret at han har følt seg litt som en kasteball, og at han har brukt mye av det første året til å rydde. Han sier at han opplevde det første året som dårlig, og mener det er derfor han henger litt etter på nåværende

tidspunkt. Jeg spør også om han har fått noen annen form for kurs eller opplæring, og da svarer han at de har hatt et førstehjelpskurs, men at det var det eneste. Han forteller at de også har fått tilbud om å dra på noen kurs på Ski Bygg, reklamekurs med festemateriell og skruer, men ingen andre kurs.

Oppfølging av opplæringskontor

I spørsmål fire skulle respondentene svare på hva slags oppfølging de har fått av opplæringskontoret i løpet av eller så langt i læretiden. Jeg presiserte at dette for eksempel kunne være snakk om kurs, teoriundervisning, telefonsamtaler, møter på byggeplassen eller annen type oppfølging.

Respondent 1 svarer at han har en perm som han skriver timer i. Han forteller at han ønsket seg en bok lik den de bruker på skolen, og i løpet av, en uke fikk han det. Han sier at dette gjør at han føler at bedriften stiller opp for han. «Jeg er fornøyd» avslutter han svaret sitt med.

Respondent 2 sier at på mandager det siste året, fem ganger før sommeren og fem ganger etter sommeren, satt de på skolen og hadde teoriundervisning. De hadde også en avsluttende prøve som de måtte bestå.

Respondent 3 synes det er vanskelig å svare på spørsmålet om hva slags oppfølging han har fått av opplæringskontoret, og jeg stiller derfor et oppfølgingsspørsmål. På spørsmål om hvordan halvårsvurderingen hans foregikk, svarer han at de der tok opp litt hva han hadde vært igjennom, hva han følte han behersket og hva han ønsket mer av. Han sier at dersom han trengte noe, tok han det opp med opplæringskontoret. Til slutt tilføyer han at han har hatt restteori. Jeg stiller oppfølgingsspørsmål rundt hvordan restteorien ble gjennomført, og da svarer han at han var der ca en gang i uka, i ca ti uker, i løpet av det siste året.

Ivaretatt

I spørsmål fem lurer jeg på hvordan lærlingene har blitt ivaretatt av bedriften de jobber i og av opplæringskontoret. Her sier jeg at det kan være snakk for eksempel støtte i hverdagen, hvordan de har det sosialt, om de har blitt veiledet og fulgt opp faglig. Det kan også være snakk om lønn, arbeidsklær og om HMS er fulgt.

Respondent 1 sier at han ikke har noe å klage på. Han sier at sjefen er flink til å følge opp med arbeidsklær og lønn.

Respondent 2 sier at han er i et bra firma med mange flinke ansatte, og han føler seg ivaretatt. Jeg følger opp med å spørre på hvilken måte han føler seg ivaretatt, og da svarer han at han får arbeidstøy, at lønnen blir fulgt opp og at han kommer godt overens med de andre ansatte.

Også respondent 3 sier at han blir godt ivaretatt. Han nevner en episode som ikke var noe gøy, det handlet om at en av de andre ansatte satte de andre opp mot ham. Respondenten sier ikke noe mer om episoden, men understreker at det løste seg til slutt.

Respondent 4 hadde ingen refleksjoner rundt dette spørsmålet.

Oppfølgingsansvar

I spørsmål seks spør jeg lærlingen om hvem han mener burde hatt ansvaret for oppfølgingen av lærlinger. Jeg sier at opplæringskontoret, bedriften eller faglærer fra skolen er eksempler på instanser som kan ha ansvar for oppfølgingen av lærlinger.

Respondent en sier at han tror han er fornøyd med sånn det var. Han legger til at han var heldig med veilederen som var veldig flink. Han presiserer at det er fint å ha én person å forholde seg til, og denne personen bør være en som er flink til å forklare og fortelle hvorfor de gjør som de gjør. Lærling 1 sier at det fortsatt er teorispørsmål han lurer på, men sier at han skal på skole neste år.

Respondent 2 sier at han synes opplæringskontoret fungerte. Han sier også at det vil være opp til de ulike bedriftene hvordan de velger å organisere oppfølgingen der, i noen firmaer er det en bas som kan følge opp, mens i litt mindre firmaer kan det være at sjefen er den som følger opp lærlingen. Respondenten avslutter med å si at det er viktig med en god veileder. Jeg følger opp med å spørre hva han tenker om oppfølging fra yrkesfaglærere. På det spørsmålet svarer han at det hadde vært kjempeflott. Han sier at «det hadde vært kjempeflott med tanke på at det er yrkesfaglæreren som på en måte har fostret deg opp. Du kom fra sløyden på ungdomsskolen til byggfag, så det er jo de som lærer deg alt det grunnleggende.»

Respondenten stiller seg spørsmålet om det er mulig, og avslutter med å si at det hadde vært en kjempefin greie.

Respondent 3 sier at han synes at det burde vært bedriften som hadde ansvaret. Han begrunner det med at det er de i bedriften lærlingene er sammen med hver dag. Når han får tenkt seg litt om sier han at det kommer litt an på bedriften fordi det ikke er alle bedrifter som bryr seg så

mye om lærlingene. Videre stiller han seg spørsmålet om ikke skolen burde hatt ansvaret for oppfølgingen. Han mener at i alle fall de som sliter burde hatt oppfølging av skolen. I tillegg nevner han at det også kommer litt an på læreren. Han sier at det komme litt an på hvor lenge det er siden læreren har vært ute i bedrift, og sier også at det er viktig at de kan faget veldig bra og at de kan lære bort.

Respondent 4 sier at kanskje alle tre burde hatt ansvaret, men spør seg også om det kanskje hadde blitt litt mye. Han sier at det er viktig at den som har ansvaret, er en du føler deg trygg på. I den sammenheng sier han at det kanskje burde vært skolen som har ansvaret for lærlingene fordi de allerede har hatt dem i ett år eller to, de kan litt om lærlingene og vet hvem de er. Han sier også at det er viktig med samarbeid med bedriften. Respondenten avslutter med å si at det ikke hadde vært så dumt.

Læreplanmål

I spørsmål sju lurer jeg på om lærlingene har fått informasjon om læreplanmålene fra vg3-læreplanen i løpet av læretiden.

Respondent 1 sier at han ikke har hørt noe om læreplanmålene. Han sier også at «jeg har jo den permen fra opplæringskontoret, der står det mye sånt».

Respondent 2 sier at han fikk informasjon om læreplanmålene av opplæringskontoret, og at det alltid ble stilt spørsmål om de hadde jobbet med dette når de var innom. Respondent 2 sier også at de (lærlingene) også fikk utdelt en bok hvor de skulle føre opp antall timer de hadde holdt på innen sitt fag.

Respondent 3 sier at det med læreplanmål var noe av det første opplæringskontoret begynte med på det første møtet. De gjennomgikk heftet, men dette var også første og siste gang de var innom temaet.

Respondent 4 mener at han har fått informasjon om læreplanmålene for vg3. Han sier at han fikk noen brev rett før han startet med restteorien der det stod noen punkter som de skulle igjennom. Han avslutter med å si «det klarer de i hvert fall å få til».

Kurs og opplæring

Videre stiller jeg spørsmål om lærlingen har hatt noen annen form for teoretisk undervisning, kurs eller opplæring. Her har jeg to alternative oppfølgingsspørsmål. Dersom lærlingen svarer at han har hatt annen form for teoretisk undervisning, kurs eller opplæring, spør jeg om hvordan han synes det fungerte og hva han fikk ut av det. Dersom lærlingen svarer at han ikke hadde hatt noen annen form for teoretisk undervisning, kurs eller opplæring, spør jeg om han har fått tilbud om det.

Respondent 1 svarer at han vel ikke har hatt noen annen form for teoretisk undervisning, kurs eller opplæring. Han sier også at han var på Kuben i Oslo en gang på starten av læretiden, på et informasjonsmøte. Jeg følger opp med å spørre om han fikk noe ut av det møtet, og på det spørsmålet svarer respondenten at han ikke følte at han fikk så mye ut av møtet, annet enn at han lærte hvordan han skulle fylle ut og bruke permen. Han sier til slutt at han ikke lærte noe den dagen.

Respondent 2 sier at han hadde restteori andre året og at alle lærlingene innenfor samme år ble samlet i et lokale i Ås og hadde restteori med opplæringskontoret. Han sier at de fikk oppgaver og hadde en avsluttende prøve. Jeg følger opp med å spørre om hvordan dette opplegget i Ås ble gjennomført og hvordan oppgavene var. Respondenten svarer da at lærlingene ble delt inn i grupper og fikk sitte i ulike hus i Ås-området og jobbe. Han sier at han lærte mye av dette. Selve undervisningen var innenfor festemidler og materialer. Respondenten sier også at oppgavene var nyttige og greie. I tillegg nevner han at de får ulike kurs gjennom Ski Bygg, men sier at dette med restteorien var gjennom firmaet.

Respondent 3 svarer at de har fått enkelte kurs, men ikke noen annen form for undervisning eller opplæring.

Respondent 4 svarte tidligere i intervjuet at han hadde fått førstehjelpskurs og tilbud om reklamekurs, men ikke noe annet.

Ansvarlig for restteori

I spørsmål ni ber jeg lærlingene svare på hvem de mener burde ha ansvaret for den teoretiske opplæringen i løpet av læretiden. Med «den teoretiske opplæringen» mener jeg restteorien.

Respondent 1 svarer at det hadde vært greit med skolen fordi da kunne de hatt litt praksis og tatt det teoretiske inn på skolen. Han sier at det hadde vært bra sånn, men synes også at tiden på skolen kan gå litt tregt. Ukene går forttere når du jobber flere dager i uka og er på skolen en dag, mener respondenten. Jeg kommer med et oppfølgingsspørsmål der jeg spør om teori en dag i uka inne på skolen hadde vært bra. På dette spørsmålet svarer respondenten ja. Han sier videre at det er de (yrkesfaglærerne) som er lærere, som kan det teoretiske og vet hvorfor en gjør som man gjør.

Respondent 2 svarer at han synes videregående ville gjort restteorien bedre. Jeg følger opp med å spørre hvorfor han mener at den videregående skolen ville gjort det bedre, og på det svarer han at han merket stor forskjell på dem som skulle undervise dem i restteorien og lærerne som underviser i den videregående skolen. Han sier videre at det er helt andre metoder å undervise på, og han sier at han føler at yrkesfaglærerne har mer kontroll på akkurat den biten. Jeg spør videre om respondenten syntes det var nok restteori, og da svarer han at han synes de ni gangene de hadde, holdt, «i alle fall der». Jeg spør også respondenten om han tror den teoriundervisningen han viser til, hadde holdt med tanke på teoriprøven mot slutten av læretiden. På dette spørsmålet svarer han at han ikke tror det. Han sier at de måtte fordype seg i konstruksjoner og sånn, og at den andre undervisningen kun omhandlet festemidler og materialer, brannvegger, lydvegger og lufting. Dette var emner han sier han oppfatter at de lærer i startfasen i bedriften. Respondenten sier at han skulle ønske at de hadde litt om arker, takoppløft og «sanne ting», litt mer om tekniske løsninger. Han fortsetter med å si at det hadde vært litt kjekkere å fordype seg i dette, fordi når de får svennebrevet, får de plutselig ansvar, og da må de vite hvordan og hvorfor de setter opp en konstruksjon.

Respondent 3 sier at han synes det er vanskelig å si hvem som burde ha ansvaret for den teoretiske opplæringen i løpet av læretiden. Han sier at det kommer litt an på læreren. Han sier at det verste er at du er lei skolen og egentlig bare vil jobbe. Videre sier han at han som underviste i restteorien ikke var utdannet lærer, men kun en ansatt på opplæringskontoret. Respondenten forteller at de klagde til læreren og at læreren, da sa at han hadde fått lignende tilbakemeldinger tidligere. Respondenten sier også at de hadde fire forskjellige lærere som underviste i hvert sitt tema, og gjennomføringen på disse øktene var veldig ulike. Han sier at når det blir sånn, føler du at du sitter på skolebenken og kaster bort dagen. I tillegg sier han at de opplever læreren som sur, gammel og bitter. Og at han ikke hadde noe kjemi med gutta. Han avslutter med å si at de ikke lærte noen ting.

Respondent 4 svarer at det er lærerne (yrkesfaglærerne) som burde hatt ansvaret for den teoretiske opplæringen i løpet av læretiden. Han sier at det er lærerne som er der, som kan lære dem det. «Gutta på opplæringskontoret er jo bare gamle tømrere, jeg vet ikke om de har noen ny kunnskap som de kan undervise i. Jeg mener at det er lærerne på skolen som burde tatt det, det hadde vært fint».

Dokumentasjon

I nest siste spørsmål lurer jeg på på hvilken måte lærlingene dokumenterer sitt eget arbeid. På dette spørsmålet svarer respondent 1 at han fører inn i boka si. Han sier også at «han kommer vel og henter den etter en toårsperioden, eller det kan hende jeg må sende den inn.»

Respondent 2 sier at han skrev egevaluering i mappa si. Jeg følger opp med å spørre om han fikk noen form for dokumentasjon i løpet av læretiden fra noen andre. På dette spørsmålet svarer respondenten at han ikke fikk det. Han fortsetter med å si at de hadde to faste evalueringer som var faste fra opplæringskontoret sin side. Disse evalueringene ble gjennomført sammen med en veileder.

Respondent 3 sier at han tok bilder og beskrev jobbene han utførte. I tillegg sier han at de hadde en opplæringsbok, men at han var litt sløv som ikke fylte ut hver dag. Noen ganger lot han det gå en måned før han dokumenterte arbeid.

Respondent 4 svarer at han fikk en perm av opplæringskontoret der det var noen spørsmål om hva de hadde gjort. Han sier at han synes den var litt dårlig og at han ikke skjønnte hva alt betydde. Jeg spør videre om han fikk en gjennomgang av permene. På dette svarer lærlingen at det fikk han ikke. Han sier at opplæringskontoret så på den. Han forteller også at det ikke gjorde noe at han ikke fylte den ut. Han sier at han fylte den ut siste uka før han skulle opp til svenneprøven, men at ingen så på den da heller.

Siste kommentar

Til slutt spør jeg om respondentene har noen kommentarer eller meninger om dagens lærlingordning. Jeg spør om de for eksempel har noen tanker om oppfølgingen skal foregå av skole eller bedrift, eller om de har noen tanker om noe som kan gjøres annerledes.

Respondent 1 sier at det eneste han mener kunne vært annerledes er at han vil ha flere kurs. Som eksempler nevner han stillaskurs og kurs i hvordan en bruker ulike verktøy. Han sier videre at dette ikke er noe han tror de får gjennom firmaet, og han sier også at ingen i firmaet har stillaskurs.

Respondent 2 sier at han er såpass fornøyd både med opplæringskontoret og skolen at han ikke har så mye han kan si på det spørsmålet. Han sier at han har pratet med andre lærlinger som har hatt lærlingplass i større firmaer, og han har inntrykk av at de ikke lærer så mye som de som jobber som lærling i et mindre firma som for eksempel jobber med gamle hus og tilbygg. Han sier at de lærlingene han sikter til, har vært misfornøyde med oppfølgingen frem mot svennebrevet. Videre sier respondent 2 at han tror teorien bør foregå fast i et langt løp, fordi det da ikke «dletter fra» dem. Han sier at de hadde restteorien i jula, midt i læreløpet, og han følte selv at han falt litt av. Han tok svenneprøven på sommeren.

Respondent 3 sier at han ikke har noen kommentarer eller meninger om dagens lærlingordning. Han sier at det fungerer greit hvis du ender opp i en god bedrift. Han sier at han skjønner at de som er i litt «slappe» bedrifter, kunne hatt oppfølging fra skolen, og legger til at han tror det kunne blitt en tettere oppfølging da. Respondent 3 sier også at han tror at mer utplassering i skolen kanskje kunne hjulpet noen inn i læra. Til slutt legger han til at han synes de lærerne som er ute og besøker de elevene som er utplassert, kunne gått innom kontoret på den bedriften eleven jobber i og snakket litt med dem.

Respondent 4 sier at å svare på det siste spørsmålet om dagens lærlingordning, blir litt å gjenta det han har snakket om tidligere i intervjuet. Han mener at bedriftene skulle fulgt opp lærlingene bedre. Han sier han tror det hadde vært bedre om bedriften hadde en eller to veiledere, ikke ti-tolv. Respondent 4 sier også at han mener oppfølgingen burde bli bedre fra skolen sin side. Han sier at det blir litt diskusjoner om hva de faktisk har lært på skolen og ikke, og om lærlingene har fulgt med i undervisningen. I tillegg sier han at det var litt sløvt på den skolen der han gikk.

Jeg følger opp med å spørre om han tror elevene ville jobbet hardere dersom det var faglæreren som fulgte opp lærlingene i læretiden. Han sier at han tror det. Dersom de ville gjort det, hadde det vært bedre i stedet for å begynne å bli kjent med en helt ny person. Respondenten fortsetter med å si at opplæringskontoret ikke har peiling på hva elevene kan fra før. Han sier at han mener at en lærer ville vært bedre til å følge opp enn

opplæringskontoret. Respondenten foreslår at læreren burde kommet ut på arbeidsplassen en gang i måneden for å ta en titt, snakke litt med lærlingene, spørre hvordan det går, om de trenger et nytt arbeidssted, og om de i bedriften er snille med dem.

Jeg fortsetter med å si at det ikke bare er arbeidsoppgaver som skal følges opp, men også det psykososiale. Da forteller respondenten at da han hadde jobbet som lærling i firmaet i ett år begynte det en ny i firmaet. Denne nye personen klarte å få nesten hele arbeidsplassen mot lærlingen og han sier at det da ikke var noe hyggelig å gå på jobb. «Jeg vurderte å bli hjemme». Heldigvis forsto denne nye arbeidstakeren etter hvert at han hadde «driti seg ut», og respondenten forteller at han ble hyggelig. Respondenten avslutter med å si at det var hardt å få en hel arbeidsplass mot seg. Jeg spør respondenten om han tok opp denne episoden med opplæringskontoret, og da svarer han at han sa ifra til daglig leder i bedriften som tok et møte med dem det gjaldt. Jeg spør også om lærlingen tror at bedriftene hadde hatt behov for mer kursing eller veiledning i oppfølgingen av lærlinger. Respondenten svarer at han tror det, og i alle fall hans bedrift. Han legger til at han tror det gjelder de fleste bedrifter, og at han tror at det hadde vært lurt. Han sier at bedriftene burde fått beskjed om hvordan de skulle ta imot en lærling, hvordan behandle en lærling og hva lærlinger skal gjøre. Han avslutter med å si at det er viktig at lærlingen ikke bare gjør det samme hele tiden.

6.0 Analyse og drøfting

I dette kapitlet skal jeg analysere og drøfte uttalelser respondentene mine har kommet med i løpet av intervjuene. Uttalelsene som jeg har valgt å analysere og drøfte er med på svare på problemstillingen. Jeg har valgt å fordele dataen inn i kategoriene formell oppfølging, uformell oppfølging og organisering av opplæringen. Jeg har valgt disse kategoriene for å systematisere min innsamlede data. Jeg mener i tillegg det er relevante kategorier som ligger innenfor oppfølging av lærlinger. Analysene og drøftingene er satt inn i kategoriene uavhengig av i hvilken rekkefølge spørsmålene ble stilt. Jeg har i ettertid av intervjuene gjort noen tolkninger av besvarelsene og puttet dem inn i kategorier der jeg synes de passer. Jeg tar utgangspunkt i min tolkning av transkriberingene og mitt utvalg av informasjon og uttalelser som har kommet fra respondentene. Analysen og drøftingen tar utgangspunktet i uttalelsene, men det er mine tolkninger og refleksjoner. I tillegg til å besvare problemstillingen min, drøfter jeg tiltak som kan være med på å videreutvikle oppfølgingen av lærlingene.

6.1 Uformell oppfølging

I dette avsnittet analyserer og drøfter jeg svarene til respondentene som jeg mener kan knyttes opp mot den uformelle oppfølgingen av lærlingene. I kategorien uformell oppfølging beskriver jeg den oppfølgingen som ikke er lovpålagt, det vil si den sosiale og ustruktureerte oppfølgingen i bedrift. Som beskrevet i kapittel 3.0 som omhandler det sosiale læringsmiljøet, mener jeg det er viktig med oppfølging her. Den uformelle oppfølgingen har fokus på hvordan lærlingene blir fulgt opp sett bort i fra kompetansemål og dokumenterte samtaler som er lovpålagte. Det jeg legger i uformell oppfølging er den uformelle samtalen som bør foregå gjennom hele utdanningsløpet. Denne uformelle samtalen kan føre til trygghet og føre til at lærlingen kan føle seg ivaretatt. Det er bedriften som har de daglige uformelle samtalene med lærlingene, men opplæringskontoret kan bidra til oppfølging av disse samtalene og selv ha uformelle samtaler med lærlingen. Det er viktig at lærlingens sosiale tilhørighet blir kartlagt. Jeg mener dette i stor grad kan bli gjort gjennom den uformelle oppfølgingen. Lærlinger kan nå kompetansemål og opplæringen kan være godt tilrettelagt uten at lærlingen har det bra i hverdagen. Jeg mener det er den uformelle samtalen og oppfølging av denne som kan bidra til at lærlingen blir motivert og kan føle tilhørighet til bedriften, noe som igjen kan skape et godt læringsmiljø.

I begynnelsen av intervjuet skulle respondentene beskrive hvordan de opplevde de første arbeidsdagene som lærling. Alle mine fire respondenter opplevde at de ble tatt veldig godt imot av sine kollegaer i de respektive firmaene, selv om respondentene opplevde de første dagene ulikt. Hilde Hiim beskriver elevens syn på oppfølging i praksis i boka si *Praksisbasert yrkesutdanning*, «En oppmerksom og vennlig mottakelse på arbeidsplassen er viktig for elevene og skaper gode betingelser for læring» (Hiim, 2013 S.323). I det motsatte tilfellet beskriver Hilde Hiim også det å ha inntrykk av bli oversett «Et inntrykk av å være oversett kan skape utrygghet hos elevene og virke lite motiverende» (Hiim, 2013 S.323). For lærlingene kan den første bedriften de er ansatt i være bedriften, de skal være lærling i gjennom hele utdanningen. I tillegg kan det være det første møte med arbeidslivet. Det å få en god start kan være med på å gi lærlingen motivasjon til å utføre arbeidsoppgaver og utfordringer som de kommer til å møte i hverdagen. Det å føle seg ønsket, inkludert og som en del av kollegiet tror jeg har mye å si for arbeidslyst, arbeidsmotivasjon og evne til å yte og være effektiv i arbeidet. Det er derfor viktig at dette følges opp og dokumenteres. Det er viktig at firmaene tar godt imot sine lærlinger og får dem til å føle seg velkomne. Det å føle seg godt mottatt og ønsket kan være med på å gi lærlingene et godt møte med yrket og en god start på arbeidslivet.

Flere beskriver en følelse av usikkerhet og lite selvtillit den første tiden, noe jeg ser på som helt naturlig. Ofte trenger du i begynnelsen en person som kan være litt ekstra tett på og som kan fungere som en slags mentor. Når du er ny i arbeidslivet kan du føle seg både usikker og sårbar. Det kan være av stor betydning å ha en person rundt seg som du har tillitt til og stoler på. Det er viktig for å tørre å gjøre feil, tørre å stille de dumme spørsmålene du har og å ha en å lene seg til når utfordringene blir mange, store og komplekse. Flere av respondentene beskriver at de har hatt medarbeidere rundt seg som har vært flinke til å veilede dem, mens en gir uttrykk for et ønske om at det var en person som fulgte han tettere opp i starten.

Det er i overgangsfasen mellom skole og bedrift lærlingene burde fått en tettere oppfølging. I de fleste tilfellene er det opplæringskontoret som har ansvaret for dette. Jeg mener det i startfasen burde vært hyppigere møter med bedriften og ikke minst lærlingene. Dette er en sårbar periode for lærlingene, særlig de som trenger den lille ekstra samtalen.

Det er i dag satt fokus på nettopp det med overgang mellom skole og bedrift. I skrivene stund er det ansatt fire lærlingekoordinatorer ved fire av de videregående skolene i Akershus.

Koordinatoren skal følge elevene i denne overgangen og i tillegg støtte bedriftene og lærlingene. Jeg mener en koordinator ansatt av skolen eller yrkesfaglæreren, burde ha det overordnede oppfølgingsansvaret for lærlingene, ikke bare i en overgangsfase, men helt frem til den avsluttende svenneprøven. Dette vil være med på å skape et faglig godt og strukturert utdanningsløp. Når det er nevnt, ser jeg også fordeler ved at kontakten til den videregående skolen blir brutt. Elevene får andre voksenpersoner å forholde seg til, elevene blir mer overlatt til seg selv som igjen bidrar til selvstendighet hos lærlingene.

De av respondentene som snakket om overgangen mellom skole og bedrift, har ulik erfaring på det området. En beskriver overgangen, til voksenlivet som han kaller det, stor, mens en annen syntes det var «deiligere å jobbe» enn å gå på skole. Den respondenten som syntes det var deiligere å jobbe, var litt eldre enn de andre og hadde noe arbeidserfaring fra før, noe som kan være årsaken eller deler av årsaken, til at han opplevde overgangen på denne måten.

Det kan skille mange år mellom de som skal ut i læra. Dette er en betydelig faktor som kan spille inn på lærlingenes opplevelse av oppfølgingen og lærlingens behov eller ønsker om en tettere oppfølging. For å kunne bidra til å styrke sammenhengen og overgangen mellom skole, læretid og yrkesliv, synes jeg det er unaturlig at ikke skoleverket, i denne sammenheng Akershus fylkeskommune, har ansvaret for oppfølgingen av elevene som skal bli lærlinger i bedrift.

Jeg ser ikke noen praktiske fordeler ved å blande inn flere aktører i utdanningsløpet. Lærlinger er fortsatt under utdanning og det er Fylkeskommunen som har det overordnede ansvaret for at opplæringen foregår i tråd med læreplanene. Fylkeskommunen har det juridiske og overordnede ansvaret for at ungdom får oppfylt sin rett til videregående opplæring, og at opplæringen er i tråd med gjeldende lover og forskrifter (Meld. St. 13 (2011–2012), 2012).

En av respondentene svarer på et oppfølgingsspørsmål fra meg at det ble gitt dårlig med opplysninger om lærlingtiden fra firmaet sin side. Jeg tror det kan være lurt både for lærlingen og bedriften at de tar en prat rundt det å være lærling og lærlingebedrift i begynnelsen av perioden. Det er alltid lurt å snakke om forventinger, retter, plikter og krav for i større grad å unngå misforståelser og feiloppfatninger. En av grunnene til at lærlingene opplever at de får lite opplysninger fra bedriften, kan være mangelfull opplæring og kursing av veiledere i bedriftene. En annen grunn kan være at også bedriftene opplever mangelfull eller ingen informasjon om lærlingene, dette bekrefter lærlingeundersøkelsen 2013,

Bedrifter opplever ofte mangel på informasjon om lærlingene, kanskje særlig når det gjelder ungdommer med ekstra behov for tilrettelegging. Det er ingen automatikk i informasjonsoverføring mellom skole og bedriften tilsvarende den vi finner innenfor skolestrukturen. Det blir dermed mye opp til lærlingene selv å avgjøre hva de eventuelt ønsker skal videreformidles til bedriftene (Christian Wendelborg & Garvik, 2014).

Et opplæringskontor som også er med i den samme undersøkelsen bekrefter dette med følgende uttalelse, «Gjennom skoleløpet går informasjonen fra barneskole, til ungdomsskole og over til videregående, men det følger ingen informasjon med over til bedriften» (Christian Wendelborg & Garvik, 2014).

I mange sammenhenger kan det være viktige og relevante opplysninger som ikke blir overført til den som er ansvarlig for opplæringen eller oppfølgingen. Yrkesfaglærere har på sin side taushetsplikt og kan ikke videreformidle personlige opplysninger til opplæringskontor eller bedrifter. På den andre siden er det ikke sikkert bedriftene eller opplæringskontoret har kompetanse eller støtteapparat til å jobbe videre med lærlinger som kan ha komplekse diagnoser eller sykdomsforløp. Det kan være både psykiske og fysiske utfordringer som krever spesiell kompetanse eller tilrettelegging.

I spørsmål fem lurer jeg på hvordan lærlingene har blitt ivaretatt av bedriften de jobber i og av opplæringskontoret. Her sier jeg at det kan være snakk for eksempel støtte i hverdagen, hvordan de har det sosialt, om de har blitt veiledet og fulgt opp faglig. Det kan også være snakk om lønn, arbeidsklær og om hms er fulgt.

Alle respondentene sier at de blir godt ivaretatt av bedriften de jobber i. Konkret nevner de da at lønn og arbeidsklær blir fulgt opp, og en sier at han kommer godt overens med de han jobber sammen med. Det overrasker meg at ingen av respondentene nevner opplæringskontoret på et direkte spørsmål om hvordan bedriften og opplæringskontoret følger dem opp. Spørsmålet tar for seg både uformell oppfølging og formell oppfølging (beskrevet i kapitel 6.2).

Jeg tror i stor grad bedriftene som har blitt godkjent av Akershus fylkeskommune som lærlingebedrifter er solide og seriøse bedrifter som påser at lærlingene får det de har krav på. På den andre siden er det viktig med en oppfølging fra en utenforstående som kan luke ut de bedriftene som ikke følger lover og regler. Når det gjelder mine respondenter, vil det være opplæringskontoret som har dette oppfølgingsansvaret.

6.2 Formell oppfølging

I dette avsnittet analyserer og drøfter jeg de svarene til respondentene som jeg mener kan knyttes opp mot den *formelle oppfølgingen* av lærlingene. I kategorien formell oppfølging beskriver jeg den oppfølgingen som ivaretar Opplæringsloven og Arbeidsmiljøloven. Opplæringsloven skal bidra til å ivareta utdanningsløpet til lærlingen, Arbeidsmiljøloven skal på sin side ivareta lærlingen som arbeidstaker. I tillegg til de nevnte lovene har Akershus Fylkeskommune krav og retningslinjer som bedriftene må forholde seg til. Dette er retningslinjer som ivaretar opplæringen og oppfølgingen til tømmerlærlingene. Det er bedriftene og opplæringskontoret som i denne sammenheng skal ivareta den formelle oppfølgingen av lærlingene.

I spørsmål to skulle respondentene svare på hvor mange ganger opplæringskontoret har vært i kontakt med dem i løpet av læretiden. De skulle også svare på hva samtalen/samtalene handlet om.

Alle respondenten forteller at opplæringskontoret har vært i kontakt med dem to ganger i året. De sier noe om at en representant fra opplæringskontoret kom og besøkte dem på arbeidsplassen. En av respondentene forteller at sjefen også var med på møtene. Jeg mener det er viktig å inkludere bedriften i disse oppfølgingsmøtene. Bedriftene kan komme med nyttige tilbakemeldinger om lærlingen, men også informasjon om hvordan de organiserer utdanningen. Erfaringsmessig kan det på den andre siden virke masete og uviktig for bedriftene å måtte delta på disse møtene. Bedriftene har et sterkt tidspress og arbeidspress og da blir det viktig med kursing av veiledere og informasjon til bedrifter om viktigheten av disse møtene. Det er jo i utgangspunktet bedriften som er ansvarlig for undervisningen.

Jeg ser det oppleves ulikt om behovet for besøk fra opplæringskontoret blir dekket av to besøk i året. Det er mange ting som spiller inn her: Firmaet lærlingen jobber i har mye å si, lærlingens forutsetninger og personlighet har betydning, og kollegiene der lærlingen skal tilbringe store deler av arbeidsdagen. Ved eventuell overføring eller bytte av lærlingeplass er behovet ekstra stort.

Dersom firmaet er klar over lærlingens krav og rettigheter og klarer å legge til rette for at lærlingen skal kunne nå de ulike kompetansemålene i læreplanmålene for VG3, kan det være at det er nok med to besøk fra opplæringskontoret i året. Dersom lærlingen i tillegg er

velfungerende, trives og føler at han/hun blir fulgt opp av de han/hun jobber sammen med, øker dette sjansen for at det holder med to besøk. I de tilfelle der lærlingene nesten uten unntak blir satt til de samme arbeidsoppgavene, og i de tilfellene lærlingen har behov for spesielt tilrettelegging eller det er konflikter på arbeidsplassen, ser jeg for meg at det vil kunne være behov for flere besøk fra opplæringskontoret.

Det er viktig at de lærlingene og bedriftene som ikke fungerer så godt, får tett oppfølging og god veiledning. Jeg mener at de lærlingene som ikke fungerer i bedriften eller ikke blir tatt vare på, ikke nødvendigvis blir fanget opp av to besøk i året. Jeg ser i noen tilfeller behov for flere besøk i bedriften for å ivareta disse lærlingene. Det er i dag ingenting som tilsier at lærlingene ikke kan få mer enn to bedriftsbesøk i året, og jeg mener et minimum av bedriftsbesøk i utgangspunktet burde vært mer enn to ganger i halvåret. Ved å øke antallet minimumsbesøk er det ikke opp til den enkelte lærling å ytre ønske om en tettere oppfølging, noe som ofte kan oppleves som vanskelig. Det er ikke alle lærlingene som er flinke til å si ifra om krav og rettigheter, og det er svært viktig at disse blir fanget opp og fulgt opp på en måte som sikrer det faglige utbytte av praksisen og utdanningen. Hilde Hiim skriver at elever i praksis kan oppleve arbeidet som meningsfylt og motiverende, men at for lite oppfølging og forberedelse av praksisen kan føre til at elevene får begrenset utbytte av praksisen (Hiim, 2013 S.323).

En av respondentene sier helt konkret at han ikke hadde behov for mer kontakt med opplæringskontoret. Han forteller at han som lærling jobbet i et firma hvor alt var på stell, han ble godt tatt vare på og lærte det han skulle. Denne respondenten bemerker at firmaet har stor betydning, og at han har venner som har sluttet i læra fordi de bare blir satt til de samme arbeidsoppgavene hele tiden. Dette kan blant annet skyldes bedriftenes begrensede arbeidsoppgaver eller lærlingens faglig nivå i forhold til arbeidsoppgaven bedriftene gjennomfører. Når en lærling opplever å bli satt til de samme arbeidsoppgavene hele tiden mener jeg det skyldes en mangelfull kommunikasjon fra den som er ansvarlig for utdanningen. I disse tilfellene burde lærlingen byttet arbeidsplass, fått andre arbeidsoppgaver, fått tilbud om å skifte bedrift i en tidsperiode eller mulighet til restteori. Alle disse alternativene kan bidra til å legge til rette for læring og gi lærlingen mulighet til å nå kompetansemålene i læreplanen. I tillegg kunne de overnevnte alternativene bidratt til at lærlingen ikke sluttet.

Flere forteller at samtalene med opplæringskontoret blant annet handlet om trivsel. Jeg tror

dette er et svært viktig punkt å snakke med lærlingen om. Dersom en trives der man jobber, vil en kunne yte mye bedre. Slik jeg ser det er det, helt avgjørende i et firma at de som jobber der, trives. Trivsel på arbeidsplassen og blant arbeidskollegene er viktig for samspillet i hverdagen. For bedriftene er produksjon viktig for å kunne overleve i dagens samfunn. Når arbeiderne trives, er de ofte motiverte, noe som igjen kan være med på å øke produksjonen. I tillegg til å øke produksjonen er motivasjon en av de viktigste forutsetningene for læring (Buskenes, 2015 S.252).

I tillegg til samtalene som omhandlet trivsel på arbeidsplassen, hadde flere en gjennomgang med opplæringskontoret som handlet om hva de hadde vært igjennom og hva de manglet av arbeidserfaring. To av respondentene nevner også at de så på permen som lærlingene skal jobbe med hver uke. Denne opplæringspermen er en viktig dokumentasjon for lærlingen. Den dokumenterer hvilke kompetansemål lærlingen har tilegnet seg og hva han har jobbet med utover dette. De respondentene som i intervjuet sier til meg at de sa ifra til representanten fra opplæringskontoret om ting de skulle ønske var annerledes eller ting de ikke hadde fått erfaring med, opplevde at det skjedde en endring i etterkant av samtalen med opplæringskontoret.

Jeg mener at en av de viktigste oppgavene til opplæringskontoret er å påse at lærlingen får den opplæringen han har krav på. Opplæringsloven beskriver dette kravet på følgende måte: «Lærebedrifta pliktar å leggje til rette produksjonen og opplæringa slik at lærlingen og lære kandidaten kan nå måla i den fastsette læreplanen» (Opplæringslova, 1998). Det er i den sammenheng viktig med svært ulike og varierte arbeidsoppgaver slik at lærlingen har mulighet til å nå alle kompetansemålene i læreplanen. Ved å sammen gå igjennom hvilke arbeidsoppgaver lærlingen blir satt til, ser representanten fra opplæringskontoret raskt hvilke mål lærlingen har mulighet til å nå og ikke. Det jeg ser på som svært positivt, er at de respondentene som sa ifra at de trengte andre arbeidsoppgaver og en større variasjon i arbeidserfaringen, opplevde at de ble hørt og at det skjedde en endring. Opplæringskontoret skal i tillegg til å tilrettelegge for alternative arbeidsoppgaver påse at både opplæringsloven og arbeidsmiljøloven blir fulgt, dette fordi lærlingen både er arbeidstaker og under opplæring. For å kunne ivareta lovverket og tilrettelegge arbeidsoppgaver kan det i noen tilfeller være snakk om å bytte bedrifter for å kunne nå de forskjellige kompetansemålene. Dette gjøres i de tilfellene der bedriften ikke har de rette arbeidsoppgavene som skal til for å tilpasse opplæringen til lærlingen.

Den respondenten som i oppfølgingsspørsmål blir spurt mer inngående om restteorien som er i regi av opplæringskontoret, sier at han tror han ville hatt større utbytte av dette dersom det ble holdt av skolen, på skolen. Han sier at det ble mye lesing i boka, og at han heller skulle ønske at det var litt praktisk arbeid og ikke bare teoretisk restteori. Jeg er usikker på i hvilken grad de personene som har ansvaret for undervisningen i restteori, har pedagogisk utdanning, men jeg mener at alle som skal ha ansvaret for restteorien, burde ha yrkespedagogisk utdanning og at det burde vært krav til dette. Bakgrunnen for dette standpunktet er som jeg har forklart i kapittel 3.0: *Teoretisk tilnærming*: Det å ha kunnskap og utdanning innen fagområdet yrkespedagogikk og yrkesdidaktikk, er viktig for å kunne transformere relevante arbeidsoppgaver til læringsoppgaver. Dette kan bidra til en faglig god undervisning og læring i restteorien.

En god undervisning gjør at lærlingene opplever læring og bidrar til at lærlingene ser behovet for restteorien. Det å skape et trygt læringsmiljø kan erfaringsmessig ofte ende opp med faglige diskusjoner i klassen, men det forutsetter at den faglige diskusjonen blir transformert fra et faglig høyt nivå og ned på lærlingenes faglig nivå.

Min tolkning av respondentene er at lærlingene ikke ser behovet for den restteorien som foregår i dag. Det kan være flere grunner til dette, men en av respondentene opplever ikke kursene som relevante. Han mener det ble mye lesing og hadde ønsket om mer praksis. Det er i denne sammenhengen pedagogen kommer til sin rett. Her kan yrkespedagogen tilpasse undervisningen slik at den ivaretar kompetansemålene og at lærlingene opplever undervisningen som relevant i forhold til sitt eget fagområde. Det er på dette stadiet transformasjonen skjer fra relevante arbeidsoppgaver som er hentet fra det daglige arbeidet til lærlingene og over til læringsoppgaver som lærlingene kan gjennomføre i klasserommet. Det er denne faglige relevansen som kan være med på å bidra til at lærlingene øker sin fagkunnskap gjennom fagteoretisk undervisning.

På spørsmål tre skulle respondentene svare på hva slags oppfølging de har fått av bedriften i løpet av, eller så langt i læretiden. Jeg presiserer at det kan handle om for eksempel kurs, teoriundervisning, telefonsamtaler, møter på byggeplassen eller andre former for oppfølging.

Respondentene svarer veldig ulikt på dette spørsmålet. En av respondentene snakker om «timer inne på skolen» og nevner lærere, så dette tolker jeg som teoriundervisning. Jeg spør

også om disse timene er i regi av opplæringskontoret, noe han svarer bekreftende på. Dette styrker min oppfatning av at det er teoriundervisning det er snakk om. Denne respondenten opplevde teoriundervisningen som dårlig. Det kan være mange grunner til dette, og jeg tror som nevnt over, at en av grunnene kan være mangel på yrkespedagogisk -og yrkesdidaktisk kompetanse. De tre andre respondentene nevner i første omgang hverken kurs, teoriundervisning, telefonsamtaler eller møter på byggeplass. En av respondentene svarer at han har fått førstehjelpskurs og tilbud om reklamekurs på Ski Bygg på et av mine oppfølgingsspørsmål.

To av respondentene sier at de har fått god oppfølging av bedriften, mens de to andre uttrykker misnøye. Det som er felles for de to som er fornøyde, er at de har hatt en veileder som har fulgt dem gjennom hele læretiden. Denne veilederen har tatt evalueringen, sett hva lærlingen kan og trenger mer av og pushet. Den ene av de respondentene som er misfornøyd, nevner spesifikt at han ikke har hatt en fast veileder. Han sier at han har følt seg som en kasteball mellom ulike personer og ulike byggeprosjekter. Respondenten sier han opplevde læretiden som rotete når han jobbet sammen med forskjellige personer som lærte han forskjellige ting og ulike løsninger. Denne respondenten sier at han synes lærlinger burde jobbe sammen med en og samme person gjennom hele læretiden.

Formelt er det slik at en person i bedriften blir oppnevnt som veileder for lærlingen/lærlingene. En av fordelene med dette er struktur i hverdagen, dette gjelder både bedriften og lærlingen. Struktur i hverdagen kan oppleves som trygt for lærlingen, og det kan bidra til god kommunikasjon mellom kollegene. Det er også viktig med struktur for å kunne tilpasse arbeidsoppgaver til den enkelte lærling.

En annen fordel med en veileder som følger lærlingen gjennom læretiden, vil være den faglige oppfølgingen. Det er viktig at lærlingene har en person som ansvarlig for seg og som påser at opplæringen er i henhold til målene i læreplanen. Veilederen som følger lærlingen tett, vil kunne se hva lærlingen mestrer og hva han trenger å jobbe mer med. Det er veilederens ansvar å legge til rette for at lærlingen skal kunne oppnå målene i læreplanen. Det vil i stor grad oppleves som trygt og ryddig å ha en person å forholde seg til, en som man kan spørre om ting og si ifra til dersom noe er utfordrende eller problematisk. Jeg mener det er synd at ikke alle mine respondenter har et godt samarbeid og nært forhold til den personen de har som veileder. Dette mener jeg er med på å svekke opplæringen, det gjør det vanskeligere for lærlingen å være i stand til å nå alle målene i læreplanen. De respondentene som er fornøyde

har en veileder som følger dem opp. Jeg synes det er urovekkende at ikke flere lærlinger får tilbud om kurs, teoriundervisning eller annen form for formell oppfølging.

Jeg synes også at det høres rart ut at opplæringskontoret ikke følger opp tilbakemeldinger fra lærlinger om at ting ikke fungerer i bedriftene. Denne tilbakemeldingen fra lærlingene kan hjelpe opplæringskontoret med å skreddersy utdanningsløpet til den enkelte lærling, noe som igjen kan hjelpe lærlingen med å nå alle kompetansemålene.

Selv om lærlingene skal ha en veileder, mener jeg det er bra for dem å jobbe litt sammen med ulike personer. En av respondentene sier at det oppleves som rotete å jobbe sammen med forskjellige folk fordi de gjør ting på forskjellig måte og viser han ulike løsninger. Dette mener jeg er helt nødvendig og også veldig lærerikt, men det er viktig at det blir fulgt opp, diskutert og satt i system i etterkant av en veileder.

I spørsmål fire skulle respondentene svare på hva slags oppfølging de har fått av opplæringskontoret i løpet av eller så langt i læretiden. Jeg presiserte at dette for eksempel kunne være snakk om kurs, teoriundervisning, telefonsamtaler, møter på byggeplassen eller annen type oppfølging. På dette spørsmålet svarer to av respondentene at bedriften har lagt til rette for teoriundervisning i løpet av det siste året som lærling. Ut over dette virker det som lærlingene har liten kontakt med opplæringskontoret, det er i alle fall ikke noe de nevner når de får direkte spørsmål om det.

Det er viktig at bedriftene legger til rette for at alle lærlingene kan nå alle kompetansemålene i læreplanen, og det er ikke alle målene det er så lett å nå ved bare å ha praksis. I mange tilfeller kan det være restteori som er løsningen for at lærlingen skal kunne nå alle kompetansemålene i læreplanen.

Restteori er undervisning som i de fleste tilfeller foregår i et klasserom eller andre undervisningslokaler. Respondentene kommer med eksempler på reklamekurs som er holdt av leverandører, noe som jeg mener kunne kommet i tillegg til fagteoretisk undervisning. Reklamekurs og kurs holdt av leverandører er på mange måter interessant og lærerikt, men på den andre siden er ikke disse kursene en faglig fordypning.

En restteori burde etter min mening inneholde en betydelig faglig dybde og bredde for å ivareta lærlingene sin yrkeskompetanse. Hvis en lærling har behov for restteori, synes jeg det burde vært en fagmann med pedagogisk utdanning som hadde ansvaret for den faglige

undervisningen. Han er utdannet til å kvalitetssikre, tilrettelegge og nivåtilpasse undervisningen.

Det overrasker meg at respondentene ikke opplever mer oppfølging fra opplæringskontorene. Jeg mener at opplæringskontoret burde fulgt opp lærlingene tettere, og med det mener jeg at det burde vært et større antall bedriftsbesøk i året. De burde hatt oftere formelle og uformelle samtaler med lærlingene, og i mange tilfeller kan disse samtalene være en telefonsamtale. Det er viktig for lærlingene som er nye i arbeidssituasjonen å føle seg sett. Det er ofte en stor overgang å gå fra skolebenken til tiden som lærling på en ordentlig arbeidsplass. Hadde opplæringskontoret vært tettere på, tror jeg vi kunne minsket frafallet i den videregående opplæringen betraktelig.

Det burde vært større krav om formell oppfølging fra både bedriften og opplæringskontoret. Oppfølgingen burde vært satt i system og det burde vært krav om dokumentasjon både fra lærlingen og de som er ansvarlig for oppfølgingen.

I spørsmål sju lurer jeg på om lærlingene har fått informasjon om læreplanmålene fra VG3-læreplanen i løpet av læretiden. Formelt sett skal læreplanmålene for VG3 være grunnlaget for lærlingens arbeid i bedrift. Opplæring skal også være systematisk og planlagt. Elevene skal ha en individuell opplæringsplan med utgangspunkt i kompetansemålene i læreplanen, den skal også være tilpasset hver enkelt lærling.

Som nevnt tidligere er det lærebedriften sin plikt å legge til rette for så lærlingene kan nå disse målene. På meg virker det som det er veldig ulikt i hvor stor grad de ulike bedriftene jobber bevisst, strukturert og målrettet med læreplanmålene for VG3. Respondentene som i intervjuet snakket om dette, nevnte opplæringskontoret i forbindelse med arbeid med læreplanmålene, bedriftene ble ikke nevnt. Jeg mener bedriften, som har det daglige ansvaret for opplæringen, burde hatt større fokus på kompetansemålene. De burde brukes systematisk og aktivt for å skape motivasjon hos lærlingene. Som bedrift har en skrevet under på at en skal jobbe etter målene i læreplanen, og det er viktig for lærlingene å ha mulighet til å nå målene. Dersom lærlingen får varierte arbeidsoppgaver slik det er lagt opp til i målene, vil han ha større mulighet til å være konkurransedyktig den dagen han skal ut i jobb. Et tiltak for å få bedriftene til å se viktigheten med kompetansemålene i læreplanene, er blant annet å ha en tettere oppfølging av bedriften og gå i dialog med bedriften. Det ser ut til at

opplæringskontoret noen steder er veldig fokusert på læreplanene og prøver å få bedriftene til å ta dette på alvor.

Respondentene beskriver en opplæringsperm som inneholder læreplanmålene. Jeg mener at det ikke holder å få en opplæringsperm fra opplæringskontoret hvor læreplanmålene står. Det bør jobbes bevisst, strukturert og målrettet med målene hele tiden og vurderes om en har nådd målene, er på vei til å nå målene, eller ikke har jobbet mot målene i det hele tatt.

Læreplanmålene for VG3 er de læreplanmålene lærlingen skal jobbe mot å nå når lærlingen jobber ute i bedrift. Bedriften skal kunne vurdere i hvilken grad lærlingen har nådd de ulike målene, og det er viktig at det jobbes bevisst mot å kunne nå alle de ulike målene. Målene er med på å sikre at lærlingen får en variert arbeidshverdag og får kompetanse innen mange ulike områder. Målene kan også være med på å motivere elevene.

Som yrkesfaglærer er en utdannet til å jobbe mot mål og veilede med utgangspunkt i kompetansemålene. Jeg mener at det er viktig at både de som har ansvaret for oppfølgingen av lærlingen og de som har ansvaret for opplæringen av lærlingen, har et bevisst forhold til læreplanmålene. De må legge opp lærlingenes arbeid med utgangspunkt i disse. For skolen, lærerne og elevene er målene et godt arbeidsredskap, og det burde det være for opplæringskontoret, alle lærlingebedrifter, veiledere og sjefer også.

I spørsmål åtte stiller jeg spørsmål om lærlingen har hatt noen annen form for teoretisk undervisning, kurs eller opplæring. Her har jeg to alternative oppfølgingsspørsmål. Dersom lærlingen svarer at han har hatt annen form for teoretisk undervisning, kurs eller opplæring spør jeg om hvordan han synes det fungerte og hva han fikk ut av det. Dersom lærlingen svarer at han ikke hadde hatt noen annen form for teoretisk undervisning, kurs eller opplæring, spør jeg om han har fått tilbud om det.

Ut fra svarene til respondentene ser jeg at det er svært begrenset hva de har hatt av teoretisk undervisning, kurs eller opplæring. Restteorien, enkelte kurs, reklamekurs og førstehjelpskurs blir nevnt. Slik jeg ser det er det vanskelig å kunne få høyeste grad av måloppnåelse på flere av VG3-målene i læreplanen ved kun å jobbe ute i praksis. En del av målene kan være enklere å nå dersom du i tillegg til praksis, jobber teoretisk mot dem. Jeg tenker at det er flere fordeler ved å la yrkesfaglærerne ved de ulike videregående skolene ha ansvaret for blant annet den teoretiske delen av opplæringen når elevene er ute i bedrift. Lærerne kjenner godt til de ulike målene for VG3-elever og er vant til å jobbe mot å nå disse målene. Læreren er også vant til å

bryte opp målene til vurderingskriterier på ulike nivåer, slik at de blir lettere å forstå for elevene. I tillegg er lærerne utdannet til å lære bort både teori og praksis. Formelt sett skal bedriften sørge for at lærlingene blir i stand til å kunne nå de ulike VG3-målene i læreplanen.

I nest siste spørsmål lurer jeg på hvilken måte lærlingene dokumenterer sitt eget arbeid. Alle respondentene svarer at de har dokumentert sitt eget arbeid, men det er veldig ulikt i hvor stor grad og på hvilken måte de har gjort dette arbeidet. Jeg synes det ser ut som at det peker i retning av at dette arbeidet gjøres sporadisk og lite grundig. Respondentene snakker om at de har mapper, bøker og permer der de skal dokumentere arbeidet sitt, men denne dokumentasjonen blir dessverre i svært liten grad sett på og fulgt opp, både når det gjelder bedriften og opplæringskontoret. En av respondentene sier at det ikke en gang på svenneprøven var noen som så på dokumentasjonen hans. Jeg mener at det kan virke meningsløst og lite motiverende for lærlingene å dokumentere det arbeidet de gjør, når ingen ser på dokumentasjonen eller følger den opp på noen måte. Lærlingene er fortsatt under utdanning og har behov for oppfølging. Dette burde være viktig dokumentasjon for lærlingene og de burde blitt inspirert og motivert til å jobbe skikkelig med denne dokumentasjonen.

Denne dokumentasjonen er viktig når det gjelder hvilken kompetanse lærlingen har tilegnet seg og hvilke kompetansemål lærlingen ikke har fått opplæring i. Den er med på å kvalitetssikre utdanningen i tømmerfaget. Dersom ingen ser på det ser de ikke behovet for det eller nytten av denne jobben.

Å følge opp dokumentasjonen til lærlingene burde vært en av arbeidsoppgavene til veilederen i bedriften, i tillegg til at opplæringskontoret også burde følge den opp. Det burde vært en obligatorisk gjennomgang av opplæringspermen før lærlingen ble oppmeldt til svenneprøven. I tillegg burde den blitt vist frem ved svenneprøven og vært en del av vurderingsgrunnlaget og vurderingskriteriene der.

6.3 Organisering av oppfølgingen

Organiseringen av oppfølgingen i bedrift kan gjøres på mange måter. I dette avsnittet ønsker jeg å beskrive hvordan lærlingene opplever organiseringen av oppfølgingen og hva de mener kunne vært gjort annerledes. Jeg kommer også til å drøfte mine synspunkter på dagens organisering og en videreutvikling av denne.

I spørsmål seks spør jeg lærlingene om hvem de mener burde hatt ansvaret for oppfølgingen av lærlinger. Jeg sier at opplæringskontoret, bedriften eller yrkesfaglærere fra skolen er eksempler på instanser som kan ha ansvar for oppfølgingen av lærlinger.

Ikke overraskende er det en sammenheng mellom de lærlingene som er fornøyd med tiden som lærling og de som mener at oppfølgingsansvaret bør ligge hos Opplæringskontoret der det ligger i dag. De respondentene som mener dette, sier at de ble godt tatt imot på arbeidsplassen da de begynte å jobbe der som lærling. De sier også at de har blitt fulgt godt opp og at de har hatt gode veiledere. Det å ha en god veileder blir nevnt av flere som viktig. Flere av respondentene mener også at det er viktig at den som skal følge opp lærlingene, er en de stoler på og en som kjenner dem.

Det er samarbeidet mellom veileder i bedrift og den som har ansvaret for oppfølgingen som er viktig for å kvalitetssikre utdanningen og for å få til en utdanning som er tilpasset hver enkelt lærling. Jeg opplever at mange veiledere er flinke håndverkere og fagarbeidere, men når de skal inn i en opplærings situasjon, mener jeg at det burde vært krav til veiledere om kunnskap innen yrkespedagogikk og yrkesdidaktikk. Veiledere må få mulighet til å tilegne seg denne kunnskapen som vil øke kvaliteten på opplæringen i bedrift og lærlingene sin faglige kompetanse. Dette vil skape trygghet hos veilederen og kan bidra til å øke kvaliteten på opplæringen i bedriften og lærlingene sin faglige kompetanse.

Dersom det skulle bli et krav fra Fylkeskommunen at veiledere må ha utdanning eller bli kurset innen yrkespedagogikk og yrkesdidaktikk for å kunne ha lærlinger ansatt i firma, kan det fort bli for tidkrevende og for omfattende å bli en godkjent lærebedrift. Det kan i tillegg føre til at bedriftene som er godkjente lærebedrifter i dag ikke ønsker å ansette lærlinger. Jeg mener at en person som har kompetanse innen fagområdet til lærlingen i tillegg til yrkespedagogisk -og yrkesdidaktisk utdanning i samarbeid med veilederen i bedriften kan klare å lage et tilfredsstillende utdanningsløp. Dette forutsetter en tett oppfølging av lærlingene og et godt samarbeid mellom bedriften og veilederen.

Tre av respondentene sier at de tror det ville vært fint om skolen og yrkesfaglærerne hadde fulgt dem opp når de jobbet som lærlinger i bedrift, den siste nevner ikke noe om det. Lærlingene nevner flere grunner til at de tror det ville vært en god løsning å bli fulgt opp av yrkesfaglærerne sine. Blant annet sier de at yrkesfaglærerne har «fostret dem opp», lært dem alt det grunnleggende og at de kan litt om dem og vet hvem de er. Den tryggheten dette gir virker å være viktig for flere av lærlingene. Hilde Hiim bekrefter dette i boka Yrkesbasert

utdanning, hun sier at «Oppfølging fra lærer skaper trygghet, og bidrar til sammenheng mellom arbeidet i skolen og i bedriften» (Hiim, 2013 S.323). Det blir også nevnt av en respondent at dersom yrkesfaglærerne skal ha ansvaret, er det viktig at det ikke er for lenge siden de har vært i bedrift, og at de kan faget. Det er i dagens skole lagt til rette for at yrkesfaglærerne kan hospitere i ulike yrker for å kunne oppdatere seg faglig, både i eget fag og i andre beslektede fagområder. I tillegg sies det at det er viktig å kunne lære bort; i mange tilfeller blir lærlingen satt til arbeidsoppgaver uten å bli fortalt hvorfor eller hvordan. Som nevnt i teorikapittelet er det denne transformasjonen fra arbeidsoppgave til læringsoppgave som er den utslagsgivende faktoren for at lærlingen skal oppleve læring. Det er her det er viktig å ha en yrkespedagogisk –og yrkesdidaktisk utdanning. Ludviksenutvalget har i sin rapport beskrevet lærerens profesjonelle arbeid.

Lærernes kompetanse og profesjonalitet er avgjørende for å realisere innholdet i fremtidens skole. Lærerne har ansvaret for å planlegge hva opplæringen skal inneholde, og hvordan den skal organiseres, for at elevene skal kunne nå målene i læreplanverket. Lærernes profesjonelle vurderinger må bygge på forsknings- og erfaringsbasert kunnskap om hva som fremmer læring i fagene (NOU 2015: 8, 2015).

Flere av respondentene sier også at den som har ansvaret for oppfølgingen, bør være en de stoler på og en som kjenner dem. Lærlingene kommer i de fleste tilfellene fra den videregående skolen, hvor de har blitt fulgt opp av en yrkesfaglærer.

Det er jo nærliggende å tenke at yrkesfaglæreren i fremtiden burde ha oppfølgingen av hele utdanningsløpet til lærlingen. Med hele utdanningsløpet mener jeg de to årene i den videregående skolen og de to årene med oppfølging i bedrift. Yrkesfaglæreren kunne i tillegg hatt ansvaret for en eventuell restteori. Hvorfor blande inn flere aktører i utdanningsløpet når Akershus fylkeskommune, som har det overordnede ansvaret for utdanningen til lærlingene, har ansatte med kompetanse innen fagområdene og yrkespedagogisk –og yrkesdidaktisk høyskoleutdanning?

Det å blande inn flere aktører er med på å skape forvirring, både hos bedriftene og lærlingene. Usikkerheten skyldes vanskelighetene med å skille ansvar og arbeidsoppgaver aktørene i mellom. Det kan være med på en utvanning av ansvarsforholdet.

Forvirringen kan også skyldes begrenset oppfølging og lite involvering i utdanningsløpet. Dette bekrefter Lærlingeundersøkelsen 2015. Rapporten som er utarbeidet av NTNU med utgangspunkt i lærlingeundersøkelsen beskriver at «flere bedrifter har vanskelig med å skille

mellom opplæringskontorets og fylkeskommunens rolle i læreløpet på grunn av at begge instanser involverer seg i liten grad» (Joakim Caspersen, 2015 S.105).

Lærlingeundersøkelsen fant også ut at uklarhetene fra bedriftene sin side kunne skyldes informasjonsoverføringene. «Å skille mellom opplæringskontorets og fylkeskommunens ansvar og oppgaver var den mest typiske grunnen til usikkerhet hos de bedriftene vi var i kontakt med. En annen grunn til uklarhet hang mer sammen med manglende informasjonsoverføring» (Joakim Caspersen, 2015 S.106).

Det virker for meg som om respondentene ikke har tenkt så mye omkring hva det innebærer å ha ansvar for lærlingene, og det ser heller ikke ut til at lærlingene reflekterer så mye rundt organiseringen av oppfølgingen av lærlinger. Jeg er usikker på om de kjenner strukturen, og er klar over at det i dag blant andre er opplæringskontorene som har ansvaret for oppfølgingen av dem, og hva det innebærer. Lærlingene kan like gjerne ha inntrykk av at det er lærlingkontakten, veilederen eller den de jobber tettest med i bedriften som har ansvaret for dem. Sjefen i bedriften kan også være en person de har inntrykk av har hovedansvaret for opplæringen.

Dagens ordning med forskjellige aktører ansvarlig for oppfølgingen av lærlingene, for eksempel Veiledningssenteret i Fylkeskommunen, Opplæringskontoret for tømrere i Oslo og Akershus, Opplæringskontoret for Bygg –og Anleggsteknikk og bedriftene selv, skaper etter mitt inntrykk til tider forvirring og uoversiktighet. Dette går etter mitt syn ut over kvaliteten på den helhetlige 4-årige utdanningen. Mitt inntrykk støttes av mine respondenter og tidligere forskning på området. Lærlingeundersøkelsen fra 2014 kan bekrefte dette. I rapporten, som omhandler lærlingundersøkelsen kommer det frem i figur 4.3 at innen utdanningsprogrammet Bygg -og anleggsteknikk er det 11.1% av lærlingene som besvarte undersøkelsen som ikke vet om de er tilknyttet et opplæringskontor (Joakim Caspersen, 2015 S.105). Det kan være flere grunner til dette. Det kan være at lærlingen ikke er informert, tilstedeværelsen til de som har ansvaret er lav eller at lærlingen er usikker på hvem som har ansvaret av fylkeskommunen eller opplæringskontoret. Uansett grunn, disse resultatene tyder på at dagens organisering av oppfølgingen og utdanningen ikke er tilfredsstillende.

Hvordan tømrerlærlingene opplever at oppfølgingen i bedriftene er kontra hvordan den kunne vært optimalt sett, er to forskjellige ting. Men jeg mener sier en del om oppfølgingen av lærlinger når noen lærlinger er usikre på hvem som har ansvaret for oppfølgingen i bedrift og for utdanningsløpet.

Det at lærlingene ikke vet hvem som har det overordnede ansvaret for dem er for så vidt uproblematisk når alt fungerer som det skal. Dersom de føler seg sett og godt fulgt opp, får ulike arbeidsoppgaver, trives og føler seg motivert, oppnår målene i læreplanen og består svenneprøven, er det uviktig for dem hvem som hadde hovedansvaret. Som oftes går ikke alt så på skinner, og det er mange lærlinger som opplever ulike utfordringer i løpet av læretiden. Da er det viktig å se på om ting kunne vært gjort annerledes. Vi må kunne evaluere dagens ordning, ha som mål å hele tiden gjøre utdanningsløpet for lærlingen bedre og prøve å optimalisere oppfølgingen av lærlingene. Slik jeg ser det, har dagens ordning et stort forbedringspotensial.

Det står for meg som en gammel myte at du i praksistiden kun skal jobbe praktisk. Tidligere var det slik at du først hadde to år på skolen der du jobbet både teoretisk og praktisk, for så etter to år gå ut som lærling i en bedrift og jobbe på nesten lik linje med de andre ansatte. Slik er det ikke i dag. Dagens samfunn setter andre krav til kompetanse og dermed utdanning, og vi som er en del av yrkesfag må bestrebe oss på å følge med på utviklingen. Det er slik jeg ser det, veldig fint at vi har en ordning hvor elevene etter to år med praktisk og teoretisk undervisning på skolen, kan jobbe praktisk i en reell bedrift sammen med tømrere som ofte har yrkesfaglig utdanning og praktisk arbeidserfaring. Etter mitt syn er det lite heldig at ordningen i dag er slik at det er yrkespedagogisk ufaglærte som i mange tilfeller skal stå for den teoretisk opplæringen og oppfølgingen av lærlingene de to siste årene av utdanningen. Du kan lære mye av å se på og jobbe sammen med gode praktikere, men det er pedagogene som har den formelle utdannelsen til å kunne undervise og lære bort. Det burde vært et krav om pedagogisk utdanning for dem som skal undervise lærlinger i restteori og for dem som skal organisere opplæringen i bedriften og ha ansvaret for at alle kompetansemålene i læreplanen blir oppnådd. I realiteten er det jo slik at yrkespedagogisk ufaglærte har ansvaret for at lærlingene får den opplæringen de har krav på og for at de fullfører hele utdanningsløpet.

I spørsmål ni ber jeg lærlingene svare på hvem de mener burde ha ansvaret for den teoretiske opplæringen i løpet av læretiden. Med «den teoretiske opplæringen» mener jeg restteorien.

På dette spørsmålet svare tre av respondentene at de mener skolen eller læreren burde hatt ansvaret for den teoretiske opplæringen i løpet av læretiden. Den siste svarer at det er vanskelig å svare på, men han er ikke fornøyd med ordningen slik den er nå, fordi han hadde hatt en uuddannet lærer fra opplæringskontoret og følte ikke at han lærte noen ting.

Argumenter respondentene kommer med for at skolen eller lærerne skal ha ansvaret går på at lærerne er lærere og er de som kan lære bort. Det nevnes at det er stor forskjell på den teoriundervisningen de har hatt på skolen og den undervisningen de har når de har restteori med opplæringskontoret. Sammenligningen går i favør av undervisningen på skolen.

Jeg mener at det er yrkesfaglærerne som har utdanning innen fagområdene yrkespedagogikk og yrkesdidaktikk som burde ha ansvaret for den fagteoretiske undervisningen. Det blir i dagens organisering veldig tilfeldig hva slags teoretisk undervisning lærlingene får når det er opplæringskontoret som har ansvaret og det ikke er noen krav til pedagogisk kompetanse hos dem som har ansvaret for fagteorien og undervisningen til lærlingene. Jeg tror det med fordel kunne vært organisert annerledes på dette punktet med tanke på at lærlingene skal lære mer og oppnå høyere grad av måloppnåelse. I tillegg mener jeg en omorganisering av utdanningsløpet inkludert restteorien kan bidra til å redusere frafallet fra den videregående skole og læretiden. Jeg mener restteorien bør inneholde relevant fagteori som kan knyttes opp mot arbeidsoppgaver i lærlingene sin hverdag. Det å skape en relevant utdanning kan forhindre frafallet i utdanningsløpet.

Til slutt spør jeg om respondentene har noen kommentarer eller meninger om dagens lærlingordning. Jeg spør om de for eksempel har noen tanker om oppfølgingen skal foregå av skole eller bedrift, eller om de har noen tanker om noe som kan gjøres annerledes.

Det er litt ulikt hva som kommer frem når jeg spør om respondentene har noen kommentarer eller meninger om dagens lærlingordninger. Jeg velger å kommentere det som jeg mener er med på å belyse min problemstilling. Det kommer frem at en av lærlingene skulle ønske at det var flere kurs. En av lærlingene skulle ønske at teorien ble lagt fast i et langt løp og ikke kom bolkevis. Det nevnes at de tror at lærlingene hadde blitt fulgt tettere opp dersom det var skolen som hadde ansvaret for oppfølgingen. I tillegg kommer det også frem at de tror at lærlingen ville jobbet hardere dersom det var lærerne deres som hadde ansvaret for dem. En av respondentene sier at han synes at bedriftene skulle fulgt opp lærlingene bedre. Han mener at det burde gjelde for skolene også. Min tolkning av uttalelsen til respondenten, er at han er usikker eller ikke vet at oppfølgingsansvaret for opplæringen i bedrift ikke er skolens ansvarsområde. Jeg mener det er kritikkverdig for dagens oppfølging av lærlinger når lærlingen selv ikke vet hvem som har ansvaret for oppfølgingen.

En av respondentene sier at det ofte blir diskusjoner rundt hva lærlingene har lært og ikke, hva læreren har undervist, og hvor godt elevene har fulgt med. Disse diskusjonene som omhandler hva elevene har vært i gjennom eller ikke har vært i gjennom og hva elevene har tilegnet seg av kunnskap i løpet av VG1 og VG2, kan skyldes bedriftens mangelfulle kunnskap om skolens organisering og innblikk i læreplanene som skolen må forholde seg til. Det hadde vært litt enklere dersom den som hadde ansvaret for oppfølgingen i bedriften, kjente elevene og visste litt om kunnskapene, holdningene og ferdighetene deres. Hvis den som er ansvarlig for oppfølgingen har denne kunnskapen, kunne en brukt mer tid på det som er viktig i opplæringen.

En av respondentene svarer også på et spørsmål fra meg at han tror bedriftene hadde hatt behov for mer kursing og veiledning i oppfølgingen av lærlingene. Akershus fylkeskommune har sammen med Fagskolen i Oslo og Akershus i disse dager opprettet et fagskolestudium som skal styrke kvaliteten på opplæringen i bedrift. Utdanningen er for instruktører eller veiledere som skal veilede lærlinger i bedrift. Dette har jeg drøftet under avsnitt 6.2, *Formell oppfølging*.

Jeg mener at det er for dårlig kvalitetssikring av bedrifter som får ta imot lærlinger, av veiledere og av de som får i oppdrag å undervise og følge opp lærlingene generelt. Det finnes ingen krav til kompetanse eller kunnskap innen veiledning og opplæring hos de som blir utnevnt som veileder av bedriftene, og det mener jeg må inn. Det eneste kravet som er i dag er at veiledere må ha svennebrevet. Slik jeg ser det, er det for tilfeldig om en lærling kommer i en god eller dårlig bedrift med tanke på å få god oppfølging og god opplæring. Lærlingene bør få en tettere oppfølging og et bedre sikkerhetsnett slik jeg ser det.

Det er flere fordeler for lærlingene ved å la yrkeslærerne ved de videregående skolene ha ansvar for dem. Jeg tror terskelen for å ta kontakt med lærlingansvarlig ville vært lavere dersom man kjenner den du skal snakke med. Det vil oppleves lettere å ta opp problemer og utfordringer, lettere å ta opp hendelser tidlig i stedet for å la det skure og gå og håpe at det går over av seg selv. Det er viktig at en er trygg på og har tillitt til den som har oppfølgingsansvaret. Med dette tror jeg vi kan unngå en del av frafallet fra den videregående skolen og frafallet i løpet av læretiden.

For meg virker det som det hadde vært mer struktur på opplæringen og oppfølgingen dersom den videregående skolen og yrkesfaglærerne hadde fulgt opp lærlingen helt eller delvis mens de jobbet i bedrift. Det kan se ut som det hadde blitt et litt mer «vanntett system», og ikke blitt

så tilfeldig i hvilken grad du som lærling ble fulgt opp. Slik ordningen er i dag, kan det se ut som at det er veldig tilfeldig hvilken opplæring og oppfølging du får som lærling. Det er ulikt fra bedrift til bedrift hva slags kurs og restteori du får, i hvilken grad det jobbes strukturert og målrettet med VG3-målene i læreplanen, hvilke arbeidsoppgaver du får som lærling, i hvor stor grad det du gjør dokumenteres og i hvilken grad og på hvilken måte du blir fulgt opp, både faglig og personlig. Når du er under utdanning, mener jeg at det er en fordel om det jobbes relativt likt med så mange som mulig av de overnevnte punktene.

For å kunne fått større innblikk i og opplevelser av organiseringen ser jeg i ettertid at jeg med fordel kunne ha intervjuet noen ansatte i bedriftene som har ansvaret for lærlinger, opplæringskontoret, oppfølgingstjenesten og yrkesfaglærere når det kommer til organiseringen av opplæringen i bedrift. Da hadde kanskje resultatene sett annerledes ut.

6.4 Konklusjon

Med utgangspunkt i problemstillingen skal jeg i dette avsnittet komme med konklusjonen. Jeg velger å starte med å forklare grunnlaget for konklusjonen som besvarer problemstillingen, for deretter å konkludere. Videre beskriver jeg mine forskningsspørsmål, og med utgangspunkt i resultatene fra undersøkelsen kommer jeg med en konklusjon som besvarer begge forskningsspørsmålene. Det som ligger til grunn for konklusjonen er resultatene fra undersøkelsen, og drøftingen av disse.

Respondentene opplever oppfølgingen i bedrift veldig forskjellig. Lærlingene er prisgitt hvilken bedrift de blir ansatt i når det kommer til oppfølgingen fra bedriftene sin side og fra opplæringskontoret. Resultatene fra undersøkelsen viser at mye fungerer og er tilfredsstillende når det kommer til oppfølgingen av lærlinger. Tre av bedriftene som var med i undersøkelsen har tidligere hatt lærlinger og er godt forberedt og tar godt imot lærlingene både faglig og personlig. Tre av lærlingene som deltok i undersøkelsen beskrev varierte arbeidsoppgaver, en fast mentor og tett og god oppfølging og opplæring og er dermed godt rustet til arbeidslivet etter endt utdanning.

Det jeg mener er utfordringen med dagens organisering, er blant annet at det er for tilfeldig om du havner i en bedrift med lang erfaring og gode rutiner for oppfølging av lærlinger eller i en bedrift med mangelfull oppfølging og erfaring med lærlinger. Det er få eller ingen rutiner for å fange opp dette på en god og effektiv måte, og en lærling kan gå i mange måneder under

kritikkverdige opplæringsforhold uten at noen tar tak i det dersom ikke lærlingen selv rapporterer om tilstanden. Oppfølgingen burde vært bedre organisert for å identifisere lærlingene som ikke får den opplæringene de har krav på. Jeg mener også at de lærlingene som i utgangspunktet ikke opplever behov for besøk eller hjelp, kan oppleve det som positivt og trygt med hyppigere besøk og tettere oppfølging fra den aktøren som har ansvaret for opplæringen og oppfølgingen i bedrift.

Uansett om det er opplæringskontoret, fagopplæringen eller bedriften selv som skal fortsette å ha opplærings- og oppfølgingsansvaret for lærlinger mener jeg det er viktig med noen endringer i kravene fra Akershus fylkeskommune. Disse kravene bør føre til en klarere og mer detaljert plan for å sikre bedre oppfølging og dermed bedre opplæring av lærlingene. Jeg mener følgende endringer er helt nødvendige for at vi skal klare å henge med på dagens krav til kunnskap og kompetanse:

- det bør være krav om relevant faglig og pedagogisk utdanning for alle som jobber med lærlinger og lærlingbedrifter
- det bør være krav om obligatorisk og systematisk kursing og veiledning for alle i bedriften som har ansvar for oppfølging og opplæring av lærlinger
- det bør være krav om tettere formell -og uformell oppfølging av lærlingene og bedriftene med besøk på arbeidsplassen eller i bedriften.
- det bør være krav om systematisk oppfølging av dokumentasjonen lærlingen er pålagt å skrive, både fra arbeidsgiver og fra opplæringskontoret.
- det bør være krav om systematisk oppfølging av læreplanene og arbeidsoppgaver som muliggjør oppnåelse av kompetansemålene i læreplanen.

I tillegg til endringene over mener jeg også at det er kritikkverdig at det kun går utover lærlingene dersom de ikke har fått den opplæringen de har krav på. Slik det er i dag, går det i verste fall bare ut over lærlingen dersom han stryker på svennebrevet. Av erfaring er det ingen som etterspør dokumentasjon fra bedriften eller opplæringskontoret om opplæringsplan, arbeidserfaring eller plan for restteori. Dette bør det også gjøres noe med.

Mine forskningsspørsmål er tidligere beskrevet i kapittel 1.1 *Problemstilling og forskningsspørsmål*. Under skal jeg besvare og komme med min konklusjon på disse to forskningsspørsmålene. Forskningsspørsmålene er som følger.

- Hvilke pedagogiske forutsetninger har opplæringskontorene for å ha ansvaret for opplæringen og oppfølgingen av elever og lærlinger?
- Hvilke pedagogiske forutsetninger har bedrifter for å ha ansvaret for opplæringen og oppfølgingen av elever og lærlinger?

Jeg velger å besvare disse forskningsspørsmålene ved å konkludere på følgende måte; Ut i fra resultatene i denne undersøkelsen konkluderer jeg med at dagens krav til de som har ansvaret for opplæring og oppfølging av lærlingene i bedrift, i dette tilfelle Opplæringskontoret for tømrere og bedriftene, ikke er tilstrekkelig. Det stilles i dag ingen krav til pedagogisk utdanning til de som har ansvaret for den fagteoretiske undervisningen de to siste årene av utdanningsløpet til lærlingene. Jeg mener det også det burde vært krav om en form for kursing av ansvarlig veileder i bedrift eller til den personen som har ansvaret for den praktiske opplæringen.

Når det kommer til hvilke pedagogiske forutsetninger de ansvarlige i opplæringskontoret eller bedriftene har, er det individuelle forskjeller. Det som kan begrense muligheten til å oppfylle kravene til pedagogisk- og didaktisk utdanning til veileder i bedrift, er veileder sin mulighet til å tilegne seg denne kunnskapen. Denne begrensningen kan være at bedriftene ut fra et økonomisk syn ikke ser behovet eller har mulighet til å tilrettelegge for kursing av veiledere.

Jeg tror en form for krav til kursing av bedrifter og veiledere er tilstrekkelig for å kunne være ansvarlig for opplæring i bedriften. Dette vil øke forutsetningene de har for å gi lærlingene faglige opplæring og gi lærlingene det de har krav på av faglig tilrettelegging for å kunne nå kompetansemålene i læreplan og bestå svenneprøven. De kan i tillegg til den daglige tilretteleggingen ha ansvaret for den praktiske opplæringen i tømrerfaget. Som en del av dette opplæringsansvaret er det viktig med en tett fagpedagogisk- og fagdidaktiskoppfølging og samarbeid med den eventuelt eksterne aktøren som har ansvaret for oppfølgingen av lærlingene. Jeg mener denne fagpedagogisk- og fagdidaktiskoppfølgingen bør være i regi av den som har hovedansvaret for utdanningsløpet. I dette tilfellet vil det være Akershus fylkeskommune sitt ansvar. I tillegg til ansvaret for lærlingene, kunne Akershus fylkeskommune stått ansvarlig for opplæring og kursing av veiledere i bedrift.

Denne undersøkelsen dokumenter også en mangelfull og lite organisert undervisning i form av restteori. Det var i dette tilfelle opplæringskontoret som hadde ansvaret for restteorien. Det

er utfordrende å beskrive opplæringskontoret sin pedagogiske forutsetning i forhold til denne type undervisning og oppfølging. Det er også her individuelle forskjeller på de som har ansvaret for undervisningen og oppfølgingen av lærlingene slik som i bedriftene. Resultatene av undersøkelsen viser, uavhengig av opplæringskontoret sitt pedagogiske forutsetning, at det er behov for mer konkrete yrkespedagogiske krav til de som har ansvaret for planleggingen og undervisningen i restteorien og oppfølgingen av den i bedrift.

Akershus fylkeskommune har ansatte som er yrkesfaglærere og som i mange tilfeller kjenner lærlingene fra før og jobber daglig med denne typen undervisning. Etter min mening skulle Akershus fylkeskommune bruke denne kompetansen til å kvalitetssikre opplæringen de to siste årene av utdanningsløpet i tømmerfaget. Dette blir støttet av flertallet av respondentene; de mener at ansvaret for opplæringen og oppfølgingen burde ligge hos den videregående skolen. Jeg mener yrkesfaglærerne i den videregående skolen i tillegg til fagkompetanse innehar en betydelig yrkespedagogisk- og yrkesdidaktisk kompetanse. Dette innebærer blant annet at de har kunnskap og erfaring når det kommer til tilrettelegging for og oppfølging av alle lærlinger og spesielt lærlinger med særskilte behov for tilrettelegging. Dette hadde også gitt yrkesfaglærerne i samarbeid med bedriftene en mulighet å kvalitetssikre hele utdanningsløpet. Ved å videreføre oppfølgingsansvaret for lærlingene fra den videregående skolen og over til en oppfølging i bedrift vil vi få en mer helhetlig utdanning og oppfølging gjennom hele det fire år lange utdanningsløpet.

Vi må aldri glemme hvorfor det er viktig med en kvalitetssikret oppfølging og opplæring av lærlinger. Det å tilrettelegge for læring slik at lærlingene på en best mulig måte er faglig skikket til å bestå svenneprøven og få svennebrevet er etter mitt syn hovedoppgaven i utdanningsløpet. Da er de klare til å møte arbeidslivet på en måte som sikrer kvalitet i yrkeslivet. Da vil de være i stand til å ta del i og videreføre yrkestradisjoner og bringe fagstoltheten til kommende generasjoner.

Litteraturliste

- Akershus fylkeskommune. (2013a). Bli lærebedrift. Retrieved 04.04.2016, from <http://www.akershus.no/ansvarsomrader/opplering/opplering-i-bedrift/lerebedrift/>
- Akershus fylkeskommune. (2013c). Prøvenemder. Retrieved 08.06.2015, from <http://www.akershus.no/ansvarsomrader/opplering/opplering-i-bedrift/fag-og-svenneprove/provenemnder/>
- Akershus fylkeskommune. (2015). *Samarbeid skole og arbeidsliv, byggfag*. Oslo: Akershus fylkeskommune.
- Akershus fylkeskommune. (2016). Veiledningssenteret Follo. Retrieved 04.04.2016, from <http://www.veiledningssentrene-akershus.no/om-veiledningssentrene/follo/>
- Buskenes, A. H. (2015). Tett på yrkesopplæring : yrkesrelevant, tilpasset og samfunnstjenlig? In K. H. Hansen, T. L. Hoel, & G. Haaland (Eds.). Bergen: Fagbokforl.
- Byggopp, o. f. B.-o. A. (2016). Oppfølging av lærlinger. Retrieved 04.04.2016, from <http://ost.byggopp.no/for-laerlinger/oppfolging-av-laerlinger/oppfolging-av-laerlinger/>
- Christian Wendelborg, K. T., Veronika Paulsen, & Garvik, o. M. (2014). Lærlingundersøkelsen *Analyse av Lærlingundersøkelsen høsten 2013*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning AS.
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode* (2. utg. ed.). Oslo: Universitetsforl.
- Dalland, O. (2012a). *Metode og oppgaveskriving for studenter* (5. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Dalland, O. (2012c). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Haaland, G., Nilsen, S. E., & Pedlex norsk, s. (2013). *Læring gjennom praksis : innhold og arbeidsmåter i yrkesopplæringen : en grunnbok i yrkesdidaktikk*. Oslo: PEDLEX norsk skoleinformasjon.
- Hansen, K. H., Hoel, T. L., & Haaland, G. (2015). *Tett på yrkesopplæring : yrkesrelevant, tilpasset og samfunnstjenlig?* Bergen: Fagbokforl.
- Hiim, H. (2013). *Praksisbasert yrkesutdanning: hvordan utvikle relevant yrkesutdanning for elever og arbeidsliv?* Oslo: Gyldendal akademisk.
- Høgskolen i Oslo og Akershus. (2015). Yrkesfaglærer: bygg- og anleggsteknikk. Retrieved 04.04.2016, from <http://www.hioa.no/Studier-og-kurs/LU/Bachelor/Yrkesfaglaerer-bygg-og-anleggsteknikk>
- Illeris, K. (2012). *49 tekster om læring*. Fredriksberg: Samfundslitteratur.
- Joakim Caspersen, M. G. o. C. W. (2015). Lærlingundersøkelsen 2014: Analyser av variasjoner og sammenhenger. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning AS.

- Johnsrud, G. (2015). Tett på yrkesopplæring : yrkesrelevant, tilpasset og samfunnstjenlig? In K. H. Hansen, T. L. Hoel, & G. Haaland (Eds.). Bergen: Fagbokforl.
- Kunnskapsdepartementet. (2014). Yrkesfagene fortjener mer respekt. Retrieved 24.oktober 2014, from http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/aktuelt/taler_artikler/kunnskapsministerens-taler-og-artikler/2014/Yrkesfagene-fortjener-mer-respekt.html?id=768555
- Kunnskapsdepartementet. (2008). Læreplan i tømrrarfaget Vg3. Retrieved 04.04.2016, from <http://www.udir.no/kl06/TMF3-01/Kompetansemaal/?arst=1858830314&kmsn=-1579775102>
- Kunnskapsdepartementet. (2015). Voksnes læring og kompetanse. Retrieved 04.06.2015, from <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/tema/livslang-laring.html?id=592615>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lier, A. R. (2015). Tett på yrkesopplæring : yrkesrelevant, tilpasset og samfunnstjenlig? In K. H. Hansen, T. L. Hoel, & G. Haaland (Eds.). Bergen: Fagbokforl.
- Meld. St. 13 (2011–2012). (2012). *Utdanning for velferd* Oslo: Retrieved from <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-13-20112012/id672836/?q=Fylkeskommunen+har+det+juridiske+og+overordnede+ansvaret+for+at+ungdom+f%C3%A5r+oppfylt+sin+rett+til+videreg%C3%A5ende+oppl%C3%A6ring%2C+og+at+oppl%C3%A6ringen+er+i+tr%C3%A5d+med+gjeldende+lover+og+forskrifter&ch=9>.
- NOU 2015: 8. (2015). *Fremtidens skole: Fornyelse av fag og kompetanser*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Opplæringskontoret for tømrrere, i. O. o. A. (2016). Om Opplæringskontoret for Tømrrerfaget. Retrieved 04.04.2016, from <http://www.bfoslo.no/oft/om-opplaeringskontoret-tomrrerfaget>
- Opplæringslova. (1998). *Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa*. Retrieved from <http://lovdata.no/lov/1998-07-17-61/§1-1>.
- Sylte, A. L. (2013). *Profesjonspedagogikk : profesjonsretting/yrkesretting av pedagogikk og didaktikk*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Tiller, T. (2006). *Aksjonslæring - forskende partnerskap i skolen : motoren i det nye læringsløftet* (2. utg. ed.). Kristiansand: Høyskoleforl.
- Utdanningsdirektoratet. (1993). Den genrelle delen av læreplanen. Retrieved 04.04.2016, from http://www.udir.no/upload/larerplaner/generell_del/generell_del_lareplanen_bm.pdf
- Utdanningsdirektoratet. (2011). Informasjon til bedrifter som tar inn lærlinger og lære kandidater. Retrieved 04.04.2016, from <http://www.udir.no/Regelverk/Tilskudd/Fag--og-yrkesopplaring/Tilskudd-til-bedrifter-som-tar-inn-larlinger-og-larekandidater/>
- Utdanningsdirektoratet. (2012). Læringsplakaten. Retrieved 04.04.2016, from <http://www.udir.no/Lareplaner/Kunnskapsloftet/Prinsipp-for-opplaringa/Laringsplakaten/>

Utdanningsdirektoratet. (2015). Satser lærlinger og lære kandidater - satser gjeldende fra 1.7.2015.

Retrieved 04.04.2016, from <http://www.udir.no/Regelverk/Tilskudd/Fag--og-yrkesopplaring/satser-larlinger-og-larekandidater---satser-gjeldende-fra-1.7.2015/>

Vedvik, K. O. (2016). Trøblete lærebedrifter får fortsette som før. *Utdanning*, 59, 12. doi:

Wenger, E. (2012). *49 tekster om læring* (I. Knud Ed.). Fredriksberg: Samfundslitteratur.

Vedlegg 1.

«Læringsplakaten

Skolen og lærebedriften skal:

- gi alle elever og lærlinger/lærekandidater like muligheter til å utvikle sine evner og
- stimulere elevene og lærlingene/lærekandidatene til å utvikle egne læringsstrategier og evne til kritisk tenkning
- stimulere elevene og lærlingene/lærekandidatene i deres personlige utvikling og identitet, i det å utvikle etisk, sosial og kulturell kompetanse og evne til demokratiforståelse og demokratisk deltakelse
- legge til rette for elevmedvirkning og for at elevene og lærlingene/lærekandidatene kan foreta bevisste verdivalg og valg av utdanning og framtidig arbeid
- fremme tilpasset opplæring og varierte arbeidsmåter
- stimulere, bruke og videreutvikle den enkelte lærers kompetanse
- bidra til at lærere og instruktører fremstår som tydelige ledere og som forbilder for barn og unge
- sikre at det fysiske og psykososiale arbeids- og læringsmiljøet fremmer helse, trivsel og læring
- legge til rette for samarbeid med hjemmet og sikre foreldres/foresattes medansvar i skolen

legge til rette for at lokalsamfunnet blir involvert i opplæringen på en meningsfylt måte»

Vedlegg 2.

Intervjuguide lærlinger

MAYP5900

Yrkespedagogisk fordypning –

MASTEROPPGAVE

Lasse Thorsen

Høgskolen i Oslo og Akershus

1.

Ønske velkommen

Står alt bra til? Jeg kommer til å si fra når jeg starter intervjuet, spør om drikke, sitter du godt?

2.

Informasjon om intervjuet og gjennomføringen

Informert om tiden intervjuet tar, intervjuet tar ca. _____ min

3.

Overgangsspørsmål

Er det mange lærlinger ansatt i firma?

Hvor mange ansatte er det i firma?

4.

Hovedspørsmålene

- 1. Hvordan opplevde du de første arbeidsdagene som lærling?**
- 2. Hvor mange ganger har opplæringskontoret vært i kontakt med deg i løpet av læretiden?**
 - Hva handlet samtalen om?

3. Hvordan oppfølging har du fått av bedriften i løpet av eller så langt i læretiden?

Eks: kurs, teoriundervisning, telefonsamtaler, møter på byggeplass osv.

4. Hvordan oppfølging har du fått av opplæringskontoret i løpet av eller så langt i læretiden?

Eks: kurs, teoriundervisning, telefonsamtaler, møter på byggeplass osv.

5. Hvordan har du blitt ivaretatt av Bedriften og Opplæringskontoret.

Eks: Støtte i hverdagen, sosialt, blitt veiledet, faglig fulgt opp, lønn, arbeidsklær, hms osv.

6. Hvem synes du burde ha ansvaret for oppfølging av lærlinger?

Eks. Opplæringskontoret, bedriften eller faglærer fra skolen.

- Hvorfor?
- Hvorfor ikke de andre?

7. Har du fått/ fikk du informasjon om læreplanmålene fra vg3 læreplan i løpet av læretiden?

8. Har du fått noen annen form for teoretisk undervisning, kurs eller opplæring?

Hvis ja, hvordan synes du det fungerte og hva fikk du ut av det?

Hvis nei, har du fått tilbud om det?

9. Hvem synes du burde ha ansvaret for den teoretiske opplæringen i løpet av læretiden. (Restteori)

10. På hvilken måte dokumenterer du eget arbeid?

11. Til slutt, har du noen kommentarer eller meninger om dagens lærlingordning?

Eks oppfølging, skole eller bedrift, hva kan gjøres annerledes?



MELDESKJEMA

Meldeskjema (versjon 1.4) for forsknings- og studentprosjekt som medfører meldeplikt eller konsesjonsplikt (jf. personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter).

1. Prosjektittel		
Tittel	Master oppgave MAY5900, Yrkespedagogisk fordypning	
2. Behandlingsansvarlig institusjon		
Institusjon	Høgskolen i Oslo og Akershus	Velg den institusjonen du er tilknyttet. Alle nivå må oppgis. Ved studentprosjekt er det studentens tilknytning som er avgjørende. Dersom institusjonen ikke finnes på listen, vennligst ta kontakt med personvernombudet.
Avdeling/Fakultet	Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier	
Institutt	Institutt for yrkesfaglærerutdanning	
3. Daglig ansvarlig (forsker, veileder, stipendiat)		
Fornavn	Leif	Før opp navnet på den som har det daglige ansvaret for prosjektet. Veileder er vanligvis daglig ansvarlig ved studentprosjekt.
Etternavn	Langli	
Akademisk grad	Høyere grad	Veileder og student må være tilknyttet samme institusjon. Dersom studenten har ekstern veileder, kan biveileder eller fagansvarlig ved studiestedet stå som daglig ansvarlig. Arbeidssted må være tilknyttet behandlingsansvarlig institusjon, f.eks. underavdeling, institutt etc.
Stilling	Høgskolelektor	
Arbeidssted	Høgskolen i Oslo og Akershus	NB! Det er viktig at du oppgir en e-postadresse som brukes aktivt. Vennligst gi oss beskjed dersom den endres.
Adresse (arb.sted)	Postboks 4	
Postnr/sted (arb.sted)	0130 Oslo	
Telefon/mobil (arb.sted)	67235000 /	
E-post	leif.langli@hioa.no	
4. Student (master, bachelor)		
Studentprosjekt	Ja <input checked="" type="radio"/> Nei <input type="radio"/>	NB! Det er viktig at du oppgir en e-postadresse som brukes aktivt. Vennligst gi oss beskjed dersom den endres.
Fornavn	Lasse	
Etternavn	Thorsen	
Akademisk grad	Lavere grad	
Privatadresse	Fjellveien 50	
Postnr/sted (privatadresse)	1914 Ytre Enebakk	
Telefon/mobil	90963416 /	
E-post	lasse.thorsen@vestby.vgs.no	
5. Formålet med prosjektet		
Formål	Formålet med undersøkelsen er å finne ut hvordan dagens tømrerlæringer blir fulgt opp når de har blitt ansatt som lærling i bedrift. Den foreløpige problemstillinger er «På hvilken måte følges dagens tømrerlæringer opp?». For å besvare denne problemstillingen ønsker jeg å intervju læringer som er i gang med læretiden eller som har gjennomført læretiden. Jeg ønsker også ha samtaler med opplæringskontor, bedrifter, veiledningssenteret og yrkesfaglærere. Respondentene i intervjuene og aktørene som jeg skal ha samtaler med skal være anonyme.	Redegjør kort for prosjektets formål, problemstilling, forskningsspørsmål e.l. Maks 750 tegn.
6. Prosjektomfang		
Velg omfang	<ul style="list-style-type: none"> • Enkel institusjon ○ Nasjonalt samarbeidsprosjekt ○ Internasjonalt samarbeidsprosjekt 	Med samarbeidsprosjekt menes prosjekt som gjennomføres av flere institusjoner samtidig, som

Oppgi øvrige institusjoner		har samme formål og hvor personopplysninger utveksles.
Oppgi hvordan samarbeidet foregår		
7. Utvalgsbeskrivelse		
Utvalget	Utvalget av respondenter til intervjuet vil være lærlinger som er i gang med læretiden eller lærlinger som har fullført lærlingperioden. Aktørene som jeg ønsker skal delta i samtale er opplæringskontor, bedrifter, veiledningssenteret og yrkesfaglærere.	Med utvalg menes dem som deltar i undersøkelsen eller dem det innhentes opplysninger om. F.eks. et representativt utvalg av befolkningen, skoleelever med lese- og skrivevansker, pasienter, innsatte.
Rekruttering og trekking	Utvalget av respondenter til intervjuet blir valgt ut i fra tilfeldige møter med lærlinger. Opplæringskontor, bedrifter, veiledningssenteret og yrkesfaglærere blir plukket valgt ut i fra praktiske årsaker.	Beskriv hvordan utvalget trekkes eller rekrutteres og oppgi hvem som foretar den. Et utvalg kan trekkes fra registre som f.eks. Folkeregisteret, SSB-registre, pasientregistre, eller det kan rekrutteres gjennom f.eks. en bedrift, skole, idrettsmiljø, eget nettverk.
Førstegangskontakt	Det er jeg som oppretter førstegangskontakten med respondentene til intervjuet og aktørene i samtale.	Beskriv hvordan førstegangskontakten opprettes og oppgi hvem som foretar den. Les mer om dette på våre temasider.
Alder på utvalget	<input type="checkbox"/> Barn (0-15 år) <input type="checkbox"/> Ungdom (16-17 år) <input checked="" type="checkbox"/> Voksne (over 18 år)	
Antall personer som inngår i utvalget	Foreløpig antall på respondenter til intervjuet er 6 personer. Når det gjelder aktørene som jeg skal ha samtaler med er dette foreløpig 4 personer.	
Inkluderes det myndige personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Begrunn hvorfor det er nødvendig å inkludere myndige personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse.
Hvis ja, begrunn		Les mer om Pasienter, brukere og personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse
8. Metode for innsamling av personopplysninger		
Kryss av for hvilke datainnsamlingsmetoder og datakilder som vil benyttes	<input type="checkbox"/> Spørreskjema <input checked="" type="checkbox"/> Personlig intervju <input type="checkbox"/> Gruppeintervju <input type="checkbox"/> Observasjon <input type="checkbox"/> Psykologiske/pedagogiske tester <input type="checkbox"/> Medisinske undersøkelser/tester <input type="checkbox"/> Journaldata <input type="checkbox"/> Registerdata <input checked="" type="checkbox"/> Annen innsamlingsmetode	Personopplysninger kan innhentes direkte fra den registrerte f.eks. gjennom spørreskjema, intervju, tester, og/eller ulike journaler (f.eks. elevmapper, NAV, PPT, sykehus) og/eller registre (f.eks. Statistisk sentralbyrå, sentrale helseregistre).
Annen innsamlingsmetode, oppgi hvilken	Samtaler	
Kommentar		
9. Datamaterialets innhold		
Redegjør for hvilke opplysninger som samles inn	Det samles inn informasjon om lærlingenes oppfølging i bedrift og hvordan dette gjøres.	Spørreskjema, intervju-/temaguide, observasjonsbeskrivelse m.m. sendes inn sammen med meldeskjemaet. NB! Vedleggene lastes opp til sist i meldeskjema, se punkt 16 Vedlegg.
Samles det inn direkte personidentifiserende opplysninger?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Dersom det krysses av for ja her, se nærmere under punkt 11 Informasjonssikkerhet.
Hvis ja, hvilke?	<input type="checkbox"/> 11-sifret fødselsnummer <input type="checkbox"/> Navn, fødselsdato, adresse, e-postadresse og/eller telefonnummer	Les mer om hva personopplysninger er

Spesifiser hvilke		NB! Selv om opplysningene er anonymiserte i oppgave/rapport, må det krysses av dersom direkte
Samles det inn indirekte personidentifiserende opplysninger?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	En person vil være indirekte identifiserbar dersom det er mulig å identifisere vedkommende gjennom bakgrunnsopplysninger som for eksempel bostedskommune eller arbeidsplass/skole kombinert med opplysninger som alder, kjønn, yrke, diagnose, etc. Kryss også av dersom ip-adresse registreres.
Hvis ja, hvilke?		
Samles det inn sensitive personopplysninger?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Med opplysninger om tredjeperson menes opplysninger som kan spores tilbake til personer som ikke inngår i utvalget. Eksempler på tredjeperson er kollega, elev, klient, familiemedlem.
Hvis ja, hvilke?	<input type="checkbox"/> Rasemessig eller etnisk bakgrunn, eller politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning <input type="checkbox"/> At en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling <input type="checkbox"/> Helseforhold <input type="checkbox"/> Seksuelle forhold <input type="checkbox"/> Medlemskap i fagforeninger	
Samles det inn opplysninger om tredjeperson?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	
Hvis ja, hvem er tredjeperson og hvilke opplysninger registreres?		
Hvordan informeres tredjeperson om behandlingen?	<input type="checkbox"/> Skriftlig <input type="checkbox"/> Muntlig <input type="checkbox"/> Informeres ikke	
Informeres ikke, begrunn		
10. Informasjon og samtykke		
Oppgi hvordan utvalget informeres	<input type="checkbox"/> Skriftlig <input checked="" type="checkbox"/> Muntlig <input type="checkbox"/> Informeres ikke	Vennligst send inn informasjonsskrivet eller mal for muntlig informasjon sammen med meldeskjema.
Begrunn		NB! Vedlegg lastes opp til sist i meldeskjemaet, se punkt 16 Vedlegg. Dersom utvalget ikke skal informeres om behandlingen av personopplysninger må det begrunnes. Last ned vår veiledende mal til informasjonsskriv
Oppgi hvordan samtykke fra utvalget innhentes	<input type="checkbox"/> Skriftlig <input type="checkbox"/> Muntlig <input checked="" type="checkbox"/> Innhentes ikke	Dersom det innhentes skriftlig samtykke anbefales det at samtykkeerklæringen utformes som en svarslipp eller på eget ark. Dersom det ikke skal innhentes samtykke, må det begrunnes.
Innhentes ikke, begrunn	Utvalget av respondenter er over 18 år.	
11. Informasjonssikkerhet		
Direkte personidentifiserende opplysninger erstattes med et referansenummer som viser til en atskilt navneliste (koblingsnøkkel)	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Har du krysset av for ja under punkt 9 Datamaterialets innhold må det merkes av for hvordan direkte personidentifiserende opplysninger registreres.
Hvordan oppbevares navnelisten/koblingsnøkkelen og hvem har tilgang til den?		NB! Som hovedregel bør ikke direkte personidentifiserende opplysninger registreres sammen med det øvrige datamaterialet.
Direkte personidentifiserende opplysninger oppbevares sammen med det øvrige materialet	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	

Hvorfor oppbevares direkte personidentifiserende opplysninger sammen med det øvrige datamaterialet?		
Oppbevares direkte personidentifiserbare opplysninger på andre måter?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	
Spesifiser		
Hvordan registreres og oppbevares datamaterialet?	<input checked="" type="checkbox"/> Fysisk isolert datamaskin tilhørende virksomheten <input type="checkbox"/> Datamaskin i nettverkssystem tilhørende virksomheten <input type="checkbox"/> Datamaskin i nettverkssystem tilknyttet Internett tilhørende virksomheten <input checked="" type="checkbox"/> Fysisk isolert privat datamaskin <input type="checkbox"/> Privat datamaskin tilknyttet Internett <input type="checkbox"/> Videoopptak/fotografi <input type="checkbox"/> Lydopptak <input type="checkbox"/> Notater/papir <input type="checkbox"/> Annen registreringsmetode	Merk av for hvilke hjelpemidler som benyttes for registrering og analyse av opplysninger. Sett flere kryss dersom opplysningene registreres på flere måter.
Annen registreringsmetode beskriv		
Behandles lyd-/videoopptak og/eller fotografi ved hjelp av datamaskinbasert utstyr?	Ja <input checked="" type="radio"/> Nei <input type="radio"/>	Kryss av for ja dersom opptak eller foto behandles som lyd-/bildefil. Les mer om behandling av lyd og bilde.
Hvordan er datamaterialet beskyttet mot at uvedkommende får innsyn?	Både datamaskinene og nettbrettet er sikret med passord.	Er f.eks. datamaskintilgangen beskyttet med brukernavn og passord, står datamaskinen i et låsbart rom, og hvordan sikres bærbare enheter, utskrifter og opptak?
Dersom det benyttes mobile lagringsenheter (bærbar datamaskin, minnepenn, minnekort, cd, ekstern harddisk, mobiltelefon), oppgi hvilke	Det blir benyttet bærbar datamaskin, og nettbrett.	NB! Mobile lagringsenheter bør ha mulighet for kryptering.
Vil medarbeidere ha tilgang til datamaterialet på lik linje med daglig ansvarlig/student?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	
Hvis ja, hvem?		
Overføres personopplysninger ved hjelp av e-post/Internett?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	F.eks. ved bruk av elektronisk spørreskjema, overføring av data til samarbeidspartner/databehandler mm.
Hvis ja, hvilke?		
Vil personopplysninger bli utlevert til andre enn prosjektgruppen?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	
Hvis ja, til hvem?		
Samles opplysningene inn/behandles av en databehandler?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Dersom det benyttes eksterne til helt eller delvis å behandle personopplysninger, f.eks. Questback, Synovate MMI, Norfakta eller transkriberingsassistent eller tolk, er dette å betrakte som en databehandler. Slike oppdrag må kontraksreguleres Les mer om databehandleravtaler her
Hvis ja, hvilken?		
12. Vurdering/godkjenning fra andre instanser		
Søkes det om dispensasjon fra taushetsplikten for å få tilgang til data?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	For å få tilgang til taushetsbelagte opplysninger fra f.eks. NAV, PPT, sykehus, må det søkes om

Kommentar		dispensasjon fra taushetsplikten. Dispensasjon søkes vanligvis fra aktuelt departement. Dispensasjon fra taushetsplikten for helseopplysninger skal for alle typer forskning søkes Regional komité for medisinsk og helsefaglig
Søkes det godkjenning fra andre instanser?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	F.eks. søke registreier om tilgang til data, en ledelse om tilgang til forskning i virksomhet, skole, etc.
Hvis ja, hvilke?		
13. Prosjektperiode		
Prosjektperiode	Prosjektstart:20.08.2014 Prosjektslutt:01.06.2016	Prosjektstart Vennligst oppgi tidspunktet for når førstegangskontakten med utvalget opprettes og/eller datainnsamlingen starter. Prosjektslutt Vennligst oppgi tidspunktet for når datamaterialet enten skal anonymiseres/slettes, eller arkiveres i påvente av oppfølgingsstudier eller annet. Prosjektet anses vanligvis som avsluttet når de oppgitte analyser er ferdigstilt og resultatene publisert, eller oppgave/avhandling er innlevert og sensurert.
Hva skal skje med datamaterialet ved prosjektslutt?	<input checked="" type="checkbox"/> Datamaterialet anonymiseres <input type="checkbox"/> Datamaterialet oppbevares med personidentifikasjon	Med anonymisering menes at datamaterialet bearbejdes slik at det ikke lenger er mulig å føre opplysningene tilbake til enkeltpersoner.NB! Merk at dette omfatter både oppgave/publikasjon og rådata. Les mer om anonymisering
Hvordan skal datamaterialet anonymiseres?	Intervjuene og transkriberingene vil bli slettet når oppgaven er avsluttet	Hovedregelen for videre oppbevaring av data med personidentifikasjon er samtykke fra den registrerte.
Hvorfor skal datamaterialet oppbevares med personidentifikasjon?		Årsaker til oppbevaring kan være planlagte oppfølgingsstudier, undervisningsformål eller annet.
Hvor skal datamaterialet oppbevares, og hvor lenge?		Datamaterialet kan oppbevares ved egen institusjon, offentlig arkiv eller annet. Les om arkivering hos NSD
14. Finansiering		
Hvordan finansieres projektet?		
15. Tilleggsopplysninger		
Tilleggsopplysninger		
16. Vedlegg		
Antall vedlegg	2	



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 41056

Vi kan ikke se at det behandles personopplysninger med elektroniske hjelpemidler, eller at det opprettes manuelt personregister som inneholder sensitive personopplysninger. Prosjektet vil dermed ikke omfattes av meldeplikten etter personopplysningsloven.

Det ligger til grunn for vår vurdering at alle opplysninger som behandles elektronisk i forbindelse med prosjektet er anonyme.

Med anonyme opplysninger forstås opplysninger som ikke på noe vis kan identifisere enkeltpersoner i et datamateriale, verken:

- direkte via personentydige kjennetegn (som navn, personnummer, epostadresse el.)
- indirekte via kombinasjon av bakgrunnsvariabler (som bosted/institusjon, kjønn, alder osv.)
- via kode og koblingsnøkkel som viser til personopplysninger (f.eks. en navneliste)
- eller via gjenkjennelige ansikter e.l. på bilde eller videoopptak

Lyddopptak og utskrifter slettes innen prosjektslutt.

Vedlegg 4.

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel +47 55 58 21 17
Fax +47 55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org nr 985 321 884

Leif Langli
Institutt for yrkesfaglærerutdanning Høgskolen i Oslo og Akershus
Postboks 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Vår dato: 12.12.2014

Vår ref: 41056 / 3 / KH

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 05.12.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>41056</i>	<i>Yrkespedagogisk fordypning</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høgskolen i Oslo og Akershus, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Leif Langli</i>
<i>Student</i>	<i>Lasse Thorsen</i>

Etter gjennomgang av opplysninger gitt i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon, finner vi at prosjektet ikke medfører meldeplikt eller konsesjonsplikt etter personopplysningslovens §§ 31 og 33.

Dersom prosjektopplegget endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for vår vurdering, skal prosjektet meldes på nytt. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>.

Vedlagt følger vår begrunnelse for hvorfor prosjektet ikke er meldepliktig.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Kjersti Haugstvedt

Kontaktperson: Kjersti Haugstvedt tlf: 55 58 29 53

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Lasse Thorsen lasse.thorsen@vestby.vgs.no

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices

OSLO NSD Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo Tel +47-22 85 52 11 nsd@uio.no
TRONDHEIM NSD Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel +47-73 59 19 07 kyrre.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ NSD SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel +47-77 64 43 36 nsdmaa@svt.uit.no



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 41056

Vi kan ikke se at det behandles personopplysninger med elektroniske hjelpemidler, eller at det opprettes manuelt personregister som inneholder sensitive personopplysninger. Prosjektet vil dermed ikke omfattes av meldeplikten etter personopplysningsloven.

Det ligger til grunn for vår vurdering at alle opplysninger som behandles elektronisk i forbindelse med prosjektet er anonyme.

Med anonyme opplysninger forstås opplysninger som ikke på noe vis kan identifisere enkeltpersoner i et datamateriale, verken:

- direkte via personentydige kjennetegn (som navn, personnummer, epostadresse el.)
- indirekte via kombinasjon av bakgrunnsvariabler (som bosted/institusjon, kjønn, alder osv.)
- via kode og koblingsnøkkel som viser til personopplysninger (f.eks. en navneliste)
- eller via gjenkjennelige ansikter e.l. på bilde eller videoopptak

Lyddopptak og utskrifter slettes innen prosjektslutt.