

Att lära sig jobbet på jobbet

En intervjustudie med yrkesintroduktionsanställda

Ulrika Berg Olofson på uppdrag av YA-delegationen
2018-06-20

Innehåll

Sammanfattning.....	2
Inledning	2
Bakgrund	2
Studiens genomförande.....	3
Resultat	4
De intervjuade och företagen	4
Går från att bli visad till att göra själv	4
Lärandet styrs av inkomna jobb.....	5
Tid och tålamod behövs i handledningen	5
Trivsel och trygghet gynnar lärandet	6
Jobbet blir på riktigt	6
Sammanfattande iakttagelser.....	7

Sammanfattning

På uppdrag av delegationen för arbetsplatslärande vid yrkesintroduktionsanställningar, härnäst kallad YA-delegationen, har YA-sekretariatet initierat en studie baserad på intervjuer med yrkesintroduktionsanställda, härnäst kallade YA-anställda. Studien är genomförd av Ulrika Berg Olofson på uppdrag av YA-delegationen. Syftet med studien är att lära mer om hur lärandet går till på arbetsplatsen utifrån den anställdes perspektiv.

15 YA-anställda på 10 arbetsplatser har intervjuats om hur de har lärt sig sina arbetsuppgifter. Det är vanligt att den YA-anställda inledningsvis går bredvid en erfaren kollega för att observera och lära sig hur kollegan utför arbetet. Därefter har den YA-anställda, under handledning från kollegan, fått börja utföra arbetsuppgifter. Allteftersom den YA-anställda lärt sig har hen fått börja arbeta mer självständigt. På flera av de arbetsplatser som besöktes utförde den YA-anställda uppgifter på egen hand och var ute på egna kunduppdrag.

Flera intervjuade uttrycker att progressionen i lärandet, att gå från att utföra enklare uppgifter till svårare, ökar motivationen för både arbetet i sig och för det fortsatta lärandet. De YA-anställda vill gärna få utmaningar och känna att de klarar av arbetet och att de lär sig mer och mer.

En viktig roll i lärandet har den handledande kollegan. Flera av de intervjuade lyfter fram att en handledare behöver vara lugn, ha tålamod och låta det få ta tid när den YA-anställda lär sig och utför sina arbetsuppgifter. Den YA-anställda behöver få tid att pröva sig fram, ställa frågor, göra fel och testa igen. De intervjuade tycker det är viktigt för lärandet att handledaren lägger tid på att ge konstruktiv feedback, både positiv och negativ.

De arbetsplatser som besöktes har samtliga blivit beviljade ekonomiskt stöd från Arbetsförmedlingen. Det innebär att det finns en utbildningsplan och en utsedd handledare¹ för varje YA-anställd. Endast en av de intervjuade kände till vem hens formellt utsedda handledare var. Ingen av de intervjuade kände till sin utbildningsplan. Det går inte att dra några slutsatser utifrån intervjuerna om hur detta har påverkat lärandet. Samtliga intervjuade upplever sig ha fått den handledning de behövt för att lära sig arbetet. Det går inte heller att utesluta att lärandet utgår ifrån planeringen i utbildningsplanen fast de YA-anställda inte känner till detta.

Inledning

Bakgrund

YA-delegationen ska enligt regeringens direktiv² samla och sprida information om hur ett väl strukturerat och relevant lärande kan utformas samt följa och analysera hur förutsättningarna för lärande inom ramen för yrkesintroduktionsanställningarna utvecklas. YA-delegationen har även fått ett muntligt uppdrag av ansvarigt statsråd att sprida information om och främja anställningsformen.

YA-sekretariatet har i en förstudie³ publicerad oktober 2017 och i en studie publicerad februari 2018⁴ frågat arbetsgivare som anställt på yrkesintroduktionsavtal hur anställningsformen, arbetsplatslärandet samt informationen om yrkesintroduktionsanställningar fungerar. Förstudien visade att arbetsgivare är övervägande positiva och kan tänka sig att använda anställningsformen igen. Enligt arbetsgivarna får de yrkesintroduktionsanställda i stor utsträckning erbjudande om fortsatt anställning. Studien visade att arbetsgivarna främst tycks behöva rekrytera på grund av ökad arbetsbelastning. Orsaken till att de valt att anställa på just yrkesintroduktionsavtal är

¹ Förordning (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar

² Direktiv U2014:51

³ Delegationen för yrkesintroduktionsanställda 2017

⁴ Delegationen för yrkesintroduktionsanställda 2018

anställningsformens lärandedel. Studien visade också att det är relativt vanligt att de yrkesintroduktionsanställda har flera handledare under YA-perioden. Långt ifrån alla handledare har genomgått en handledarutbildning. Dock har handledarna ofta erfarenhet av att handleda på arbetsplatsen.

För att komplettera arbetsgivarnas perspektiv i de tidigare studierna, gav YA-delegationen YA-sekretariatet i uppdrag att genomföra en studie baserad på intervjuer med YA-anställda. Upplägget med YA-anställningar är en kombination av anställning och lärande. Det vanligaste är att den YA-anställda lärs upp på arbetsplatsen av en handledare. Genom att intervjua YA-anställda ville YA-delegationen ta reda på hur lärandet går till, det vill säga hur de lär sig det som behövs för yrket.

Studiens genomförande

Syftet med studien är att lära mer om hur lärandet går till på arbetsplatsen utifrån den anställdes perspektiv. Frågor som legat till grund för studien har varit: Hur går det till när de lär sig? Hur ser bra förutsättningar för lärande ut? Hur är lärandet strukturerat? Hur följs lärandet upp?

Totalt har 15 YA-anställda, fördelade på 10 arbetsplatser, intervjuats. De är verksamma inom byggindustrin, gjuteri, kommunalt arbete, textilindustrin, VVS samt som elektriker och låssmed.

YA-delegationen har inga kontaktuppgifter till YA-anställda. För att få ut en intresseanmälan om att ställa upp på intervju mejlade YA-sekretariatet till de arbetsgivare som sekretariatet hade kontaktuppgifter till och fick på det sättet svar från fyra arbetsgivare med totalt fem YA-anställda. Av dem bokades tre anställda in för intervju och övriga två avböjde intervju på grund av tidsbrist. Därpå gick YA-sekretariatet ut med en andra förfrågan till sitt nätverk och fick svar från ett tiotal företag, varpå ytterligare 12 YA-anställda valdes ut för intervju. En av dessa ville bli intervjuad genom mejlväxling. Urvalet i det här skedet grundade sig på att få en variation mellan olika branscher.

Av de 15 intervjuade är 12 män och 3 kvinnor, vilket ger en könsfördelning på 80 % män och 20 % kvinnor. Enligt Arbetsförmedlingens statistik var fördelningen mellan män och kvinnor anställda på yrkesintroduktionsavtal år 2017 totalt sett 80 % respektive 20 %.⁵ Könsfördelningen i urvalet är därmed representativt med fördelningen av män och kvinnor anställda på yrkesintroduktionsavtal.

Intervjuerna har varit semistrukturerade. Inför intervjuerna förbereddes en intervjuguide med öppna frågor som inte skickades ut på förhand. Intervjupersonernas berättelser och svar fick styra intervjuernas struktur. Intervjuerna är genomförda av Ulrika Berg Olofson och av YA-sekretariatet.

Intervjuerna genomfördes på de YA-anställdas arbetsplatser. En anledning var att underlätta för de som ställde upp att bli intervjuade. En annan orsak var att telefonintervjuer inte bedömdes som lämpliga för ändamålet. Förhoppningen var att de YA-anställda skulle känna sig mer bekväma med att bli intervjuade om intervjuerna genomfördes i deras miljö. Ytterligare en orsak var att skapa en kontext till svaren. Kontexten ger en känsla av sammanhang vilket kan underlätta intervjun genom att till exempel ställa lämpliga följdfrågor.

För att de intervjuade skulle kunna prata fritt genomfördes intervjuerna i de allra flesta fall avskilt från kollegor och chef. Intervjupersonerna fick klara besked om att ingen skulle kunna identifiera dem i den slutliga rapporten.

Intervjuerna bandades och sammanfattningar utifrån intervjuerna skrevs ner. Sammanfattningarna har analyserats och analyserna ligger till grund för denna rapport. Ulrika Berg Olofson har gjort analyserna och skrivit rapporten.

⁵ YA-delegationens årsrapport 2018

Resultat

Det saknas ett nationellt register över arbetsgivare som anställer på yrkesintroduktionsavtal och därför går det inte att göra ett systematiskt urval av intervjupersoner, något som kan ha påverkat resultatet. Det är möjligt att de som trivs och tycker att lärandet fungerar bra, är de som ställer upp på en intervju.

Det finns dock en variation i materialet. En övervägande del av de intervjuade är positiva till sin tid som YA-anställda och hoppas på en framtid inom branschen. Gemensamt för dem är att de antingen kände till företaget eller branschen och aktivt sökte efter en arbetsplats inom den. Flera har fått eller kommer få tillsvidareanställning på samma arbetsplats. De intervjuade som är mindre positiva till sin tid som YA-anställd kände inte till arbetsplatsen eller vilken typ av arbetsuppgifter de skulle få utföra. För dem är en framtid inom branschen inte lika självklar.

I berättelserna om hur lärandet på arbetsplatserna har gått till är det endast små variationer mellan intervjuerna. Hur de intervjuade har fått lära sig jobbet på jobbet ser ungefär lika ut.

Det resultat som redovisas här grundar sig enbart på empiri från intervjuerna.

De intervjuade och företagen

Tre av arbetsplatserna i materialet hade 0–9 anställda, sex arbetsplatser hade 10–49 anställda och slutligen en arbetsplats hade över 250 anställda.

Av de intervjuade är fem verksamma inom kommunalt arbete, tre inom VVS respektive och tre som elektriker. Övriga fem intervjuade är verksamma inom byggindustrin, gjuteri, textilindustrin och låssmed.

Sju av de intervjuade hade gjort sin praktik och i något fall även sommarjobbat på arbetsplatsen, vilket sedan ledde till YA-anställning. Fem av de intervjuade fick YA-anställningen genom direkt rekommendation av Arbetsförmedlingen. Av dessa var fyra på samma arbetsplats. Tre av de intervjuade fick kontakt med arbetsplatsen genom privata kontakter eller skolan.

Går från att bli visad till att göra själv

Intervjupersonerna blev tillfrågade om hur de har lärt sig arbetet och de fick beskriva processen.

På samtliga arbetsplatser har läroprocessen för de YA-anställda i stora drag följt följande upplägg: Den YA-anställda har fått gå bredvid en erfaren kollega och titta på när hen har utfört arbetsuppgifter. Det momentet har vanligtvis varit kort, ungefär en arbetsdag. Därefter har den YA-anställda under handledning fått börja utföra liknande arbetsuppgifter själv. I takt med att hen lärt sig arbetsuppgifterna har hen fått lära sig fler uppgifter och så småningom fått börja arbeta lite mer på egen hand. I flera intervjuer berättar de YA-anställda hur de har gått från att inledningsvis ha tittat på till att nu arbeta mer eller mindre självständigt.

Det tycks vara av betydelse både för lärandet och för motivationen för arbetet att den YA-anställda får allt mer utmanande uppgifter och får arbeta på egen hand. Flera av de intervjuade uttrycker behovet att bli utmanade för att känna motivation för lärandet och för arbetsuppgifterna.

Det finns skillnader mellan hur de intervjuade upplever att de lär sig bäst. Intresset för teori är olika stort. Några tycker att de lär sig bäst om de får testa själva direkt. De tycker att teori är bra, och de har den med sig i bakgrunden som stöd, men det är inget som de behöver mera av. Andra tycker att teori är intressant och de vill gärna få båda delar i sin handledning. De vill både få handledning i det praktiska, men också den teoretiska bakgrunden till varför de gör som de gör.

De som har intervjuats tycker att det sätt som de har blivit lärda på har varit bra – att först bli visad och sedan få pröva själv. De intervjuade har fått frågan hur de själva skulle göra om de fick lära upp någon. Antingen har de svarat att de skulle göra på samma sätt som de själva blivit lärda, eller så har deras svar liknat det sätt som de beskriver att de har blivit lärda på.

På en av de 10 arbetsplatser som besöktes inleddes yrkesintroduktionsanställningen med en två veckors introduktionskurs för de YA-anställda. Fler personer anställdes samtidigt och gick introduktionskursen tillsammans. Till arbetsuppgifterna hör att inventera offentliga miljöer utifrån vissa givna kriterier. De som intervjuades här berättar att de under introduktionsveckorna fick lära sig hur de skulle bedöma de offentliga miljöerna utifrån dessa kriterier och hur de skulle registrera dem i ett program på en surfplatta. Efter introduktionskursen fick de YA-anställda testa på arbetet i praktiken tillsammans med en erfaren kollega. De flesta av de intervjuade tyckte att introduktionskursen var bra och lärorik, men det var när de fick gå bredvid kollegan och testa på uppgifterna själva under handledning som de faktiskt lärde sig arbetet. En av de intervjuade tyckte att introduktionskursen kunde ha kortats ner. Hen kände sig redo att börja jobba på riktigt innan kursen var slut.

Några av de övriga intervjuade har gått externa kurser inom ramen för sin yrkesintroduktionsanställning. En av de intervjuade går kurser för att ta yrkescertifiering. Flera av de intervjuade har haft möjlighet till externa kurser, men behovet har saknats då de redan har gått kursen inom ramen för sin gymnasieutbildning.

Lärandet styrs av inkomna jobb

På frågan om det finns någon planering för vad den YA-anställda ska lära sig visar det sig att ingen av de intervjuade känner till om de har en utbildningsplan.

Det som styr innehållet i lärandet, utifrån de YA-anställdas perspektiv, är vilka arbeten och beställningar som kommit in. Tempo och innehåll på handledningen anpassas utifrån vad den YA-anställda kan och hur fort hen lär sig. Även om de YA-anställda inte känner till någon utbildningsplan, är det i intervjuerna tydligt att lärandet anpassas utifrån den YA-anställdes kunskaper och förmåga att ta till sig instruktioner och lära sig. De intervjuade berättar om hur handledande kollegor stegvis lotsar dem från enklare arbetsuppgifter till mer komplexa uppgifter i takt med att de lär sig. Det går alltså inte utifrån intervjuerna att utesluta att de YA-anställdas lärande grundar sig i en utbildningsplan, även om de inte känner till den.

Inom elbranschen kan yrkesintroduktionsavtalet användas för att anställa en lärling. Det finns branschspecifika krav på vilka moment en lärling behöver för att slutföra sin lärlingsutbildning. För de intervjuade inom denna bransch utgör dessa krav en form av struktur för lärandet. De vet därmed vad de behöver för att göra klart sin lärlingsutbildning.

Tid och tålamod behövs i handledningen

På frågan om hur den YA-anställdes kontakt med handledaren har sett ut, framkommer det att endast en av de intervjuade känner till vilken av kollegorna som är det formellt utsedde handledaren. På en av de besökta arbetsplatserna där den YA-anställdes enda kollega även är hans chef är det uppenbart vem som har den handledande rollen. På övriga arbetsplatser vet inte den YA-anställda vem som är hans formellt utsedda handledare. Samtidigt har alla i början av sin anställning fått gå bredvid en mer erfaren kollega och alla vet vem de kan vända sig till med frågor.

På arbetsplatser med flera anställda är det vanligt att den YA-anställda får arbeta tillsammans med olika kollegor som i tur och ordning har den handledande rollen. Flera av de intervjuade lyfter fram

det som något positivt. Uppfattningen hos de intervjuade är att kollegorna har olika kompetenser och genom att arbeta tillsammans med flera olika lär de sig mer. Fler handledande kollegor ger den YA-anställda fler perspektiv på arbetsuppgifterna. Även den YA-anställda i materialet som vet vem som formellt är hens handledare, vänder sig ibland till andra kollegor med frågor om arbetet. Det får hen anpassa lite efter situationen och det som ska utföras. I YA-sekretariatets studie bland arbetsgivare framkommer även där att det är vanligt att YA-anställda har fler handledare.⁶

På frågan vad som är viktiga egenskaper hos en handledare eller handledande kollega, lyfter flera av de intervjuade fram tålamod. En handledare behöver ha tålamod och låta det ta tid när den YA-anställda utför sitt arbete. Det behöver finnas tid för att den YA-anställda ska prova sig fram, ställa frågor, göra fel och testa igen. Det är viktigt att handledaren är lugn och inte stressar den som ska lära sig. Det är viktigt att handledaren lägger tid på att ge konstruktiv feedback, både positiv och negativ. Feedback upplevs viktigt för självförtroendet.

Utifrån materialet går det inte att bedöma hur och om lärandet påverkats av att de YA-anställda inte känner till vem som är deras formella handledare. Samtliga intervjuade upplever att de har fått den hjälp och det stöd de behövt för att lära sig. Alla tycker också att de har fått löpande feedback och känner att de utvecklas i sin roll.

Trivsel och trygghet gynnar lärandet

De intervjuade fick frågan om hur de trivs på arbetsplatsen. Ibland har de själva kommit in på olika aspekter av trivsel kopplat till lärande.

Samtliga intervjuade säger att de trivs på arbetsplatsen. De upplever sig bli väl bemötta av kollegor både socialt och när kollegorna handleder dem i arbetet.

På frågan om vilka egenskaper som uppskattas hos en handledare framkommer även egenskaper som kan kopplas till social kompetens. En av de intervjuade berättar att hen uppskattar om den handledande kollega kan vara social och skämta lite under tiden. En annan av de intervjuade säger att arbetet flyter på bättre om hen har bra kontakt med kollegan som hen arbetar med.

Flera intervjuade berättar att kollegorna uppmanar dem att ställa frågor. En intervjuad lyfter fram att när hen känner sig trygg på arbetsplatsen och med kollegorna vågar hen ställa fler frågor.

Osäkerhet och lågt självförtroende tar en av de intervjuade upp som negativt för lärandet. För att inte hamna där, upplever den intervjuade, är det viktigt med återkoppling. Det behövs både negativ och positiv feedback. Om feedbacken är enbart negativ sjunker självförtroendet och det är svårt att lära sig.

Jobbet blir på riktigt

Intervjupersonerna fick jämföra lärandet i skolan med lärandet på arbetsplatsen.

De intervjuade upplever att det är när de kommit ut på en arbetsplats som de verkligen fått lära sig de praktiska inslagen inom yrket. De praktiska övningsmomenten i skolan når inte upp till samma nivå som arbetsuppgifterna på en arbetsplats. De YA-anställda som inledde sin anställning med en introduktionskurs upplever samma sak. Det är när de får använda kunskaperna från kursen i verkligheten som de verkligen lär sig dem.

⁶ Delegationen för yrkesintroduktionsanställda 2018

Intresset för skolans teoriundervisning skiljer sig åt mellan de intervjuade. De med lägre teoriintresse är inte intresserade av att ha teorigenomgångar i anslutning till arbetsuppgifterna. Medan andra gärna vill varva teori med praktiskt utförande även under YA-anställningen.

I flera av intervjuerna framkommer andra moment som inte har med det faktiska yrket att göra, så som kundrelationer, rutiner på en arbetsplats och det sociala med kollegor. Det är något de fått lära sig på plats.

Sammanfattande iakttagelser

Intrycket från intervjuerna är att merparten av de YA-anställda trivs bra på sina arbetsplatser och upplever att de lärt sig mycket och utvecklats i sina yrkesroller. Flera tycker att de inom ramen av sin YA-anställning lärt sig jobbet på riktigt. Även om många uppskattar sin gymnasieutbildning, lyfter flera fram att de fått en annan förståelse för yrket genom arbetsplatsen. Genom anställningen har de också lärt sig annat som är svårt att lära sig i skolan, som till exempel kundrelationer, rutiner på en arbetsplats och det sociala med kollegor.

Hur har de lärt sig? Det som kommer fram i intervjuerna är att varje inlärningsprocess i något skede innehåller momenten att bli visad, få testa själv under handledning och slutligen utföra arbetsuppgifter mer eller mindre självständigt.

Ingen av de intervjuade känner till om det finns någon utbildningsplan för deras lärande. Enligt de intervjuades uppfattning är det inkomna uppdrag och beställningar som styr vilka moment och arbetsuppgifter de får lära sig. Intervjuerna vittnar om att handledande kollega anpassar den faktiska handledningen utifrån den YA-anställda. En tolkning är att vad den YA-anställda lär sig styrs av inkomna jobb och beställningar. Hur det går till när hen lär sig, alltså vad som sägs och görs i handledningen anpassas mer direkt utifrån den YA-anställda. Utifrån intervjuerna går det inte att säga om utbildningsplanen som ligger till grund för deras anställning följs eller inte.

Endast en av de intervjuade vet vem som formellt är utsedd till hens handledare. Samtidigt är alla tillfreds med den handledning och det stöd som de fått från kollegor. De intervjuade berättar om handledande kollegor med tålamod för deras lärandeprocess och kunskap att förklara så att de förstår. De YA-anställda vet i samtliga fall vem eller vilka de kan vända sig till med frågor. Inte heller här går det att utifrån materialet bedöma hur ett mer strukturerat handledarskap hade påverkat lärandet. Att det ofta funnits flera handledande kollegor och/eller flera att vända sig till med frågor är något som flera av de intervjuade uppskattar. De intervjuade upplever att de får fler perspektiv och ingångsvinklar till hur en arbetsuppgift kan lösas om de får handledning från fler kollegor.

Huruvida lärandet skulle kunna förbättras med en tydlig struktur som är tydlig även för den YA-anställda går inte att besvara utifrån denna begränsade studie. För det behövs ett bredare empiriskt underlag och djupare analyser och är något som lämnas över till framtida studier.