

**Christian Wendelborg, Kristin Thorshaug, Veronika Paulsen
og Marianne Garvik**

Lærebedrift- undersøkelsen

Pilotering av Lærebedriftundersøkelsen 2014

Christian Wendelborg, Kristin Thorshaug, Veronika Paulsen og
Marianne Garvik

Lærebedrift- undersøkelsen

Pilotering av Lærebedriftundersøkelsen 2014

Rapport 2014
Mangfold og inkludering



Samfunnsforskning AS

Postadresse: NTNU Samfunnsforskning, 7491 Trondheim

Besøksadresse: Dragvoll Allé 38 B, Trondheim

Telefon: 73 59 63 00

Telefaks: 73 59 66 24

E-post: kontakt@samfunn.ntnu.no

Web.: www.samforsk.no

Foretaksnr. NO 986 243 836

NTNU Samfunnsforskning AS

Mangfold og inkludering

Mai 2014

ISBN: 978-82-7570-371-0 (web-utgave)

ISBN: 978-82-7570-370-3 (trykket rapport)

FORORD

Denne rapporten er en pilotering av Lærebedriftundersøkelsen som er en revisjon av undersøkelsen som tidligere ble kalt Instruktørundersøkelsen. For å kvalitetssikre revisjonsarbeidet fikk NTNU Samfunnsforskning i oppdrag fra Utdanningsdirektoratet å gjennomføre en pilotering av Lærebedriftundersøkelsen. Dette arbeidet har bestått i å belyse gjennomføring og bruk av Lærebedriftundersøkelsen og lokalisere eventuelle barrierer for dette, samt å utvikle og utteste en modell for gjennomføring av Lærebedriftundersøkelsen.

Vi vil i den forbindelse gjerne takke Clas Lenz ved Utdanningsdirektoratet for godt samarbeid. Vi vil også takke Jens-Petter Farnes ved Conexus som har gjennomført datainnsamlingen for selve Lærebedriftundersøkelsen, oversendt dataene til NTNU Samfunnsforskning og som generelt har vært veldig behjelpelig og samarbeidsvillig gjennom prosjektperioden. Vi vil også takke representantene fra de tre fylkeskommunene som har deltatt i piloteringen. Disse representantene har oppdatert listene over faglige ledere, samt sendt ut informasjon på vegne av NTNU Samfunnsforskning til opplæringskontor og faglige ledere.

Rapporten er skrevet av forskningsleder Christian Wendelborg og forskerne Kristin Thorshaug, Veronika Paulsen og Marianne Garvik. Thorshaug, Paulsen og Garvik har gjennomført den kvalitative datainnsamlingen og gjennomført de kvalitative analysene, mens Christian Wendelborg har hatt hovedansvaret for de kvantitative analysene og har hatt det overordnede ansvaret for rapporten.

Vi vil til slutt takke representantene for fylkeskommuner og opplæringskontor, samt faglige ledere og instruktører i lærebedrifter som har stilt opp til intervju.

Trondheim, Mai 2014

Christian Wendelborg
prosjektleder,
forskningsleder

INNHold

	side
FORORD	iii
INNHold	v
TABELLER	vi
SAMMENDRAG	vii
1. Introduksjon	1
1.1 Revisjon av Lærebedriftundersøkelsen	1
1.2 Pilotering av Lærebedriftundersøkelsen	3
1.3 Rapportens oppbygning	4
2. Gjennomføring og datagrunnlag for piloteringen	5
2.1 Kvalitativ tilnærming - Forarbeid til pilotering	5
2.2 Kvantitativ tilnærming - Gjennomføring av piloteringen	6
3. Resultater fra piloteringen	7
3.1 Deltakelse i Lærebedriftundersøkelsen	7
3.2 Målgruppe	8
3.3 Tilgjengelige registre og kontaktinformasjon	10
3.4 Informasjonsarbeid og utsendelse	11
3.5 Tilrettelegging for gjennomføring	12
3.6 Innhold, prioritet og nytteverdi	13
3.7 Plikt til gjennomføring	18
3.8 Anbefalinger	19
4. Resultater fra Lærebedriftundersøkelsen	21
4.1 Faglig og sosial støtte	21
4.2 Medvirkning	22
4.3 Oppfølging fra Opplæringskontor og Fylkeskommunen	22
4.4 Planlagte samtaler	23
4.5 Utstyr/hjelpemidler/læremidler	24
4.6 Problemer på arbeidsplassen	25
4.7 Kompetansebehov	25
4.8 Forberedt på læretiden	26
4.9 Kompetansemålene i læreplanen	27
4.10 Samarbeid med skole	28
4.11 Oppsummering	28
Referanser	31
Vedlegg - Spørsmålene i Lærebedriftundersøkelsen.	33

TABELLER

Tabell		side
Tabell 3.1	Oversikt over svarprosent i de tre pilotfylkene.	7
Tabell 4.1	Svarfordeling for spørsmål som omhandler Faglig og sosial støtte (gjennomsnitt og standardavvik, n=486-498)	21
Tabell 4.2	Svarfordeling for spørsmål som omhandler Medvirkning (gjennomsnitt og standardavvik, n=495-497)	22
Tabell 4.3	Svarfordeling for spørsmål som omhandler Oppfølging fra opplæringskontor og fylkeskommunen (gjennomsnitt og standardavvik, n=495-408*)	22
Tabell 4.4	Svarfordeling for spørsmål som omhandler Planlagte samtaler (gjennomsnitt og standardavvik, n=497-486)	23
Tabell 4.5	Svarfordeling for spørsmål som omhandler Utstyr/hjelpemidler/læremidler (n=493-497*)	24
Tabell 4.6	Svarfordeling for spørsmål som omhandler Problemer på arbeidsplassen (n=494-497)	25
Tabell 4.7	Svarfordeling for spørsmål som omhandler Kompetansebehov i lærebedriften (Gjennomsnitt og standardavvik, n=492-496)	25
Tabell 4.8	Svarfordeling for spørsmål som omhandler om lærlingene er forberedt på læretiden (gjennomsnitt og standardavvik, n=499)	26
Tabell 4.9	Svarfordeling for spørsmål som omhandler Kompetansemålene i læreplanen (gjennomsnitt og standardavvik, n=492-367*)	27
Tabell 4.10	Svarfordeling for spørsmål som omhandler Samarbeid med skole (gjennomsnitt og standardavvik, n=494-486)	28

SAMMENDRAG

Regjeringen besluttet i 2009 å videreutvikle kvalitetsvurderingssystemet i skolen til også å omfatte fag- og yrkesopplæringen. En viktig del av dette systemet er brukerundersøkelser. Formålet med undersøkelsene er å innhente et godt statistikkgrunnlag for å analysere lærlingenes gjennomføring av fag- og yrkesopplæringen, øke kunnskapen om læringsmiljøet i bedriftene og vurdere kvaliteten på opplæringen i lærebedrifter. Undersøkelsene skal også bidra til kvalitetsutvikling lokalt.

Gjennom den tidligere Instruktørundersøkelsen skulle instruktører og faglige ledere få si sin mening om lærings- og arbeidsmiljøet i sin lærebedrift. Gjennomføringer av Instruktørundersøkelsen var imidlertid preget av flere utfordringer, blant annet lav deltakelse i landets fylker, lav svarprosent i lærebedriftene og manglende bruk av resultatene fra undersøkelsen. I 2013 ble det satt i gang et utviklingsarbeid i Utdanningsdirektoratet, hvor Instruktørundersøkelsen ble erstattet av Lærebedriftundersøkelsen. Den nye undersøkelsen innebærer flere endringer, både når det gjelder målgruppe og spørreskjemaets innhold. I stedet for instruktører er faglige ledere nå definert som den nye målgruppen. Spørreskjemaet er endret og forkortet fra totalt 118 spørsmål til 42 spørsmål.

For å kvalitetssikre revisjonsarbeidet fikk NTNU Samfunnsforskning i oppdrag fra Utdanningsdirektoratet å gjennomføre en pilotering av Lærebedriftundersøkelsen. Piloteringen hadde fokus på følgende temaområder: 1) Belyse gjennomføring og bruk av Lærebedriftundersøkelsen og 2) utvikle og teste ut en modell for gjennomføring av Lærebedriftundersøkelsen. Utdanningsdirektoratet ønsket at det skulle gjennomføres en pilotering av den nye undersøkelsen i tre fylker. Piloteringen skulle gi mulighet til å prøve ut spørsmålene og vurdere nytten av svarene. Videre var målet å utarbeide et vurderingsgrunnlag for hvordan undersøkelsen kan organiseres og gjennomføres på best mulig måte i fylkene. Piloteringen har bestått av to deler, hvor den ene er en kvalitativ tilnærming der vi har intervjuet representanter for fylkeskommuner og opplæringskontor samt faglige ledere og instruktører i lærebedrifter. Den andre tilnærmingen er kvantitativ, hvor vi studerte gjennomføringen av undersøkelsen i de tre pilotfylkene.

Gjennomføring og bruk av Lærebedriftundersøkelsen

Gjennom intervjuene med ulike aktører utkrystalliserte en gruppe temaer seg som særlig viktige for gjennomføring og bruk av Lærebedriftundersøkelsen:

Målgruppe: Våre informanter ser flere positive fordeler ved at målgruppen er endret fra instruktører til faglige ledere. For det første er det færre faglige ledere, noe som bidrar til å redusere målgruppen. For det andre skal det finnes gode registre over bedrifters faglige ledere, noe som vil forenkle prosessen med utsendelse og påminnelser. For det tredje vil faglige ledere i større grad se nytteverdien av denne typen undersøkelser, da resultatene kan benyttes til planlegging på et overordnet nivå. Samtidig må det i undersøkelsen tas høyde for variasjoner i faglige lederes kjennskap til den daglige oppfølgingen av lærlingene. Med en tydelig definert målgruppe og

tilpassede spørsmål som tar hensyn til variasjoner i faglige lederes ansvarsområder, vil det være enklere å vurdere undersøkelsens resultater og undersøkelsen vil i større grad kunne brukes i kvalitetsutviklingsarbeidet.

Tilgjengelige registre: Manglende registre over instruktører og foreldet kontakthinformatjon til faglige ledere har tidligere vært en stor utfordring for fylkeskommuner i gjennomføringen av Instruktørundersøkelsen. Flere fylker har ikke hatt rutiner for innhenting av oppdatert informasjon. Med det nye systemet VIGO Bedrift, som inneholder web-basert bedriftsinformatjon, vil en etter hvert sitte med bedre oversikt over blant annet faglige ledere i lærebedriftene. Denne informasjonen bør være på plass før en gjennomfører Lærebedriftundersøkelsen på nasjonalt nivå. Til tross for det nye systemet vil det imidlertid fortsatt være usikkert om listene over faglige ledere er oppdatert. Det er obligatorisk å legge inn informasjon om faglig leder i VIGO Bedrift, men det er ingen krav til hvilken informasjon som skal legges inn. Det bør vurderes å innføre obligatorisk registrering av kontakthinformatjon til faglig leder og oppdatering av informasjon ved endringer.

Informasjonsarbeid og utsendelse: Generelt ses informasjonsarbeid forut for utsendelse som svært viktig, da kjennskap til undersøkelsen og dens formål vil senke terskelen for å svare. Uavhengig av hvilken instans undersøkelsen sendes ut fra, løftes forankring og eierfølelse opp som viktige faktorer for en god gjennomføring. Flere ser at opplæringskontor må inneha en sentral rolle i informasjonsarbeidet ut til faglige ledere. Fylkeskommuner og opplæringskontor mener at lærebedriftene føler større forpliktelse til å svare når opplæringskontoret har oppfordret dem til det. Enkelte opplæringskontor fremholder samtidig at denne typen arbeidsoppgaver representerer et betydelig ekstraarbeid. Det bør derfor vurderes hvorvidt delegering av ansvar vil pålegge opplæringskontorene for mye arbeid.

Tilrettelegging for gjennomføring: Opplegg for utsendelse må være ressursbesparende. Dette innebærer høy grad av automatisering ved utsendelse og påminnelser, ferdigskrevne informasjonsbrev og et lett forståelig system. Samtidig må opplegget være fleksibelt, slik at hver fylkeskommune selv kan vurdere hvilken form som passer deres organisasjon best, eksempelvis hvorvidt arbeidet skal delegeres til opplæringskontor. Gjennomføring av undersøkelsen må innarbeides som rutine både hos fylkeskommuner, opplæringskontor og lærebedrifter. Dette fordrer et betydelig informasjonsarbeid overfor alle aktører. Det kan også sikres gjennom å gjennomføre undersøkelsen på et fast tidspunkt hvert år.

Innhold, prioritet og nytteverdi: En generell kritikk av den tidligere Instruktørundersøkelsen var at tilnærmingen i spørsmålene var lagt opp etter hvordan situasjonen ideelt sett skal være, ikke hvordan den i praksis er. Dette førte til at spørsmålene kunne bli oppfattet som «hypotetiske» av faglige ledere og lite i takt med deres opplevelse av opplæringen. Fra informantene understrekes derfor behovet for felles begrepsbruk og virkelighetsnære spørsmål i undersøkelsen. Denne kritikken ble møtt gjennom Utdanningsdirektoratets revidering av spørreskjemaet.

Det er mange undersøkelser som sendes ut til bedrifter, både tilknyttet deres ansvar som lærebedrift og andre områder, hvorav flere er obligatoriske. Dette kan føre til at henvendelser om frivillige brukerundersøkelser overses eller ignoreres. Enkelte informanter mener man kunne koblet flere av undersøkelsene til én felles, og gjerne bruke et felles system for utsendelse. En slik kobling kan redusere presset på faglige ledere, øke muligheter for å koble bedriftsfaktorer til opplæringen i bedrift, legge til rette for økt bruk av resultatene i fylkeskommunene, sikre bedre forankring av undersøkelsen i lærebedriftene og øke svarprosenten. Samtidig kan en slik kobling øke antallet spørsmål i spørreskjemaet, noe som kan oppleves negativt.

Informanter fra opplæringskontor og lærebedrifter mener at Lærebedriftundersøkelsen frem til nå i første rekke har hatt betydning for fylkeskommunene og nasjonale myndigheter. Det er i den forbindelse viktig at resultatene fra undersøkelsen videreformidles til lærebedrifter og opplæringskontor. De bør involveres i diskusjoner og refleksjoner rundt det undersøkelsen avdekker.

Dersom Lærebedriftundersøkelsen skal være et godt verktøy for å bidra til økt kvalitet i fagopplæringen i bedrift er man avhengig av høy deltakelse og svarprosent på nasjonalt nivå. Med en høyere svarprosent vil undersøkelsen være mer representativ og oppleves som et nyttig verktøy i utviklingen av lærlingordningen ute i bedriftene. En mer hensiktsmessig gjennomføring med oppdatert kontaktinformasjon, mer informasjon i forkant og en undersøkelse som er tilpasset sitt formål er avgjørende for å få opp svarprosenten i Lærebedriftundersøkelsen.

Plikt til gjennomføring: For å forbedre oppslutningen og svarprosenten i denne typen brukerundersøkelser har Utdanningsdirektoratet foreslått at fylkeskommuners plikt til gjennomføring og bruk av resultater forskriftsfestes. Enkelte informanter mener at det ikke er tilstrekkelig å gjøre det obligatorisk for fylkeskommuner å gjennomføre denne typen undersøkelser. En må også legge en større plikt til tilrettelegging for gjennomføring hos lærebedriftene. Å gjøre en undersøkelse obligatorisk kan imidlertid ha både fordeler og ulemper som må tas hensyn til og veies mot hverandre.

Utvikling og uttesting av modell for gjennomføring av Lærebedriftundersøkelsen

I piloteringen av Lærebedriftundersøkelsen var det ønskelig å teste ut ulike rutiner for gjennomføring. I alle tre fylkene ble det sendt ut en e-post med link til spørreskjemaet fra Conexus, som håndterer og drifter undersøkelsen på vegne av Utdanningsdirektoratet. Variasjonen som ble testet ut lå i avsender ved informasjon forut for utsendelse av undersøkelsen og rutiner for påminnelser. I Fylke 1 ble informasjon om undersøkelsen og påminnelse sendt fra opplæringskontorene. I Fylke 2 ble informasjon om undersøkelsen og påminnelse sendt fra fylkeskommunene. I Fylke 3 ble informasjon kun gitt i forbindelse med Conexus sin utsendelse av link til spørreskjemaet. Her ble det kun sendt automatiske påminnelser fra Conexus til de som ikke hadde svart.

Det var til sammen 1139 faglige ledere som ble invitert til å delta, hvorav 508 besvarte undersøkelsen. Det gir en svarprosent på rundt 45 prosent. Imidlertid var det rundt 125

registreringer om at e-posten fra Conexus ikke kom fram, og det var tilbakemeldinger om at enkelte hadde fått e-posten to ganger. Det innebærer at den reelle svarprosenten sannsynligvis er rundt 50 prosent. Det var høyest svarprosent i Fylke 1, hvor opplæringskontorene hadde ansvaret for å informere om undersøkelsen og sende ut påminnelser. Det var nærmest ingen forskjell i svarprosent i Fylke 2 og Fylke 3. Dette kan indikere at det er mest hensiktsmessig at opplæringskontorene informerer om undersøkelsen. Ulike rutiner for påminnelser ser ut til å ha mindre betydning. Det er imidlertid mulig at det er andre forhold ved Fylke 1 som er årsaken til den høyere deltakelsen.

Resultater fra gjennomføringen viser at de aller fleste faglige lederne har svart på hele undersøkelsen, noe som tyder på at spørreskjemaets lengde ikke fører til at en mister respondenter underveis. Samtidig tydeliggjør resultatene at en del av svarfordelingene er svært skjeve med lite spredning. Dette kan indikere at flere av spørsmålene oppleves lite relevante for respondentene, og at svarkategoriene kanskje bør endres slik at svargivningen blir mer nyansert. Det at svarfordelinger er skjeve er ofte uunngåelig og uansett viktig å dokumentere. Eksempelvis faglige lederes vurderinger om hvorvidt lærlingene får hjelp og støtte fra sine kolleger. Dette er en svært skjev variabel, men det kan være viktig å studere om det er forskjeller i lærlingers vurderinger og vurderingene til faglige ledere. En må også huske på at det kan være at faglige ledere som har valgt ikke å besvare undersøkelsene ville lagt seg på andre deler av skalaene, og at det er mer spredning i populasjonen enn hva resultatene fra undersøkelsen tilsier.

1. Introduksjon

1.1 Revisjon av Lærebedriftundersøkelsen

Regjeringen besluttet i 2009 å videreutvikle kvalitetsvurderingssystemet i skolen til også å omfatte fag- og yrkesopplæringen (Meld. St. nr. 44 2008-2009). En viktig del av dette systemet er brukerundersøkelser som Lærlingundersøkelsen og den tidligere Instruktørundersøkelsen. Formålet med undersøkelsene er å innhente et godt statistikkgrunnlag for å analysere lærlingenes gjennomføring av fag- og yrkesopplæringen, øke kunnskapen om læringsmiljøet i bedriftene og vurdere kvaliteten på opplæringen i lærebedrifter. Undersøkelsene skal også bidra til kvalitetsutvikling lokalt. Fylkeskommunen har hovedansvaret for å tilrettelegge bruken av denne typen undersøkelser i sitt fylke, og kan selv fungere som administrator eller delegere dette ansvaret til andre, eksempelvis opplæringskontor.

Gjennom Instruktørundersøkelsen skulle instruktører og faglige ledere få si sin mening om lærings- og arbeidsmiljøet i sin lærebedrift. Instruktørundersøkelsen var, i likhet med Lærlingundersøkelsen, ment å være et viktig ledd i det samlede kvalitetsvurderingssystemet for fag- og yrkesopplæringen. Gjennomføringer av Instruktørundersøkelsen var imidlertid preget av flere utfordringer (Meld. St. nr. 44 2008-2009; Meld. St. nr. 20 2012-2013). En av utfordringene var at målgruppen for undersøkelsen var diffus. Instruktørene var definert som målgruppe, men det var også mange faglige ledere som fikk tilsendt og besvarte undersøkelsen. Det var derfor noe usikkert hvem respondentgruppen faktisk besto av. En annen utfordring var at svært få av fylkene deltok. I snitt gjennomførte kun fire fylkeskommuner undersøkelsen hvert år. Videre var det svært lav svarprosent i lærebedriftene, ofte langt under 30 prosent. Den lave svarprosenten hang delvis sammen med manglende oversikt over instruktører i fylkene og manglende kontaktinformasjon til faglige ledere. En annen mulig årsak kan ha vært skjemaet, som av flere ble oppfattet som langt og med få relevante spørsmål. Det var i tillegg få aktører som benyttet seg av resultatene i etterkant av gjennomføringene, både i fylkeskommuner, opplæringskontor og lærebedrifter.

I 2013 ble det satt i gang et utviklingsarbeid i Utdanningsdirektoratet, hvor Instruktørundersøkelsen ble erstattet av Lærebedriftundersøkelsen. Den nye undersøkelsen innebar flere endringer, både når det gjaldt målgruppe og spørreskjemaets innhold. I stedet for instruktører ble faglige ledere nå definert som den nye målgruppen. Faglig ledere har et formelt ansvar for opplæringen, og skal derfor også ha oversikt over gjennomføringen i sin bedrift. En annen viktig faktor var at VIGO¹ har oversikt over faglige ledere i lærebedriftene, noe som ville lette utsendelse av undersøkelsen. Samtidig ble det påpekt at ikke alle faglige ledere er like

¹ VIGO er en internettportal for søking til videregående opplæring, og er et samarbeid mellom alle fylkene i Norge.

tett på i alle bedrifter, og at undersøkelsen derfor burde innrettes slik at faglig leder eventuelt kan videresende undersøkelsen til veileder/instruktør som er bedre egnet til å besvare den.

Revisjon av spørsmålene i Lærebedriftundersøkelsen

I forkant av NTNU Samfunnsforskning's pilotering ble det nedsatt en arbeidsgruppe i Utdanningsdirektoratet som utarbeidet et nytt skjema for undersøkelsen. Lokale opplæringsaktører fikk komme med innspill gjennom ulike fokusgruppeintervju. Viktige kriterier i vurderingen av hvilke spørsmål som skulle inn i det nye skjemaet var blant annet:

1. Om spørsmålene kan følges opp med tiltak lokalt av målgruppen
2. Om de er relevante for kvalitetsområdene
3. Faglige ledes forutsetning for å besvare spørsmålene, eller om lærlinger har bedre forutsetninger for å besvare spørsmålene
4. Om spørsmålene overlapper VIGOs bedriftsrapportering

Resultatet ble et kortere skjema fra totalt 118 spørsmål til 42 spørsmål i den reviderte Lærebedriftundersøkelsen. Tre av spørsmålene er åpne spørsmål hvor respondenten kan utdype svarene sine. Spørsmålene fordeler seg på 10 temaer:

1. Faglig og sosial støtte
2. Medvirkning
3. Opplæringskontorets og fylkeskommunens oppfølging
4. Planlagte samtaler
5. Utstyr/hjelpemidler/læremidler
6. Problemer på arbeidsplassen
7. Kompetansebehov
8. Forberedt på læretiden
9. Kompetansemålene i læreplanen
10. Samarbeid med skole

Spørsmålene i den nye reviderte Lærebedriftundersøkelsen er mer overordnet, hvor en har kuttet flere detaljerte spørsmål selv om temaene i hovedsak er de samme. Videre er det kuttet flere spørsmål som omhandler hva instruktøren/den faglige lederen tror at lærlingen opplever og føler. Spørreskjemaet har blitt mer strukturert og enklere å besvare for en faglig leder som ikke nødvendigvis har mye direktekontakt med lærlingene. NTNU Samfunnsforskning deltok ikke i arbeidsgruppen som reviderte spørreskjemaet, men har i etterkant kommet med innspill på skjemaet. Disse innspillene har vært relatert til formuleringer, begrep og svarkategorier. NTNU Samfunnsforskning har også kommet med forslag til spørsmål om fylkeskommunens oppfølging, samt gitt forslag om å ta med temaet samarbeid med skoler. Disse forslagene ble tatt til følge og innlemmet i Lærebedriftundersøkelsen.

Når det gjelder hvordan de nye spørsmålene i Lærebedriftundersøkelsen fungerer, vises det til kapittel 4.

1.2 Pilotering av Lærebedriftundersøkelsen

For å kvalitetssikre revisjonsarbeidet fikk NTNU Samfunnsforskning i oppdrag fra Utdanningsdirektoratet å gjennomføre en pilotering av Lærebedriftundersøkelsen. Hovedmålet med denne piloteringen har vært å øke og kvalitetssikre kunnskapsgrunnlaget om opplæring i lærebedrifter. Lærebedriftundersøkelsen er viktig for å utvikle kvaliteten i den delen av fagopplæringen som skjer i bedrift, og det er et mål at denne piloteringen skal bidra til å forbedre Lærebedriftundersøkelsen som verktøy for informasjonsinnhenting og kvalitetsutvikling. Denne rapporten formidler resultatene fra piloteringen. Piloten skal danne grunnlag for anbefalinger for det videre arbeidet med å bedre kvaliteten på opplæring i bedrift og skal fungere som grunnlag for utarbeiding av veileder/modell for fremtidige gjennomføringer av undersøkelsen.

Piloteringen har fokusert på tre temaområder:

- 1) Belyse gjennomføringen av Lærebedriftundersøkelsen
- 2) Belyse bruken av Lærebedriftundersøkelsen
- 3) Utvikling og uttesting av en modell for gjennomføring av Lærebedriftundersøkelsen

Belyse gjennomføringen av Lærebedriftundersøkelsen

Denne delen omhandler gjennomføringen av Lærebedriftundersøkelsen og beskriver blant annet hvordan gjennomføringen er organisert, og om organisering har betydning for svarprosent/deltakelse i undersøkelsen. Videre belyses motivasjonen for deltakelse i undersøkelsen og i hvilken grad fylkeskommuner, opplæringskontor og faglige ledere ser behovet for en slik undersøkelse, samt om den er prioritert blant aktørene. Piloteringen beskriver også mulige barrierer for deltakelse. Vi tar videre opp hvorvidt lærebedrifters tilhørighet til opplæringskontor påvirker prioritering og gjennomføring av undersøkelsen. Som en del av piloteringsarbeidet har vi undersøkt hvordan spørsmålene i undersøkelsen oppleves blant ulike aktører, herunder opplevelse av relevans, utforming av spørsmål, om spørsmålene dekker nødvendige temaer, om det er temaer som savnes og så videre.

Belyse bruken av Lærebedriftundersøkelsen

Gjennom piloteringen har vi ønsket å belyse hvordan resultatene fra undersøkelsen benyttes i kvalitetsarbeidet både lokalt og sentralt, og hva som skal til for å øke bruken av resultatene fra Lærebedriftundersøkelsen. Videre har det vært et mål å undersøke hvordan fylkeskommuner, opplæringskontor, lærebedrifter og faglige ledere opplever nytteverdien av undersøkelsen og hva som må til for at involverte aktører skal oppleve økt nytteverdi.

Utvikling og uttesting av en modell for gjennomføring av Lærebedriftundersøkelsen

I piloteringen har en del av arbeidet bestått i å teste ut ulike tiltak/rutiner ut fra en målsetning om høyest mulig oppslutning, eksempelvis ansvar for gjennomføring lagt til fylkeskommune eller opplæringskontor og ulike systemer for påminnelser. Resultatene fra piloteringen har lagt grunnlag for anbefalinger til Utdanningsdirektoratet for fremtidige gjennomføringer av Lærebedriftundersøkelsen.

Vårt oppdrag har med dette hatt hovedfokus på organisering og gjennomføring av piloteringen, ikke på selve spørsmålsformuleringene i undersøkelsens spørreskjema. Det nye spørreskjemaet ble som nevnt utviklet av en arbeidsgruppe i Utdanningsdirektoratet, hvor NTNU Samfunnsforskning ikke deltok. Basert på våre kvalitative data, innhentet i forbindelse med piloteringen, har vi likevel kommet med innspill vedrørende utforming av relevante spørsmål og ønsker fra våre informanter. Spørreskjemaets innhold er også med i en mer overordnet drøfting om hva som skal til for at Lærebedriftundersøkelsen skal oppfattes som nyttig og relevant for de som deltar. Svært få av våre informanter har hatt kjennskap til den nye Lærebedriftundersøkelsen, og deres innspill retter seg i stor grad mot den gamle Instruktørundersøkelsen. Mye av kritikken som kommer frem er dermed allerede forsøkt imøtegått gjennom utviklingen av nytt spørreskjema og testing av ulike gjennomføringsmodeller fra Utdanningsdirektoratets side.

1.3 Rapportens oppbygning

I denne rapporten vil vi beskrive hvordan vi har gått fram i arbeidet med piloteringen, det vil si beskrive den kvalitative og kvantitative tilnærmingen i arbeidet. Dette blir gjort i kapittel 2 *Gjennomføring og datagrunnlag*. I kapittel 3 presenterer vi resultatene fra selve piloteringsarbeidet, som avsluttes med våre anbefalinger til fremtidige gjennomføringer av Lærebedriftundersøkelsen. Kapittel 4 presenterer resultatene fra selve Lærebedriftundersøkelsen ved hjelp av enkle frekvenstabeller. Der det er naturlig sammenlignes svarene med hvordan lærlingene svarer i Lærlingundersøkelsen. Hensikten med kapittel 4 er å se på statistiske egenskaper ved hvordan respondentene har svart (skjevhet, spredning etc.), mer enn å kommentere innholdet i hvordan de faglige lederne vurderer de ulike temaene.

2. Gjennomføring og datagrunnlag for piloteringen

Utdanningsdirektoratet ønsket at det skulle gjennomføres en pilotering av den nye Lærebedriftundersøkelsen i tre fylker. Piloteringen skulle gi mulighet til å prøve ut spørsmålene og vurdere nytten av svarene. Videre var målet å utarbeide et vurderingsgrunnlag for hvordan undersøkelsen kan organiseres og gjennomføres på best mulig måte i fylkene.

Piloteringen har bestått av to deler, hvor den ene er en kvalitativ tilnærming der vi har intervjuet representanter for fylkeskommuner og opplæringskontor samt lærebedrifter (herunder faglige ledere og instruktører). Den andre tilnærmingen er kvantitativ hvor vi studerte gjennomføringen av Lærebedriftundersøkelsen i de tre pilotfylkene.

2.1 Kvalitativ tilnærming - Forarbeid til pilotering

Som et forarbeid til uttestingen av den nye undersøkelsen gjennomførte vi intervjuer med involverte aktører i de tre utvalgte fylkene. Dette inkluderte intervjuer med representanter for fylkeskommuner og opplæringskontor samt faglige ledere og instruktører i lærebedrifter. Lærebedrifter er svært ulike både når det gjelder størrelse, arbeidsforhold, antall lærlinger og tilknytning til opplæringskontor. I samråd med fylkeskommunene valgte vi ut opplæringskontor og lærebedrifter som representerte ulike fagområder og kontekster.

Datainnsamlingen besto av individuelle intervjuer og fokusgruppeintervjuer; ansikt til ansikt og per telefon. Intervjuene var samtalebaserte (Kvale 2001), hvor vi la vekt på informantens tanker og refleksjoner samtidig som vi ønsket meningsutveksling rundt de ulike temaene. Fokusgruppeintervju er spesielt nyttig i denne sammenheng da informantene får mulighet til å reflektere sammen og utveksle erfaringer knyttet til de ulike temaene. Vi hadde i forkant av datainnsamlingen utarbeidet temabaserte intervjuguider. Sentrale spørsmål var hvilke drivkrefter og hindringer som finnes for gjennomføring av Lærebedriftundersøkelsen, og hva som skal til for at den skal bli et godt verktøy i kvalitetsutviklingsarbeidet. Informantene ga innspill på det de anså som en best mulig organisering og gjennomføring av undersøkelsen. Videre var fokuset å få tak i hvordan en kan sikre at denne typen brukerundersøkelser oppleves som nyttig, og hvordan oppfølging av resultater kan videreformidles og tas i bruk av ulike instanser. I analysene av datamaterialet ble informantens innspill vurdert opp mot de nevnte fastlagte temaene, både for hver informantgruppe og helhetlig. På denne måten fikk vi frem de ulike aktørenes erfaringer og refleksjoner, samtidig som vi studerte helheten i våre funn.

Til sammen omfattet datainnsamlingen i de tre fylkene intervjuer med 45 faglige ledere/instruktører, ni representanter fra opplæringskontor og tre representanter fra fylkeskommuner. Intervjuede faglige ledere, instruktører, og opplæringskontor representerte ulike fag innenfor flere utdanningsprogram.

2.2 Kvantitativ tilnærming - Gjennomføring av piloteringen

I piloteringen av Lærebedriftundersøkelsen var det ønskelig å teste ut ulike rutiner for gjennomføring. Følgende plan ble fastsatt for de tre fylkene:

Fylke 1: Opplæringskontorene sender ut informasjon til lærebedriftene én uke før undersøkelsen sendes ut. Fylkeskommunen informerer opplæringskontorene om deres ansvar i gjennomføringen. Lærebedriftene som ikke tilhører et opplæringskontor får informasjon om undersøkelsen fra fylkeskommunene. Det informeres om at undersøkelsen kommer 1. mars 2014 og de oppfordres til å svare. Det presiseres at det er viktig for både fylkeskommunen, opplæringskontor, lærebedrifter og Utdanningsdirektoratet at flest mulig svarer. NTNU Samfunnsforskning utformer informasjonsskrivet som skal sendes ut av opplæringskontorene. Opplæringskontorene sender en påminnelse til bedriftene én uke før undersøkelsen lukkes. De skal ikke ha samme mulighet for purring som før, så dette er en generell e-post som går til alle bedrifter hvor det oppfordres til at alle som ikke har svart tar seg tid til å besvare undersøkelsen.

Fylke 2: Fylkeskommunen sender ut informasjon til lærebedriftene én uke før undersøkelsen sendes ut. Det informeres om at undersøkelsen kommer 1. mars 2014 og de oppfordres til å svare. Det presiseres at det er viktig for både fylkeskommunen, opplæringskontor, lærebedrifter og Utdanningsdirektoratet at flest mulig svarer. NTNU Samfunnsforskning utformer informasjonsskrivet som skal sendes ut av fylkeskommunen. Fylkeskommunen sender en påminnelse til bedriftene én uke før undersøkelsen lukkes. De skal ikke ha samme mulighet for purring som før, så dette er en generell e-post som går til alle bedrifter hvor det oppfordres til at alle som ikke har svart tar seg tid til å svare på undersøkelsen.

Fylke 3: Lærebedriftene informeres ikke om undersøkelsen i forkant av utsendelse, verken fra fylkeskommunen eller opplæringskontor. Informasjon om undersøkelsen vil følge e-posten med link til spørreskjemaet. Det skal ikke sendes ut påminnelse fra fylkeskommunen eller opplæringskontor, kun automatiske puringer for de faglige lederne som ikke har svart på undersøkelsen.

Datamaterialet ble samlet inn elektronisk og det er Conexus som håndterer og drifter undersøkelsen for Utdanningsdirektoratet. I alle tre fylkene ble det sendt ut en e-post fra Conexus på vegne av Utdanningsdirektoratet. Det vil si at de faglige lederne fikk en e-post fra Utdanningsdirektoratet hvor det ble forklart at Lærebedriftundersøkelsen er en spørreundersøkelse fra Utdanningsdirektoratet hvor faglige ledere skal få si sin mening om fagopplæringen som skjer i lærebedriften. Videre ble de faglige lederne bedt om å besvare undersøkelsen så fort som mulig og helst innen én uke.

3. Resultater fra piloteringen

3.1 Deltakelse i Lærebedriftundersøkelsen

Det var til sammen 1139 faglige ledere som ble invitert til å delta, hvorav 503 besvarte undersøkelsen. Det gir en svarprosent på rundt 45 prosent. Imidlertid var det rundt 125 registreringer om at e-posten fra Conexus ikke kom fram, og det var tilbakemeldinger om at enkelte hadde fått e-posten to ganger. Det innebærer at den reelle svarprosenten sannsynligvis er rundt 50 prosent. Samtidig avdekker det at listene over faglige ledere som fylkeskommunen skulle oppdatere, fremdeles har store mangler. Over 11 prosent av populasjonen ser ut til å være feilregistreringer, hvor eposten ikke kom fram til mottaker. I tillegg er det tenkelig at flere forespørsler om deltakelse i Lærebedriftundersøkelsen er sendt til ikke operative epostadresser eller feilsendt slik at faglige ledere som er i populasjonen ikke har fått mulighet til å svare. For at Lærebedriftundersøkelsen skal være et godt verktøy for kvalitetsutvikling av fagopplæringen som foregår i bedrift, må det etableres rutiner og system for å ha et oppdatert og korrekt register over faglige ledere i fylkene. Dette kommer vi tilbake til i kapittel 3.3.

Tabell 3.1 Oversikt over svarprosent i de tre pilotfylkene.

	Svarprosent
Fylke 1	55,4
Fylke 2	41,3
Fylke 3	40,5
Total svarprosent	44,6

Dersom vi ser nærmere på svarprosenten i de tre pilotfylkene ser vi at det er høyest svarprosent i Fylke 1, hvor opplæringskontorene hadde ansvaret for å informere om undersøkelsen. Det er betydelig høyere svarprosent i Fylke 1 enn i Fylke 2, hvor fylkeskommunen hadde informasjonsansvaret og i Fylke 3 hvor det bare ble sendt ut informasjon i forbindelse med utsendingen av selve undersøkelsen. Det er nærmest ingen forskjell i svarprosent i Fylke 2 og Fylke 3. Dette kan indikere at det er mest hensiktsmessig at opplæringskontorene informerer om undersøkelsen. Det er imidlertid mulig at det er andre forhold ved Fylke 1 som er årsaken til den høyere deltakelsen. Eksempelvis kan fylket ha hatt en bedre oppdatering av sine lister over faglige ledere. Når det gjelder Fylke 2 og Fylke 3 har verken det å bare motta informasjon og påminnelse fra fylkeskommunen hatt innvirkning på deltakelsen sammenlignet med å ikke få noe informasjon i det hele tatt.

Når det gjelder frafall (missing) i løpet av besvarelsen ser vi at de aller fleste har svart på hele undersøkelsen. Det er 318 av 503 som har svart på samtlige spørsmål som er rettet til alle. Det gir en intern svarprosent på 63,2 prosent. Imidlertid skyldes den lave svarprosenten at det er to spørsmål mange har valgt å hoppe over. Dette gjelder spørsmålene Q7246 *Det er enkelt å lage en intern opplæringsplan på bakgrunn av*

kompetansemålene i den nasjonale læreplanen og Q7247 Kompetansemålene i den nasjonale læreplanen beskriver faget på en god måte. Dersom vi holder disse to spørsmålene utenfor har 455 faglige ledere eller 90,5 prosent svart på hele undersøkelsen. For hvert spørsmål varierer svarprosenten mellom 95 og 99 prosent, om vi holder spørsmålene Q7246 og Q7247 utenfor. Det tyder på at lengden på spørreskjemaet ikke gjør at en mister deltakere underveis. Når det gjelder de to nevnte spørsmålene bør det innlemmes en «vet ikke»-kategori, slik at vi får bedre kontroll på hvorfor så mange faglige ledere velger å hoppe over de nevnte spørsmålene.

Med tanke på tilhørighet til opplæringskontor oppgir nærmere 85 prosent av de faglige lederne som har deltatt at bedriften tilhører et opplæringskontor (se tabell 4.3). Anslagsvis 70 prosent av alle lærebedrifter er i dag medlem i et opplæringskontor (Høst, Skålholt og Nyen 2012). Dette indikerer at tilhørighet til opplæringskontor kan ha en innvirkning på motivasjonen for å svare på undersøkelsen.

3.2 Målgruppe

Som nevnt var målgruppen i den tidligere Instruktørundersøkelsen noe uklar, ettersom både faglig ledere og instruktører besvarte undersøkelsen. Fra Utdanningsdirektoratets side understrekes det at målgruppen for Lærebedriftundersøkelsen skal være faglige ledere. Samtidig åpnes det for at instruktører eller andre veiledere skal kunne besvare undersøkelsen. Våre informanter ser flere positive fordeler ved at målgruppen er endret fra instruktører til faglige ledere. For det første er det færre faglige ledere, noe som bidrar til å redusere målgruppen. For det andre skal det finnes gode registre over bedrifters faglige ledere, noe som vil forenkle prosessen med utsendelse og påminnelser. For det tredje mener flere informanter i lærebedriftene at faglige ledere i større grad vil se nytteverdien av denne typen undersøkelser.

Faglige ledere ønsker nok i større grad enn instruktører å benytte tid til å besvare en slik undersøkelse, ettersom resultatene kan benyttes til videre planlegging på et mer overordnet nivå. Gjennom å få informasjon om resultater kan en ta tak i utfordringer og jobbe opp mot forbedringspotensialene i organiseringen av opplæringen.

Faglig leder

Samtidig mener enkelte informanter at et skifte fra instruktør til faglig leder gir en helt annen type undersøkelse. Instruktører vil ofte være mer opptatt av den daglige oppfølgingen av lærlingene, og dermed ha et annet fokus på opplæringen enn faglige ledere. Ved å gjennomføre undersøkelsen blant faglige ledere kan man derfor miste informasjon om den daglige oppfølgingen. Likevel mener informanter på fylkes-, opplæringskontor- og bedriftsnivå at ledernivået bør være i fokus, da faglige ledere har et overordnet ansvar for opplæringen i bedriften. Faglige ledere har fokus på systemnivået, som er viktig når man snakker om kvalitet i opplæringen. Informanter fra fylkeskommunene mener i den forbindelse at faglige ledere bør være *eneste* målgruppe, og at en ikke bør åpne for at instruktører kan svare.

Faglige ledere sitter med et formelt ansvar for opplæringstilbudet i lærebedrifter, og er dermed rette målgruppe.

Fylkeskommune

Tidligere har Instruktørundersøkelsen vært en speiling av Lærlingundersøkelsen, hvor bedrifter har blitt bedt om å svare det de tror lærlingene opplever. Dette er også tilfelle for noen av spørsmålene i Lærebedriftundersøkelsen. Faglige ledere har imidlertid i varierende grad kontakt med lærlinger. Noen har tett kontakt og kjenner lærlingene godt, mens andre har mindre kjennskap til deres daglige arbeidshverdag. I enkelte tilfeller kan faglige ledere ha ansvar for lærlinger på tvers av fylker og vil dermed naturlig nok ikke ha kjennskap til den daglige oppfølgingen av lærlingene. Vi ser også eksempler på faglige ledere som på tross av fysisk nærhet i liten grad har kontakt med lærlingene, som illustrert i følgende eksempel:

Faglig leder er fraværende, både overfor lærlingene og instruktørene. Vi får ikke informasjon, blir ikke innkalt på møter og faglig leder er ikke på arbeidsplassen.

Instruktør

Med liten grad av kontakt og innsikt i lærlingenes arbeid kan det være vanskelig for faglige ledere å besvare alle spørsmålene i Lærebedriftundersøkelsen. En av informantene mener dette har vært et dilemma for gruppen som har utviklet spørreskjemaet, hvor valget av målgruppe har vært pragmatisk styrt. Informanten mener arbeidsgruppen har innsett at en ikke har oversikt over de nærmeste veilederne, og derfor har bestemt at undersøkelsen skal sendes til faglig leder, til tross for at instruktører ofte vil ha bedre forutsetninger for å svare på spørsmål om den daglige oppfølgingen og opplæringen.

Flere av våre informanter mener at dersom det viser seg at faglige ledere ikke har forutsetninger for å besvare alle spørsmålene i Lærebedriftundersøkelsen, vil det være mer hensiktsmessig å utvikle en spørreundersøkelse som en er sikker på at faglige ledere kan svare på. Med en tydelig definert målgruppe og tilpassede spørsmål som tar høyde for variasjoner i faglige lederes ansvarsområder, vil det være enklere å vurdere undersøkelsens resultater, og undersøkelsen vil i større grad kunne brukes i kvalitetsutviklingsarbeidet.

Dersom det er slik at faglige ledere ikke har forutsetning til å svare på alle spørsmålene vil vi ha et problem med å stole på resultatene fra Lærebedriftundersøkelsen. Imidlertid ble det vist i kapittel 3.1 at mellom 95 og 99 prosent har tatt stilling til hvert spørsmål, foruten to, som kan indikere at respondentene i denne undersøkelsen har opplevd at de har forutsetninger for å svare. Dersom det likevel er spørsmål som flere faglige ledere ikke har forutsetninger til å svare på, bør det innlemmes flere muligheter til å svare «vet ikke» enn hva som er mulig i den foreliggende Lærebedriftundersøkelsen.

3.3 Tilgjengelige registre og kontaktinformasjon

Manglende registre over instruktører og foreldet kontaktinformasjon til faglige ledere har tidligere vært en stor utfordring for fylkeskommuner i gjennomføringen av Instruktørundersøkelsen. Ofte blir kontaktinformasjon til faglige ledere hentet fra opprinnelige lærekontrakter, som ikke nødvendigvis representerer situasjonen på tidspunktet undersøkelsen skal sendes ut. Utskifting av personal, nye stillinger og rulling av faglige ledere gjør at kontaktinformasjon bør oppdateres løpende.

Bransjen er preget av rask utskifting, mange nye stillinger og rulling av faglige ledere. Det er viktig at fylkeskommunen har oppdatert kontaktinformasjon.

Opplæringskontor

I flere fylkeskommuner har en imidlertid ikke hatt rutiner for innhenting av slik oppdatert informasjon. Videre har det vært en utfordring at kontaktinformasjonen som foreligger er ufullstendig. Fylkeskommunene har enten manglet e-postadresser, eller de har kun registrert generelle adresser til bedriftene – ikke den faglige lederens adresse.

Vi har ikke hatt registre på instruktører, og har manglet oppdatert kontaktinformasjon på faglig ledere. Verken email eller mobiltelefonnummer.

Fylkeskommune

Flere informanter understreker at listene tidligere har vært så uoversiktlige og utdaterte at det ikke har vært hensiktsmessig med utsendelse av Instruktørundersøkelsen. En av fylkeskommunene uttaler at de ikke har gjennomført Instruktørundersøkelsen tidligere, hovedsakelig grunnet for komplisert logistikk og ressurskrevende arbeid ved gjennomføring. Dette illustrerer at manglende systemer og rutiner i organisasjonen får konsekvenser for muligheten til å gjennomføre denne typen undersøkelser.

Fylkeskommunene har opprettet samarbeid med opplæringskontor og lærebedrifter for å sikre oppdatert og fullstendig kontaktinformasjon til faglige ledere i lærebedriftene. Dette er et manuelt arbeid som har vært svært tidkrevende for både fylkeskommunene og opplæringskontorene. Med det nye systemet VIGO Bedrift², som inneholder web-basert bedriftsinformasjon, vil en etter hvert sitte med bedre oversikt over blant annet faglige ledere i lærebedriftene. Informantene mener denne informasjonen bør være på plass før en gjennomfører Lærebedriftundersøkelsen i fylkene.

Til tross for det nye systemet vil det imidlertid fortsatt være usikkert om listene over faglige ledere er oppdatert. Det er obligatorisk å legge inn informasjon om faglig leder i VIGO Bedrift, men det er ingen krav til *hvilken* informasjon som skal legges inn.

² VIGO Bedrift er et kommunikasjonsnettsted mellom lærebedrifter, opplæringskontor og fylkeskommuner. Nettsiden inneholder informasjon om formidling av lærlinger, lære kandidater, kontraktsforhold, tilskudd og rapportering. Bedrifter og opplæringskontor kan se og endre sine person- og bedriftsdata.

Dette vil føre til fortsatt varierende kvalitet på tilgjengelig informasjon, og at listene må «vaskes» og kompletteres før de kan benyttes. En tilleggsutfordring er at enkelte bedrifter ikke er tilgjengelige på e-post. Informantene mener det her er snakk om et fåtall bedrifter, men at det likevel er viktig å være klar over denne utfordringen når undersøkelser sendes til lærebedrifter. En annen, og kanskje større utfordring, er at en del faglig ledere og instruktører ikke er aktive på e-post i det daglige. Dette styrker behovet for mer informasjon i forkant og mer fokus på undersøkelsens nytteverdi.

I forbindelse med piloteringen ble de tre fylkene som deltok bedt om å oppdatere listene over faglige ledere i fylket slik at populasjonen, det vil si hvem som skulle motta undersøkelsen, var korrekt. Imidlertid ble denne oppdateringen bare i varierende grad utført.

3.4 Informasjonsarbeid og utsendelse

Generelt ses informasjonsarbeid forut for utsendelse som svært viktig, da kjennskap til undersøkelsen og dens formål vil senke terskelen for å svare.

Årsaken til lav svarprosent kan handle om at dette ikke blir prioritert i en hektisk hverdag. Mange tenker nok heller ikke over hva det skal eller kan brukes til, og hvorfor det er viktig at de svarer.

Faglig leder

Flere ser behov for å informere om undersøkelsen på samlinger for faglige ledere eller eksempelvis gjennom opplæringskontorene medlemsblad. Det må tydeliggjøres overfor lærebedriftene at både fylkeskommunalt nivå og opplæringskontorene vurderer undersøkelsen som viktig.

Når det gjelder hvilken instans som bør være avsender for Lærebedriftundersøkelsen er våre informanter noe uenige. Flere fylkeskommuner og opplæringskontor mener at en utsendelse av undersøkelsen fra sentralt hold, det vil si fra Utdanningsdirektoratet og ikke fra fylkeskommunen eller opplæringskontor, kan føre til at opplæringskontorene mister eierfølelsen til undersøkelsen. Det kan også føre til at faglige ledere føler seg mindre forpliktet til å svare. Andre opplæringskontor mener utsendelse fra fylkeskommunen vil gi lavere respons enn både utsendelse fra Utdanningsdirektoratet og opplæringskontor, da lærebedrifter ikke føler et stort ansvar overfor fylkeskommunen. Atter andre fylkeskommuner og opplæringskontor mener det kan fungere godt at undersøkelsen sendes ut sentralt, men at det er viktig at lærebedriftene får informasjon om undersøkelsen fra fylkeskommunen eller opplæringskontoret i forkant. Enkelte opplæringskontor uttaler i den forbindelse at lærebedrifter ofte ikke leser informasjon som kommer fra Utdanningsdirektoratet.

Uavhengig av hvilken instans undersøkelsen sendes ut fra, løfter fylkeskommunene og opplæringskontorene opp forankring og eierfølelse som viktige faktorer for suksess. Flere ser at opplæringskontor må inneha en sentral rolle i informasjonsarbeidet ut til faglige ledere. Fylkeskommuner og opplæringskontor mener at lærebedriftene føler større forpliktelse til å svare når opplæringskontoret har oppfordret dem til det. Den

ene fylkeskommunen har eksempelvis bevisst delegert utsendelse av Lærlingundersøkelsen til opplæringskontorene og de største selvstendige lærebedriftene. Informanten mener dette gir en eierfølelse til undersøkelsen, noe som er viktig for opplæringskontorenes rolle i informasjons- og motivasjonsarbeidet overfor lærlinger. Denne tankegangen kan overføres til Lærebedriftundersøkelsen.

Informasjon og eventuelt også undersøkelsen kan komme fra opplæringskontoret. Vi har klart mer kontakt og samarbeid med opplæringskontoret enn med fylkeskommunen, og det ville føles naturlig om informasjonen kom fra noen vi kjenner og har god kontakt med.

Instruktør

Enkelte opplæringskontor fremholder samtidig at denne typen arbeidsoppgaver representerer et betydelig ekstraarbeid. Arbeidet har tidligere omfattet både gjennomgang av lister, utsending og purring på e-post og SMS. På den ene siden ser opplæringskontorene nytten av at de sender ut undersøkelsen for å sikre høy svarprosent. På den andre siden stiller de spørsmål til hvor mye arbeid opplæringskontorene skal ta på seg. Enkelte opplæringskontor er videre skeptiske til deres rolle ved utsendelse av brukerundersøkelser, da kontorene skal være et serviceorgan overfor bedriftene og derfor må selekttere hvilken informasjon de skal sende ut til bedriftene for at det ikke blir for mye. Dette bør fylkeskommuner være oppmerksomme på, og det bør vurderes hvorvidt delegering av ansvar vil pålegge opplæringskontorene for mye arbeid og eventuelt også ha negative følger for samarbeidet mellom kontorene og deres bedrifter.

3.5 Tilrettelegging for gjennomføring

Informantene mener at dersom en sikrer automatisert gjennomføring av Lærebedriftundersøkelsen, lik Lærlingundersøkelsen, vil det legge til rette for et effektivt arbeid som fungerer godt. Faglige ledere og opplæringskontor mener det må være enkle fremgangsmåter dersom opplæringskontor og store lærebedrifter skal ha (del)ansvar for utsendelse av Lærebedriftundersøkelsen. Samtidig understreker enkelte informanter i fylkeskommunene at opplegget for utsendelse må være fleksibelt, slik at hver fylkeskommune selv kan vurdere hvilken form som passer deres organisasjon best, eksempelvis hvorvidt arbeidet skal delegeres til opplæringskontor.

Et viktig spørsmål ved delegering blir ansvaret til opplæringskontor som opererer på tvers av fylker. En av fylkeskommunene opplyser at de ikke har delegert ansvaret for utsendelse til de tverrfylkeskommunale opplæringskontorene når det gjelder Lærlingundersøkelsen, ettersom disse kontorene ikke kan hente ut informasjon på tvers av fylker. Den opplevde nytteverdien av brukerundersøkelser blir derfor lavere i disse kontorene.

Våre informanter er noe uenige i hvor hensiktsmessig det er å benytte samlinger til besvarelse av undersøkelsen. Enkelte fylkeskommuner har negative erfaringer med dette, da det oppleves som ressurskrevende. Andre mener besvarelse på samlinger kan øke svarprosenten, da denne typen arbeid ofte blir nedprioritert i bedriftenes

arbeidshverdag. Her påpeker en faglig leder at besvarelse ikke bør begrenses til samlinger ettersom en del faglige ledere ikke har anledning til å delta på samlingene.

Flere informanter understreker også betydningen av at undersøkelsen skal være teknisk enkelt å besvare – uten for mange terskler.

Tidligere har vi sendt ut undersøkelsen i form av brev med brukernavn og passord. Det har vært lav svarprosent, kun 30 til 40 prosent. Det ser ut til å være en høy terskel for å åpne brev for så å oppsøke egne sider for å svare på undersøkelsen.

Fylkeskommune

Informantene mener det bør være mulig å besvare denne typen undersøkelser på smarttelefon, nettbrett eller e-post. Det vil bidra til at terskelen for å svare blir lavere og at det blir mindre tidkrevende å besvare undersøkelsen. Kort svarfrist lanseres også som en viktig faktor, da for lange frister fører til at undersøkelsen skyves bort og «går i glemmeboka».

3.6 Innhold, prioritet og nytteverdi

En tilbakemelding som går igjen fra opplæringskontorene er at mange av spørsmålene i den tidligere Instruktørundersøkelsen var relevante, men at tilnærmingen i spørsmålene var lagt opp etter hvordan situasjonen ideelt sett skal være, ikke hvordan den i praksis er. Dette fører til at spørsmålene kunne bli oppfattet som «hypotetiske» av faglige ledere og lite i takt med deres opplevelse av opplæringen. En av informantene mener dette kan ha ført til ulne svar som ikke er hensiktsmessige å benytte til analyser. Informanter har også opplevd flere av spørsmålene i den tidligere Instruktørundersøkelsen som «synsespørsmål». Denne typen spørsmål anses som lite relevante, og i den nye reviderte undersøkelsen er slike spørsmål luket ut.

Det har vært mye synsespørsmål. Instruktøren har for eksempel blitt spurt om han/hun føler at lærlingen trives. Dette er helt unyttige spørsmål. Instruktøren kan ikke føle på vegne av lærlingen, og dessuten svarer lærlingen selv på om han trives i sin egen undersøkelse.

Fylkeskommune

Selv om slike «synsespørsmål» er luket ut, viser svarfordelingen for flere av spørsmålene at det er svært lite spredning i hvordan de faglige lederne vurderer spørsmålene. Dette gjelder eksempelvis om de faglige lederne mener at lærlingene får hjelp og støtte fra kolleger og instruktører, hvor 95 prosent av respondentene mener at dette skjer nokså eller svært ofte. En kan diskutere nytteverdien av slike spørsmål, selv om det kan være viktig å dokumentere dette. Dette kommer vi nærmere tilbake til i kapittel 4.

Fra opplæringskontorene understrekes behovet for felles begrepsbruk og virkelighetsnære spørsmål. Konkrete spørsmål og fakta ses som viktige å få frem i undersøkelsen. Med spørsmål som tar tak i dilemmaer og løfter frem utfordringer som lærebedriftene kjenner seg igjen i kan Lærebedriftundersøkelsen få økt nytteverdi for

de ulike virksomhetene. Den vil virke bevisstgjørende og oppleves som viktig. I det følgende tar vi opp temaer som våre informanter fremhever som spesielt avgjørende å få belyst, og hvorvidt disse er dekket i Lærebedriftundersøkelsen.

- System- og kvalitetssikring for opplæringen

I dag er det i stor grad opp til bedriftene hvordan de legger opp opplæringen. Dette gir rom for fleksible ordninger som kan tilpasses hver enkelt bedrift. Samtidig kan en slik løs organisering bidra til at opplæringen blir litt «tilfeldig» og avhengig av en godt organisert bedrift eller en dedikert instruktør. En evaluering av Lærlingundersøkelsen (Wendelborg, Thorshaug, Paulsen og Garvik 2014) viser at opplæringen i lærebedrifter spenner fra egne «bedriftsskoler» til egenarbeid utenfor arbeidstiden. Opplæringskontorene har det overordnede ansvaret for at kompetansemålene gjennomføres i bedriften. Imidlertid blir disse ofte «hastegjennomført» kort tid før fagprøvene. Bedriftene forteller om en hektisk hverdag der det ikke er like lett å sikre variasjonen som opplæringen egentlig skal inneholde. Hvordan bedriften sikrer at lærlingene når sine kompetansemål er derfor viktig å få kartlagt gjennom Lærebedriftundersøkelsen. Også hvilken dokumentasjon som benyttes i system- og kvalitetssikringsarbeidet er et sentralt tema. Det er et mangfold av ulike ordninger, og dette gjør det vanskelig å kartlegge hvordan den enkelte bedrift sikrer at lærlingen oppnår kompetansemålene. Temaet kan likevel sies å være indirekte dekket i den foreliggende Lærebedriftundersøkelsen gjennom spørsmål som omhandler faglig støtte, kompetansebehov/-tilstand i bedriften, kjennskap og bruk av kompetansemålene samt veilednings- og vurderingspraksis.

- Veilednings- og vurderingspraksis

Dette temaet henger sammen med system- og kvalitetssikring for opplæringen. Det er viktig å sikre at lærlingene har tilgang til veiledning og vurdering underveis i opplæringen. I evalueringen av Lærlingundersøkelsen (Wendelborg mfl. 2014) fant vi store variasjoner både i hvordan bedriftene praktiserer veiledning og i hvilken grad dette prioriteres. De fleste bedriftene prøver å sette av faste veiledningstimer, men sier samtidig at disse ofte nedprioriteres i en hektisk arbeidshverdag. Andre bedrifter forteller at veiledningen skjer fortløpende og at lærlingene ikke har egen tid avsatt til dette. Ulike ordninger kan fungere etter hvilken bedrift lærlingene befinner seg i. Det er likevel avgjørende at Lærebedriftundersøkelsen klarer å avdekke om veiledningsansvaret ivaretas på en forsvarlig måte. Dette temaet er godt dekket i Lærebedriftundersøkelsen med spørsmål om hvor ofte man har planlagte samtaler, innholdet i disse samtalene (om enn med svært skjev svarfordeling), om lærlingene får tilbakemelding på gjennomførte arbeidsoppgaver og om lærlingen deltar i vurderinger av eget arbeid (medvirkning).

- Instruktørrollen

I forlengelse av veiledning og kvalitetssikring av opplæringen er det viktig å sette fokus på instruktørrollen og hvordan instruktørene rekrutteres. Er det tilfeldig hvem

som blir instruktører, eller har bedriften en mer overordnet plan for instruktørrollen? Er det en frivillig eller pålagt rolle? Det er stor forskjell på om instruktørene har fått sin rolle som en ekstra tillitserklæring gjennom engasjement og lyst eller om oppgaven er «tvunget» på dem. Hvilke forutsetninger og eventuell opplæring som ligger til grunn for å bli instruktør er også et interessant aspekt å få innsyn i gjennom Lærebedriftundersøkelsen. Dette temaet er ikke inkludert i Lærebedriftundersøkelsen. Det blir spurt om faglig og pedagogisk kompetansebehov som indirekte kan belyse dette temaet.

- Arbeidsmiljø

Hvordan arbeidsmiljøet fungerer har mye å si for hvordan lærlingen blir ivaretatt og for kvaliteten i opplæringen. Det er av stor betydning at Lærebedriftundersøkelsen klarer å avdekke ulike sider ved arbeidsmiljøet som kan innvirke på opplæringssituasjonen. Det er seks spørsmål som omhandler problemer på arbeidsplassen generelt og ikke bare med tanke på lærlingenes situasjon. Dette spenner fra samarbeidsproblemer til mobbing og seksuell trakassering. Slik sett er temaet dekket, men svarfordelingen er svært skjev og dette kan true nytteverdien av disse spørsmålene. Det er svært få som rapporterer om slike problemer, men spørsmålene kan eventuelt speiles med hvordan lærlingene svarer i Lærlingundersøkelsen.

- Prosjekt til fordypning (PTF)

Formålet med faget PTF er å gi elevene på yrkesfaglige utdanningsprogram mulighet til å gjøre seg kjent med aktuelle fag og yrker, og til å velge faglig fordypning tidlig i opplæringen. Evalueringen av Lærlingundersøkelsen (Wendelborg mfl. 2014) viser at ordningen blir satt pris på både av bedriftene og elevene. Elevene synes det er viktig å få prøve seg ute i praksis, mens bedriftene fremhever det positive i å få bedre kjennskap til elevene og anser PTF som en god rekrutteringskanal. Det er imidlertid ulike syn på hva som er den mest hensiktsmessige organiseringen av PTF, eksempelvis om en skal satse på periodepraksis eller faste ukedager. Det varierer også i hvilken grad skolene og bedriftene samarbeider ved gjennomføringen av faget. Lærebedriftundersøkelsen bør se på hvordan ordningen fungerer for bedriftene og hvordan faget eventuelt kan videreutvikles. Dette temaet dekkes ikke i Lærebedriftundersøkelsen.

- Samarbeid mellom skoler og bedrifter

Samarbeid mellom skoler og bedrifter er avgjørende for å kunne finne frem til gode lærebedrifter. Det er også viktig med hensyn til å utveksle erfaringer og kunnskap. Videre er det å knytte skole og bedrift tettere sammen en mulighet til å øke forståelsen om hvilke roller de ulike partene har i opplæringsløpet. Forventninger til lærlingens forkunnskaper og hva lærebedriften skal bidra med kan slik bli klarere. Samtidig kan en for tett kontakt mellom skolen og lærebedrifter bidra til at lærlingene ikke får mulighet til å starte med «blanke ark» ute i praksis. Informasjon om elever til lærebedrifter kan være ønskelig for å tilrettelegge for en god opplæring, men samtidig

kan en slik informasjonsoverføring bidra til at bedrifter vegrer seg mot å gi lærlingplass til elever med særlige behov. Dette er en utfordring som Lærebedriftundersøkelsen med fordel kan ta tak i. I Lærebedriftundersøkelsen er det to spørsmål som omhandler i hvilken grad bedriften har samarbeid med videregående skole og hvor fornøyd de er med dette samarbeidet.

Denne gjennomgangen indikerer at de aller fleste temaer som informantene opplever som sentrale er direkte eller indirekte dekket av spørsmål i Lærlingundersøkelsen. Imidlertid bør det vurderes hvorvidt en skal inkludere spørsmål som omfatter praksisordninger, deler ved samarbeidet mellom skoler og bedrifter, og eventuelt også rutiner ved oppnevning av instruktører.

Det er mange undersøkelser som sendes ut til bedrifter, både tilknyttet deres ansvar som lærebedrift og andre områder, hvorav flere er obligatoriske. Informanter fra opplæringskontor mener dette fører til at henvendelser om frivillige brukerundersøkelser ofte overses eller ignoreres i lærebedriftene. Fylkeskommunene ser det som svært uheldig at ulike undersøkelser konkurrerer med hverandre. Som nevnt var det ved utviklingen av spørreskjemaet til Lærebedriftundersøkelsen viktig at spørsmålene ikke skulle overlappe med bedriftsundersøkelsen i VIGO. Informanter i fylkeskommunene mener imidlertid det er behov for en ny vurdering av overlapp mellom Lærebedriftundersøkelsen og øvrige rapporteringer og undersøkelser.

Det er viktig med informasjon om systemer, organisering, planlegging og gjennomføring av lærlingers opplæring i lærebedrifter. Enkelte av våre informanter mener imidlertid man kunne koblet flere av undersøkelsene til én felles, og gjerne bruke et felles system for utsendelse. En av fylkeskommunene har eksempelvis tidligere koblet bedriftsrapporteringer med resultater fra Lærlingundersøkelsen. Noe lignende vil også være mulig for Lærebedriftundersøkelsen. Informanten i nevnte fylkeskommune understreker imidlertid at dette bør være standardanalyser, og ikke at hver enkelt fylkeskommune må inngå avtale med databehandler.

Bruk av resultater og opplevd nytteverdi

Informanter fra opplæringskontor og lærebedrifter mener at Lærebedriftundersøkelsen frem til nå i første rekke har hatt betydning for fylkeskommunene og nasjonale myndigheter. Flere mener nytteverdien av undersøkelsen hadde vært tydeligere dersom den hadde blitt prioritert og brukt på en god måte.

Vi er veldig interessert i at en slik undersøkelse gjennomføres. Ser helt klart verdien. Det vil virke bevisstgjørende, være et nyttig verktøy i arbeidet og til stadig å kunne forbedre seg. Kanskje kan vi også få innblikk i hva andre gjør, og kan lære av hverandre? Det hadde vært nyttig!

Instruktør

Samtidig understreker faglige ledere og instruktører viktigheten av å få følge undersøkelsen fra «start til mål»; ikke bare svare på spørsmål, men også få ta aktiv del i og bruke resultatene. Nettopp det å se nytteverdien er sentral for undersøkelsens suksess. Det er i den forbindelse viktig at resultatene fra undersøkelsen

videreformidles til lærebedrifter og opplæringskontor. De bør involveres i diskusjoner og refleksjoner rundt det undersøkelsen avdekker. Videre er det viktig at fylkeskommunene tydeliggjør tiltak som settes i gang basert på resultater fra undersøkelsen. Her mener informanter at fylkeskommunene har et stykke å gå, hvor lærebedriftene mener resultater ofte kun brukes til rapportering og ikke i kvalitetsutviklingsarbeidet.

Dersom svarene som sendes inn fra faglige ledere faktisk blir benyttet i utviklingsarbeidet har undersøkelsen en nytteverdi. Dersom det kun er til grafer har det ikke en nytteverdi.

Faglig leder

En av fylkeskommunene som tidligere har gjennomført Instruktørundersøkelsen oppgir at resultatene er brukt aktivt i kvalitetsutviklingsarbeidet. De har blant annet arrangert egne samlinger for opplæringskontorene med gjennomgang av resultater. Resultatene er også brukt i yrkesopplæringsnemnda, og som grunnlag for utarbeidelse av tiltak. Ved en slik tilnærming ligger mye til rette for at Lærebedriftundersøkelsen vil ha stor nytteverdi.

For å sikre en aktiv bruk av resultatene er det også viktig at det er enkelt å hente ut og analysere dataene fra undersøkelsen. Flere informanter etterlyser i den forbindelse muligheter til å sortere resultater ut fra bedrift, opplæringskontor og utdanningsprogram. Dette vil ikke alltid være mulig, og særlig ikke når det gjelder Lærebedriftundersøkelsen. Flere informanter i opplæringskontor mener en av den grunn ikke kan forvente at små bedrifter setter i gang tiltak basert på resultater fra Lærebedriftundersøkelsen. Gjennom å få informasjon om resultater på fylkesnivå kan en likevel ta tak i utfordringer og arbeide for forbedring på et overordnet nivå. Mange ser at samlinger for faglige ledere, hvor resultater fra undersøkelsen tas opp, kunne vært nyttig. Slike arenaer kan gi mulighet til å ta opp tema, diskutere og sikre erfaringsoverføring. Faglige ledere i lærebedrifter uttaler at det er lettere å forstå resultater fra undersøkelser når de tas opp i møter enn når de kun oversendes via e-post. Lærebedriftene opplever at det per i dag er få samlingspunkter på fylkesnivå hvor slike tema kan diskuteres.

Informantene har generelt tro på at Lærebedriftundersøkelsen kan bidra til et mer robust informasjonsgrunnlag i utviklingsarbeidet.

Lærlingundersøkelsen har fungert som en tilstandsrapport og som grunnlag for utforming av en strategiplan. Lærlingundersøkelsen har kommet et skritt lenger enn Lærebedriftundersøkelsen. Det hadde vært fint å få i gang Lærebedriftundersøkelsen nå slik at vi kunne brukt den som vektskål til å sammenligne med resultatene fra Lærlingundersøkelsen.

Fylkeskommune

På alle nivåer ser vi at det er behov for forankring av Lærebedriftundersøkelsen. Dette innebærer flere momenter: Faglige ledere og opplæringskontor må få informasjon om undersøkelsen, dens formål og bruk av resultater. Samtidig kan det være en idé å gjennomføre undersøkelsen på en bestemt tid av året. Her må det i tilfelle tas høyde

for bedriftenes ulike kontekster, og hvordan et slikt fastlagt tidspunkt passer inn i deres arbeidshverdag. Virkemidler som kan sikre en høy svarprosent er viktig å finne ut av i dialog med lærebedriftene. En høy svarprosent er nødvendig for at aktørene skal oppleve undersøkelsens resultater som relevante.

Svarprosenten til nå har vært så lav at jeg ikke har satt meg inn i hva undersøkelsen handler om. Den føles irrelevant. For å få den til å bli viktig må den prioriteres av alle involverte aktører.

Opplæringskontor

Informanter mener som tidligere nevnt at opplæringskontorene har en sentral rolle ved gjennomføring av Lærebedriftundersøkelsen. Dersom kontorene ikke ser nytten av undersøkelsen, er det vanskelig å sikre at den prioriteres ute i lærebedriftene. På grunn av vanskeligheter knyttet til gjennomføringen av undersøkelsen har den til nå ikke blitt oppfattet som like relevant som Lærlingundersøkelsen. Flere opplæringskontor opplever at de får større innsikt i «virkeligheten» gjennom sin kontakt med bedriftene enn gjennom denne typen undersøkelser. Samtidig er de fleste enige i at dersom Lærebedriftundersøkelsen gjennomføres og brukes på en mer adekvat måte enn i dag, vil den fungere som et svært nyttig verktøy.

For å få den til å bli viktig må jeg sette av tid til den – og fylkeskommunen må gjøre det samme. Den må prioriteres. Da kan den brukes strategisk og som et planleggingsverktøy. Jeg ser et stort potensial i den og at den kan ha stor nytteverdi.

Opplæringskontor

Med en høyere svarprosent vil undersøkelsen være mer representativ og oppleves som et nyttig verktøy i utviklingen av lærlingordningen ute i bedriftene. En mer hensiktsmessig gjennomføring med oppdatert kontaktinformasjon, mer informasjon i forkant og en undersøkelse som er tilpasset sitt formål er avgjørende for å få opp svarprosenten i Lærebedriftundersøkelsen.

Når det gjelder hvordan de nye spørsmålene i Lærebedriftundersøkelsen fungerer statistisk, det vil si hvordan faglige ledere svarer på spørsmålene, viser vi til kapittel 4.

3.7 Plikt til gjennomføring

For å forbedre oppslutningen og svarprosenten i denne typen brukerundersøkelser har Utdanningsdirektoratet foreslått at fylkeskommuners plikt til gjennomføring og bruk av resultater forskriftsfestes. Ifølge forslaget skal følgende regel inn i forskrift til opplæringsloven § 2-3:

Fylkeskommunen skal sørge for at nasjonale undersøkingar om motivasjon, trivsel, mobbing, arbeids- og læringsmiljø, medverknad til opplæringa på arbeidsplassen, og det fysiske miljøet blir gjennomførte og følgde opp lokalt.

Høringsuttalelser og tidligere evalueringer (Wendelborg mfl. 2013) viser at fylkeskommuner er positive til denne forskriftsfestingen. Også i vår pilotering

uttrykker fylkeskommunene at forskriftsfestinger vil føre til at brukerundersøkelser blir prioritert og at de også kommer til å oppleves som viktigere for målgruppene.

Enkelte informanter mener at det ikke er tilstrekkelig å gjøre det obligatorisk for fylkeskommuner å gjennomføre denne typen undersøkelser. En må også legge en større plikt til tilrettelegging for gjennomføring hos lærebedriftene. Hovedfokus til bedrifter er «bunnlinja», mens opplæring av lærlinger kommer som 2. eller 3. prioritet. Flere informanter i fylkeskommuner og opplæringskontor mener det er lite aksept i bedriftene for å bruke tid på brukerundersøkelser. Flere mener derfor at også lærebedriftenes rolle og ansvar for gjennomføring av undersøkelsene må forskriftsfestes. Enkelte foreslår i den forbindelse at også besvarelse av undersøkelsen gjøres obligatorisk.

Vi ønsker her å påpeke at det er flere negative konsekvenser knyttet til plikt og tvang når en undersøkelse skal besvares. Plikt kan føre til at informanter kun svarer «for å svare», uten at de legger energi og tankekraft i sine tilbakemeldinger. Da fanger ikke svarene den reelle situasjonen, og resultatene av undersøkelsen og den potensielle nytteverdien blir svakere. Det at undersøkelsen gjøres obligatorisk kan imidlertid også vekke interesse. Når tiden allerede er avsatt og spørsmålene føles relevante og viktige, kan en sikre at informantene gir gode og reflekterte svar. Det beste er likevel at informanten svarer av fri vilje, og med et ønske om å bidra på en relevant måte. Å gjøre en undersøkelse obligatorisk har dermed flere sider som må tas hensyn til og veies mot hverandre. Når det er sagt, vil en eventuell plikt for gjennomføring av Lærebedriftundersøkelsen ligge hos fylkeskommunen og ikke hos de faglige lederne. Det må selvfølgelig være frivillig å besvare en undersøkelse for faglige ledere, men gjennomføring i hvert fylke kan gjøres obligatorisk.

3.8 Anbefalinger

Med bakgrunn i piloteringen, både intervjuene forut for og selve gjennomføringen av undersøkelsen, utkrystalliserer det seg noen anbefalinger til fremtidige gjennomføringer. I det følgende oppsummerer vi disse anbefalingene.

- Dersom Lærebedriftundersøkelsen skal være et godt verktøy for å bidra til økt kvalitet på fagopplæringen i bedrift er man avhengig av høy deltakelse og svarprosent på nasjonalt nivå. Dette kan sikres gjennom at undersøkelsen gjøres obligatorisk for fylkeskommunene å gjennomføre. En bør imidlertid vurdere mulige negative konsekvenser av å innføre plikt til gjennomføring.
- Undersøkelsen må forankres og gis prioritet i fylkeskommuner og opplæringskontor. Dette kan sikre eierfølelse overfor undersøkelsen hos ansvarlig for utsendelse og øke forpliktelsen til å svare i lærebedriftene.
- Gjennomføring av undersøkelsen må innarbeides som rutine både hos fylkeskommuner, opplæringskontor og lærebedrifter. Dette fordrer et betydelig informasjonsarbeid overfor alle aktører. Det kan også sikres gjennom å gjennomføre undersøkelsen på et fast tidspunkt hvert år.

- Målgruppen bør defineres tydelig, hvor det anbefales bare å åpne for at faglige ledere kan besvare undersøkelsen. Ved en klar definisjon av målgruppa bør det være mulig å ha et oppdatert register med kontaktinformasjon til populasjonen. Spørsmålene må tilpasses variasjonen i målgruppens arbeidsoppgaver og deltakelse i den daglige opplæringen av lærlinger. Dersom det er spørsmål som flere faglige ledere ikke har mulighet til å svare på bør det innlemmes flere muligheter til å svare «vet ikke» enn hva som er mulig i den foreliggende undersøkelsen. Dersom en velger å åpne for besvarelse fra både faglige ledere og instruktører bør en vurdere mulige metodiske konsekvenser for analysene av resultater. I og med at det i dag er vanskelig å innhente korrekte lister over faglige ledere, er det sannsynlig at dette ytterligere kompliseres av at også instruktører skal ha mulighet til å besvare undersøkelsen. Nytteverdien av undersøkelsen kan dermed forringes. Dersom det skal gis mulighet til å delegere besvarelsen til andre i bedriften, bør det være mulig å få dette registrert i selve skjemaet.
- Det bør innføres obligatorisk registrering av kontaktinformasjon til faglig leder og oppdatering av informasjon ved endringer. Dette kan eksempelvis kobles til opplæringskontorenes registreringer.
- Opplegg for utsendelse må være ressursbesparende. Dette innebærer høy grad av automatisering ved utsendelse og påminnelser, ferdigskrevne informasjonsbrev og et lett forståelig system. Samtidig må det legges inn en fleksibilitet i systemet som åpner for at ansvar for utsendelse kan delegeres til opplæringskontor og store lærebedrifter.
- Det bør vurderes hvorvidt Lærebedriftundersøkelsen skal kobles til andre undersøkelser og rapporteringer. En slik kobling kan redusere presset på faglige ledere, øke muligheten for å koble bedriftsfaktorer til opplæringen i bedrift, legge til rette for økt bruk i fylkeskommunene, sikre bedre forankring av undersøkelsen i lærebedriftene og øke svarprosenten. Samtidig kan en slik kobling kunne øke antallet spørsmål i spørreskjemaet, noe som kan oppleves negativt.
- Opplevd nytteverdi er sentralt for forankring og bruk av undersøkelsen. Dette kan sikres gjennom at fylkeskommuner og opplæringskontor tar ansvar for å formidle resultater til lærebedrifter gjennom samlinger for faglige ledere og på øvrige arenaer, og at en på tvers av nivåene samlet jobber frem vurderinger av resultater og planlagte tiltak.

4. Resultater fra Lærebedriftundersøkelsen

I dette kapitlet beskriver vi resultatene fra Lærebedriftundersøkelsen gruppert på de ti temaene undersøkelsen dekker.

4.1 Faglig og sosial støtte

Tabell 4.1 Svarfordeling for spørsmål som omhandler Faglig og sosial støtte (gjennomsnitt og standardavvik, n=486-498)

	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gj.snitt	SA
Q7209 Får lærlingen(e) hjelp og støtte fra kollegaene sine dersom de trenger det?	0,2	0,0	4,0	24,5	71,2	4,67	0,57
Q7210 Får lærling(e) hjelp og støtte fra instruktør/veileder eller leder dersom de trenger det?	0,0	0,2	4,4	28,4	66,9	4,62	0,58
Q7211 Får lærlingen(e) arbeidsoppgaver som gjør at de utvikler seg i faget?	0,0	0,0	5,1	51,2	43,7	4,39	0,58
Q7212 Får lærlingen(e) tilbakemelding på gjennomførte arbeidsoppgaver fra deg eller annen veileder?	0,0	3,2	22,3	29,5	45,0	4,16	0,88
Q7213 Får lærlingen(e) avsatt tid til å arbeide med skriftlige arbeidsoppgaver?	1,2	23,9	25,1	32,1	17,7	3,41	1,07

Tabell 4.1 viser at nærmere 95 prosent av de faglige lederne svarer at lærlingene nokså ofte, svært ofte eller alltid får hjelp og støtte fra kolleger og instruktør/veileder og at de får arbeidsoppgaver som gjør at de utvikler seg i faget. Spredningen er dermed liten og det kan settes spørsmålstegn ved nytteverdien av disse spørsmålene utover at det er en unison oppfatning blant faglige ledere om at dette er tilfelle ved deres lærebedrift. Dette samsvarer for øvrig godt med lærlingenes svargivning i Lærlingundersøkelsen (Wendelborg mfl. 2014). Videre i tabell 4.1 ser vi at rundt 25 prosent av de faglige lederne mener at lærlinger av og til eller sjeldnere får tilbakemelding på gjennomførte arbeidsoppgaver, mens nærmere 50 prosent av og til eller sjeldnere får avsatt tid til å arbeide med skriftlige arbeidsoppgaver.

4.2 Medvirkning

Tabell 4.2 Svarfordeling for spørsmål som omhandler Medvirkning (gjennomsnitt og standardavvik, n=495-497)

	I svært liten grad eller aldri	I nokså liten grad	Verken eller	I nokså stor grad	I svært stor grad eller alltid	Gj.snitt	SA
Q7214 Deltar lærlingen(e) i planleggingen av eget arbeid?	0,2	4,8	21,7	52,1	21,1	3,89	0,79
Q7215 Deltar lærlingen(e) i vurderingen av eget arbeid?	0,0	2,8	18,0	52,7	26,5	4,03	0,75

Gjennomsnittsverdiene i tabell 4.2 viser at de faglige lederne i all hovedsak legger seg på den øvre halvdel av skalaen, noe som indikerer at de opplever at lærlingene i nokså stor grad medvirker i planlegging og vurdering av eget arbeid. Dette samsvarer nokså godt med hva lærlingene selv rapporterer i Lærlingundersøkelsen, selv om lærlingene plasserer seg litt lavere på skalaen (Wendelborg mfl. 2014). Igjen ser vi lav spredning og skjev svarfordeling, som gjør at informasjonsverdien kan diskuteres.

4.3 Oppfølging fra Opplæringskontor og Fylkeskommunen

Tabell 4.3 Svarfordeling for spørsmål som omhandler Oppfølging fra opplæringskontor og fylkeskommunen (gjennomsnitt og standardavvik, n=495-408*)

	Vet ikke	Ja	Nei				
Q7216 Tilhører et bedriften opplæringskontor?	3,6	83,6	12,7				
	Svært misfornøyd	Nokså misfornøyd	Verken eller	Nokså fornøyd	Svært godt fornøyd	Gj.snitt	SA
Q7217 Er du fornøyd med oppfølgingen lærlingen(e) har fått fra opplæringskontoret?	0,7	4,2	11,6	32,5	51,0	4,29	0,88
Q7218 Er du fornøyd med oppfølgingen lærebedriften har fått av opplæringskontoret?	1,0	4,2	15,9	28,6	50,2	4,23	0,93
Q7273 Er du fornøyd med oppfølgingen lærebedriften har fått av fylkeskommunen?	3,9	6,9	46,6	26,6	16,0	3,44	0,97

* Kun de som tilhører et opplæringskontor har svart på Q7217 og Q7218

Tabell 4.3 viser at nærmere 85 prosent av de faglige lederne som har deltatt i undersøkelsen svarer at bedriften tilhører et opplæringskontor. Anslagsvis 70 prosent av alle lærebedrifter er i dag medlem i et opplæringskontor (Høst mfl. 2012), noe som indikerer at tilhørighet til opplæringskontor kan ha en innvirkning på motivasjonen for å svare på undersøkelsen. Vi ser at de aller fleste er nokså til svært fornøyd med oppfølgingen lærebedriften og lærlingen har fått fra opplæringskontoret. De faglige lederne er ikke like fornøyd med oppfølgingen de har fått fra fylkeskommunen, hvor rundt 47 prosent er verken fornøyd eller misfornøyd.

4.4 Planlagte samtaler

Tabell 4.4 Svarfordeling for spørsmål som omhandler Planlagte samtaler (gjennomsnitt og standardavvik, n=497-486)

	Aldri	Ca en gang per år	Ca en gang per halvår	Ca en gang per mnd	Oftere enn en gang per mnd	Gj.snitt	SA
Q7220 Hvor ofte har du eller annen veileder/instruktør planlagte samtaler med hver lærling hvor dere går igjennom den interne opplæringsplanen og status for opplæringen?	1,8	6,4	57,1	24,9	9,7		
	Passer svært dårlig	Passer nokså dårlig	Verken eller	Passer nokså godt	Passer svært godt	Gj.snitt	SA
Q7221 Vi snakker om hvordan lærlingen(e) trives	0,2	0,4	5,8	27,4	66,3	4,59	0,64
Q7222 Vi planlegger hvilke oppgaver og kompetansemål lærlingen(e) skal arbeide med	0,4	0,6	8,2	36,2	54,5	4,44	0,71
Q7223 Vi snakker om lærlingen(e)s faglige prestasjon og hva lærlingen skal gjøre for å bli bedre i faget	0,4	0,2	4,9	30,5	64,0	4,57	0,64

Tabell 4.4 viser at flertallet av de faglige lederne, 57 prosent, oppgir at de har planlagte samtaler med lærlingene ca. én gang i halvåret. De aller fleste faglige lederne oppgir at de da snakker om hvordan lærlingene trives, planlegger kompetansemål og snakker om lærlingenes faglige prestasjon og hva lærlingene skal gjøre for bli bedre i faget. Dette samsvarer rimelig bra med hva lærlingene oppgir Lærlingundersøkelsen, selv om lærlingene jevnt over plasserer seg litt lavere på disse skalaene.

4.5 Utstyr/hjelpemidler/læremidler

Tabell 4.5 Svarfordeling for spørsmål som omhandler Utstyr/hjelpemidler/læremidler (n=493-497*)

	Vet ikke	Nei	Delvis/ av og til	Ja
Q7224 Har lærlingen(e) tilgang til utstyr/hjelpemidler som gjør at de kan være effektive i jobben?	0,4	0,2	3,2	96,2
De som svarer delvis eller nei	Lærlingene har ikke behov for utstyr og hjelpemidler i den jobben de gjør Lærebedriften mangler ressurser Annet			
Q7225 Hva er grunnen til at de bare delvis eller ikke har tilgang til utstyr/hjelpemidler? (antall)	8	3		6
	Vet ikke	Nei	Delvis/ av og til	Ja
Q7226 Har lærlingen(e) tilgang til samme utstyr/hjelpemidler som andre ansatte i lærebedriften?	0,2	0,0	2,8	97,0
Q7227 Har lærlingen(e) tilgang til læremidler som bøker, arbeidsbeskrivelser eller digitale læremidler på jobben?	0,2	2,6	14,2	83,0

Jevnt over oppgir faglige ledere at lærlingene har utstyr og hjelpemidler som gjør dem effektive i jobben og at de har tilgang på samme utstyr som andre ansatte i lærebedriften (tabell 4.5). Dette stemmer godt overens med hva lærlingene selv oppgir i Lærlingundersøkelsen (Wendelborg mfl. 2014). For disse spørsmålene ser vi at omtrent samtlige faglige ledere oppgir at lærlingene har tilgang til nødvendig utstyr (Q7224) på linje med andre ansatte i bedriften (Q7226). Det er mulig at det holder med et ja/nei-spørsmål, med mulighet til å utdype. Eksempelvis *Har lærlingen(e) tilgang til utstyr/hjelpemidler på lik linje med andre ansatte i bedriften?* med svaralternativene «ja» eller «nei».

4.6 Problemer på arbeidsplassen

Tabell 4.6 Svarfordeling for spørsmål som omhandler Problemer på arbeidsplassen (n=494-497)

Har dere noen av disse problemene på arbeidsplassen?	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid
Q7230 Samarbeidsproblemer	55,1	34,0	9,7	0,8	0,4
Q7231 Mobbing eller ondsinnet erting av noen som har problemer med å forsvare seg	87,5	10,9	1,4	0,0	0,2
Q7232 Mobbing eller konflikter på grunn av ulik religion, nasjonalitet eller etnisk bakgrunn	97,8	2,0	0,0	0,0	0,2
Q7233 Seksuell trakassering	98,0	1,6	0,2	0,0	0,2
Q7234 Diskriminering på grunn av kjønn eller seksuell legning	98,2	1,6	0,0	0,0	0,2
Q7235 Misforståelser på grunn av forskjellig språk	78,4	12,5	7,7	1,2	0,2

Tendensen i tabell 4.6 er at de faglige lederne oppgir at det er lite problemer på arbeidsplassen. Lærlingene på sin side oppgir i Lærlingundersøkelsen i litt høyere grad at de har lagt merke til samarbeidsproblemer, mobbing og seksuell trakassering (Wendelborg mfl. 2014). Forskjellen er ikke dramatisk.

4.7 Kompetansebehov

Tabell 4.7 Svarfordeling for spørsmål som omhandler Kompetansebehov i lærebedriften (Gjennomsnitt og standardavvik, n=492-496)

	Helt uenig	Nokså uenig	Verken enig eller uenig	Nokså enig	Helt enig	Gj.snitt	SA
Q7236 Lærebedriften har god nok pedagogisk kompetanse til å ivareta lærlingens utvikling på en god måte	0,8	4,3	16,8	44,3	33,8	4,06	0,86
Q7237 Lærebedriften har god nok faglig kompetanse til å ivareta lærlingens utvikling på en god måte	1,2	0,2	2,6	25,9	70,1	4,63	0,67
Q7238 Jeg kjenner kravene til karaktersettingen for fag/svenneprøven? (godt/meget godt bestått/ikke bestått)	1,6	3,8	9,9	32,3	52,4	4,30	0,91
Q7239 I lærebedriften er det veiledere/instruktører som ønsker å utvikle sin pedagogiske kompetanse gjennom kursing	4,5	6,9	31,1	32,7	24,8	3,66	1,06

Tabell 4.7 viser at de faglige lederne jevnt over opplever at de er godt besatt med tanke på pedagogisk og faglig kompetanse for å ivareta lærlingenes utvikling. Det er kun et fåtall som er uenige i påstanden om at de kjenner kravene til karaktersetting.

Rundt halvparten er enige i påstanden om at det er veiledere/instruktører som ønsker å utvikle sin pedagogiske kompetanse i lærebedriften.

4.8 Forberedt på læretiden

Tabell 4.8 Svarfordeling for spørsmål som omhandler om lærlingene er forberedt på læretiden (gjennomsnitt og standardavvik, n=499)

	Helt uenig	Nokså uenig	Verken enig eller uenig	Nokså enig	Helt enig	Gj.snitt	SA
Q7241 Lærlingen(e) var faglig forberedt på læretiden etter opplæringen i skole	6,6	17,8	23,0	35,7	16,8	3,38	1,15
Q7242 Lærlingen(e) hadde gode arbeidsholdninger da de begynte læretiden	3,6	15,2	18,8	38,1	24,2	3,64	1,11
Q7243 Lærlingen(e) hadde god forståelse for kravene i arbeidslivet da de begynte læretiden	6,8	19,8	24,4	32,9	16,0	3,31	1,16

De faglige lederne sprer seg på skalaene i tabell 4.8. Flertallet er enige i påstandene om at lærlingene var faglig forberedt på læretiden etter skolen, at lærlingene hadde gode arbeidsholdninger og at lærlingene hadde god forståelse for kravene i arbeidslivet da de begynte læretiden. Imidlertid er det mellom 20 og 26 prosent av de faglige lederne som er uenige i disse påstandene.

4.9 Kompetansemålene i læreplanen

Tabell 4.9 Svarfordeling for spørsmål som omhandler Kompetansemålene i læreplanen (gjennomsnitt og standardavvik, n=492-367*)

	Helt uenig	Nokså uenig	Verken enig eller uenig	Nokså enig	Helt enig	Gj.snitt	SA
Q7244 Jeg kjenner til kompetansemålene i den nasjonale læreplanen	2,6	5,8	15,9	40,0	35,6	4,00	0,99
Q7245 Vi bruker kompetansemålene i den nasjonale læreplanen når vi planlegger opplæringen til lærlingen	3,4	6,5	23,4	34,3	32,3	3,86	1,05
Q7246 Det er enkelt å lage en intern opplæringsplan på bakgrunn av kompetansemålene i den nasjonale læreplanen	1,3	9,1	25,8	48,9	14,8	3,67	0,89
Q7247 Kompetansemålene i den nasjonale læreplanen beskriver faget på en god måte	3,0	9,0	27,0	50,4	10,6	3,57	0,91
Q7248 Vi utfører arbeidsoppgaver i bedriften som er vanskelig å relatere til kompetansemålene i den nasjonale læreplanen.	10,9	24,8	38,8	21,6	3,8	2,83	1,01

*Det er henholdsvis 372 og 367 faglige ledere som har besvart spørsmål Q7246 og Q7247.

Tabell 4.9 viser at det store flertallet oppgir at de kjenner til kompetansemålene i den nasjonale læreplanen og rundt 65 prosent er enige i at de bruker kompetansemålene i den nasjonale læreplanen når de planlegger opplæringen. Når det gjelder om bedriften utfører arbeidsoppgaver som er vanskelige å relatere til kompetansemålene i den nasjonale læreplanen, er det litt flere som er uenige enn enige i påstanden. For påstandene om at det er enkelt å lage en intern opplæringsplan på bakgrunn av kompetansemålene og at kompetansemålene beskriver faget på en god måte, er flertallet enig i dette, men her er det over 130 faglige ledere som ikke har svart på spørsmålet. Årsaken til dette er uklar, men det er mulig at de opplever at de ikke har god nok forutsetning for å besvare spørsmålet.

4.10 Samarbeid med skole

Tabell 4.10 Svarfordeling for spørsmål som omhandler Samarbeid med skole (gjennomsnitt og standardavvik, n=494-486)

		I svært liten grad	I nokså liten grad	Verken eller	I nokså stor grad	I svært stor grad	Gj.snitt	SA
Q7249	I hvilken grad har lærebedriften samarbeid med videregående skole?	14,5	13,8	27,7	29,4	14,7	3,16	1,25
Q7250	I hvilken grad er du fornøyd med samarbeidet med lærebedriften har med videregående skole?	9,2	10,1	37,1	29,6	14,1	3,29	1,11

Tabell 4.10 viser at det er ulikheter mellom lærebedriftene i hvilken grad de har samarbeid med den videregående skolen og også i hvilken grad de er fornøyd med dette samarbeidet.

4.11 Oppsummering

Det er to forhold som vi vil trekke fram ved denne gjennomgangen av resultatene fra Lærebedriftundersøkelsen. For det første ser vi at de aller fleste har svart på hele undersøkelsen. Det er en del faglige ledere som ikke har svart på spørsmålene Q7246 *Det er enkelt å lage en intern opplæringsplan på bakgrunn av kompetansemålene i den nasjonale læreplanen* og Q7247 *Kompetansemålene i den nasjonale læreplanen beskriver faget på en god måte*. For de øvrige spørsmålene varierer svarprosenten mellom 95 og 99 prosent. Det tyder på at lengden på spørreskjemaet ikke gjør at en mister respondenter underveis. Når det gjelder de to nevnte spørsmålene bør det innlemmes en «vet ikke»-kategori, slik at vi får bedre kontroll over hvorfor så mange faglige ledere velger å hoppe over de nevnte spørsmålene.

For det andre ser vi at en del av svarfordelingene er svært skjeve med lite spredning, hvor svarene klumper seg rundt de to øverste kategoriene. Dette kan indikere at flere av spørsmålene er lite relevant for respondentene, og at svarkategoriene bør endres slik at svarene blir mer nyansert. Eksempelvis kan en istedenfor å benytte skalaene «svært ofte/alltid» til «svært sjelden/aldri» benytte en mer konkret tidsskala som eksempelvis går fra «aldri», «to til tre ganger i halvåret», «to til tre ganger i måneden», «ukentlig» til «flere ganger i uken». Slik slipper en usikkerheten rundt hvorvidt alle respondentene faktisk mener det samme med «nokså» eller «ofte». Men, dette er ikke enkelt uten mye omarbeiding av spørsmål og uten at en er sikker på at dette endrer svarfordelingen. Dessuten er det svært mulig at en konkret tidsskalering gjør det vanskeligere å estimere eksempelvis samarbeidsproblemer. Er det jevnlig problemer mellom to arbeidstakere i bedriften, men som ikke er alvorlig og som ikke

manifesterer seg så ofte, skal en da krysse av for flere ganger i uken eller en sjelden gang?

Videre kan det være at faglige ledere som har valgt ikke å svare på undersøkelsen ville ha lagt seg på andre deler av skalaen og at det er mer spredning i populasjonen enn hva inntrykket er fra undersøkelsen. Det at svarfordelinger er skjeve er ofte uunngåelig, og at det er svært få som oppgir eksempelvis seksuell trakassering i bedriften er jo positivt og kan være viktig å kartlegge. Likeledes er det viktig å dokumentere faglige lederes vurderinger om hvorvidt lærlingene får hjelp og støtte fra sine kolleger. Dette er en svært skjev variabel, men det kan være viktig å studere om det er forskjeller i lærlingers vurderinger og vurderingene til faglige ledere.

Referanser

Kvale, S. (2001). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal.

Høst, H., Skålholt, A. og Nyen, T. (2012). *Om potensialet for å få bedriftene til å ta inn flere lærlinger: En kartlegging av norske bedrifters vurdering av lærlingordningen*. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

Meld. St. nr. 44 (2008-2009). *Utdanningslinja*.

Meld. St. nr. 20 (2012-2013). *På rett vei. Kvalitet og mangfold i fellesskolen*.

Wendelborg, C., Thorshaug, K. og Paulsen, V. (2013). *Lærlingundersøkelsen 2013. En analyse av bruk, gjennomføring og resultat av Lærlingundersøkelsen*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning.

Wendelborg, C., Thorshaug, K., Paulsen, V. og Garvik, M. (2014). *Lærlingundersøkelsen. Analyse av Lærlingundersøkelsen høsten 2013*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning.

Vedlegg - Spørsmålene i Lærebedriftundersøkelsen.

Faglig og sosial støtte

Q7209 Får lærlingen(e) hjelp og støtte fra kollegaene sine dersom de trenger det?

Q7210 Får lærling(e) hjelp og støtte fra instruktør/veileder eller leder dersom de trenger det?

Q7211 Får lærlingen(e) arbeidsoppgaver som gjør at de utvikler seg i faget?

Q7212 Får lærlingen(e) tilbakemelding på gjennomførte arbeidsoppgaver fra deg eller annen veileder?

Q7213 Får lærlingen(e) avsatt tid til å arbeide med skriftlige arbeidsoppgaver?

Svarkategorier :

Svært sjelden eller aldri - Nokså sjelden - Av og til - Nokså ofte - Svært ofte eller alltid

Medvirkning

Q7214 Deltar lærlingen(e) i planleggingen av eget arbeid?

Q7215 Deltar lærlingen(e) i vurderingen av eget arbeid?

Svarkategorier :

I svært liten grad eller aldri - I nokså liten grad - Verken eller - I nokså stor grad - I svært stor grad eller alltid

Oppfølging fra Opplæringskontor og Fylkeskommunen

Q7216 Tilhører bedriften et opplæringskontor?

Svarkategorier :

Vet ikke – Ja - Nei

Q7217 Er du fornøyd med oppfølgingen lærlingen(e) har fått fra opplæringskontoret?

Q7218 Er du fornøyd med oppfølgingen lærebedriften har fått av opplæringskontoret?

Q7273 Er du fornøyd med oppfølgingen lærebedriften har fått av fylkeskommunen?

Svarkategorier :

Svært misfornøyd - Nokså misfornøyd - Verken eller - Nokså fornøyd - Svært godt fornøyd

Planlagte samtaler

Q7220 Hvor ofte har du eller annen veileder/instruktør planlagte samtaler med hver lærling hvor dere går igjennom den interne opplæringsplanen og status for opplæringen?

Svarkategorier :

Aldri - Ca en gang per år - Ca en gang per halvår - Ca en gang per mnd - Oftere enn en gang per mnd

Q7221 Vi snakker om hvordan lærlingen(e) trives

Q7222 Vi planlegger hvilke oppgaver og kompetansemål lærlingen(e) skal arbeide med

Q7223 Vi snakker om lærlingen(e)s faglige prestasjon og hva lærlingen skal gjøre for å bli bedre i faget

Svarkategorier :

Passer svært dårlig - Passer nokså dårlig - Verken eller - Passer nokså godt - Passer svært godt

Utstyr/hjelpemidler/læremidler

Q7224 Har lærlingen(e) tilgang til utstyr/hjelpemidler som gjør at de kan være effektive i jobben?

Svarkategorier :

Vet ikke Nei - Delvis/ av og til - Ja

Q7225 Hva er grunnen til at de bare delvis eller ikke har tilgang til utstyr/hjelpemidler? (antall)

Svarkategorier :

Lærlingene har ikke behov for utstyr og hjelpemidler i den jobben de gjør - Lærebedriften mangler ressurser - Annet

Q7226 Har lærlingen(e) tilgang til samme utstyr/hjelpemidler som andre ansatte i lærebedriften?

Q7227 Har lærlingen(e) tilgang til læremidler som bøker, arbeidsbeskrivelser eller digitale læremidler på jobben?

Svarkategorier :

Vet ikke Nei - Delvis/ av og til - Ja

Problemer på arbeidsplassen

Har dere noen av disse problemene på arbeidsplassen?

Q7230 Samarbeidsproblemer

Q7231 Mobbing eller ondsinnet erting av noen som har problemer med å forsvare seg

Q7232 Mobbing eller konflikter på grunn av ulik religion, nasjonalitet eller etnisk bakgrunn

Q7233 Seksuell trakassering

Q7234 Diskriminering på grunn av kjønn eller seksuell legning

Q7235 Misforståelser på grunn av forskjellig språk

Svarkategorier :

Svært sjelden eller aldri - Nokså sjelden - Av og til - Nokså ofte - Svært ofte eller alltid

Kompetansebehov

Q7236 Lærebedriften har god nok pedagogisk kompetanse til å ivareta lærlingens utvikling på en god måte

Q7237 Lærebedriften har god nok faglig kompetanse til å ivareta lærlingens utvikling på en god måte

Q7238 Jeg kjenner kravene til karaktersettingen for fag/svenneprøven? (godt/meget godt bestått/ikke bestått)

Q7239 I lærebedriften er det veiledere/instruktører som ønsker å utvikle sin pedagogiske kompetanse gjennom kursing

Svarkategorier :

Helt uenig - Nokså uenig - Verken enig eller uenig - Nokså enig - Helt enig

Forberedt på læretiden

Q7241 Lærlingen(e) var faglig forberedt på læretiden etter opplæringen i skole

Q7242 Lærlingen(e) hadde gode arbeidsholdninger da de begynte læretiden

Q7243 Lærlingen(e) hadde god forståelse for kravene i arbeidslivet da de begynte læretiden

Svarkategorier :

Helt uenig - Nokså uenig - Verken enig eller uenig - Nokså enig - Helt enig

Kompetansemålene i læreplanen

Q7244 Jeg kjenner til kompetansemålene i den nasjonale læreplanen

Q7245 Vi bruker kompetansemålene i den nasjonale læreplanen når vi planlegger opplæringen til lærlingen

Q7246 Det er enkelt å lage en intern opplæringsplan på bakgrunn av kompetansemålene i den nasjonale læreplanen

Q7247 Kompetansemålene i den nasjonale læreplanen beskriver faget på en god måte

Q7248 Vi utfører arbeidsoppgaver i bedriften som er vanskelig å relatere til kompetansemålene i den nasjonale læreplanen.

Svarkategorier :

Helt uenig - Nokså uenig - Verken enig eller uenig - Nokså enig - Helt enig

Samarbeid med skole

Q7249 I hvilken grad har lærebedriften samarbeid med videregående skole?

Q7250 I hvilken grad er du fornøyd med det samarbeidet lærebedriften har med videregående skole?

Svarkategorier :

I svært liten grad - I nokså liten grad - Verken eller - I nokså stor grad - I svært stor grad

ISBN: 978-82-7570-371-0 (web)
ISBN: 978-82-7570-370-3 (trykk)

Dragvoll allé 38 B
7491 Trondheim
Norge

Tel: 73 59 63 00
Fax: 73 59 66 24

 **NTNU**
Samfunnsforskning AS