

INTRODUKTION

FÄRDIGUTBILDNING

Informationsskrift om hur utbildning av lärlingar i byggbranschen kan planeras och läggas upp



ATT UTBILDA EN LÄRLING

VARFÖR SKA DU LÄSA DETTA?

När ett företag i byggbranschen anställer en lärling åtar sig företaget att lägga upp och genomföra en utbildning. En undersökning av hur lärlingsutbildningen i byggbranschen fungerar och genomförs visar att utbildningsansvariga i många företag saknar kunskaper om hur en bra utbildningssituation kan planeras, struktureras och genomföras. Det saknas också rutiner för uppföljning av lärlingsutbildning, både i företagen och i branschen.

Byggnadsindustrins Yrkesnämnd har därför som ett led i strävan att utveckla och förbättra byggbranschens lärlingsutbildning tagit fram ett utbildningspaket. Syftet med paketet är att det ska vara en informationskälla och lathund för att göra en utbildningsplan, genomföra och följa upp lärlingens utbildning. Utbildningspaketet är tänkt att kunna användas tillsammans med lärlingarnas utbildningsbok.

Utbildningspaketet vänder sig till företagspersonal som tar emot lärlingar och som lägger upp och genomför deras utbildning. Det vänder sig också till regionala lärlingsansvariga samt till lärlingar och yrkeslärare på gymnasieskolans Byggprogram. Materialet är också mycket lämpligt som utbildningsmaterial vid utbildning av handledare.

OM INNEHÅLLET

Denna broschyr är en del av det utbildningspaket som Byggnadsindustrins Yrkesnämnd (BYN) tagit fram för att förbättra färdigutbildningen. Utbildningspaketet består av följande delar:

- 1) Introduktionshäftet ”Introduktion lärling – en utbildningsmodell i handling”.
- 2) Kortversion av introduktionshäftet – ”Handledare – ett ansvarsfullt uppdrag”.
- 3) Checklista för uppföljning som är inkluderad i utbildningsboken.
- 4) Utbildningsrapport (blankett).

I utbildningsbokens checklista (uppföljningssamtal) dokumenteras lärlingens framsteg under utbildningen. Utbildningsboken skickas till BYN-regionen när företagets yrkesutbildningsansvariga tillsammans med handledaren och lärlingen bedömer att han eller hon har uppnått så goda kunskaper och färdigheter att lärlingen är redo att genomföra sitt yrkestestetiska prov, YTP. Därefter genomför lärlingen YTP och efter godkänt prov utfärdas yrkesbevis. Utbildningsrapporten är en blankett som lärlingen fyller i och skickar till BYN-regionen under första lärlingsåret. Om lärlingen anser att något saknas i utbildningen ska han/hon i första hand prata med sitt företag. Lärlingen kan också begära hjälp av BYN-regionen.

HUR KAN UTBILDNINGSPAKETET ANVÄNDAS?

Utbildningspaketet är ett praktiskt hjälpmedel för att strukturera och planera lärlingens utbildning enligt följande steg:

- ☐ Introduktion i företaget
- ☐ Bedömning av tidigare erfarenheter
- ☐ Upprättande av utbildningsmål och utbildningsplan för varje utbildningshalvår, baserad på tidigare erfarenheter och utbildningsbehov
- ☐ Regelbunden uppföljning och bedömning av lärlingens kunskapsutveckling
- ☐ Utbildningsrapport till BYN-regionen i slutet av första utbildningsåret

Varje steg beskrivs och motiveras i informationsskriften. Stegen finns i utbildningsboken där företagets handledare (eller den utbildningsansvariga personalen) lätt kan följa dem i den praktiska utbildningssituationen.

EN BRA UTBILDNING SKAPAS I SAMARBETE!

BYN-regionen har ett övergripande ansvar i lärlingsutbildningsfrågor i regionen. Vissa regioner har dock begränsade resurser och/eller ett stort antal lärlingar som ska följas upp, vilket kan göra det svårt att följa upp enskilda lärlingar personligen.

För att få en bra standard på lärlingsutbildningen krävs det bl.a. ett bra samarbete mellan lärlingar, ansvariga i BYN-regionen och utbildningsansvariga i byggföretagen.

Lärlingen kan själv bidra till höjd kvalitet på sin egen utbildning genom att skicka in "Utbildningsrapporten" under det första utbildningsåret.

Upplever lärlingen brister i sin utbildningssituation kan de lärlingsansvariga i BYN-regionen lättare koncentrera sina insatser där hjälpen behövs och medverka till en bättre utbildningssituation.

Om däremot flera lärlingar rapporterar en hög utbildningsstandard hos ett specifikt företag kan dessa erfarenheter lättare spridas till skolor och nya lärlingar.

DAGENS GYMNASIESKOLA

Denna del innehåller allmän information om vad som har lett till att byggtutbildningen och ungdomarnas synsätt har förändrats. Den innehåller också information om lärlingsutbildningen och handledaruppgiften.

FÖRÄNDRINGAR I SAMHÄLLET ...

Den storindustriella tiden är på tillbakagång och en ny samhällsstruktur som kan kallas för kunskapssamhället har börjat ta form.

Två centrala fenomen är typiska för det nya samhället. För det första har vi fått en mycket snabb teknisk utveckling, inom bland annat informationsteknik (IT), som direkt eller indirekt påverkar den produktionstekniska utvecklingen. Ett annat fenomen är att vi idag reser, flyttar och arbetar mer över landsgränser än förut. Hit kan också räknas vårt medlemskap och samarbete i EU.

Kort sagt: Vi lever alla mitt i ett informationsflöde, internationella kontakter och tekniska möjligheter. Detta ökar kraven på att behärska olika språk, vara orienterad om IT samt att kunna inhämta och sortera information.

... FÖRÄNDRAR ÄVEN BYGGBRANSCHEN

De förändringar som sker i samhället märks även i byggbranschen. Den snabba produkt- och metodutvecklingen ställer

.....
Vi lever mitt i en brytningstid mellan olika samhällskrav!
.....

större krav på medarbetarnas flexibilitet än någonsin tidigare. Den snabba teknikutvecklingen kräver också att yrkesarbetarna måste kunna söka information och hålla sig uppdaterade på ett helt annat sätt än tidigare. Yrkesarbetaren måste kunna välja mellan olika tekniker som introduceras, och vid behov klara av att inte bara göra saker på ett nytt sätt utan även göra helt nya saker.

Byggbranschen har också internationa- liserats liksom samhället i övrigt. Många byggföretag etablerar sig och arbetar över landsgränser. Dagens yrkesarbetare behöver därför allt oftare kunna språk och veta om andra kulturer. Han/hon måste kunna använda datorer och söka information.

.....
Den nya tiden ställer andra krav även på yrkesarbetarnas kunskaper och flexibilitet. Den snabba utvecklingen fordrar ett livslångt lärande!

Björn Lindblad
VD

Byggnadsindustrins yrkesnämnd

... OCH DÄRFÖR MÅSTE BYGGUTBILDNINGEN FÖLJA MED!

För att förbereda blivande yrkesarbetare för samhällets och yrkeslivets framtida krav har även Byggprogrammet förändrats.

Skillnaderna mot den tidigare tvååriga Bygg- och Anläggningstekniska linjen är flera. Då poängterades utbildningsmålen arbetslivsfostran, samverkan och samarbetsförmåga. Dessa egenskaper var lämpliga för en yrkesarbetare inom industrin. Elevernas utbildning lades då upp utifrån dessa utbildningsmål.

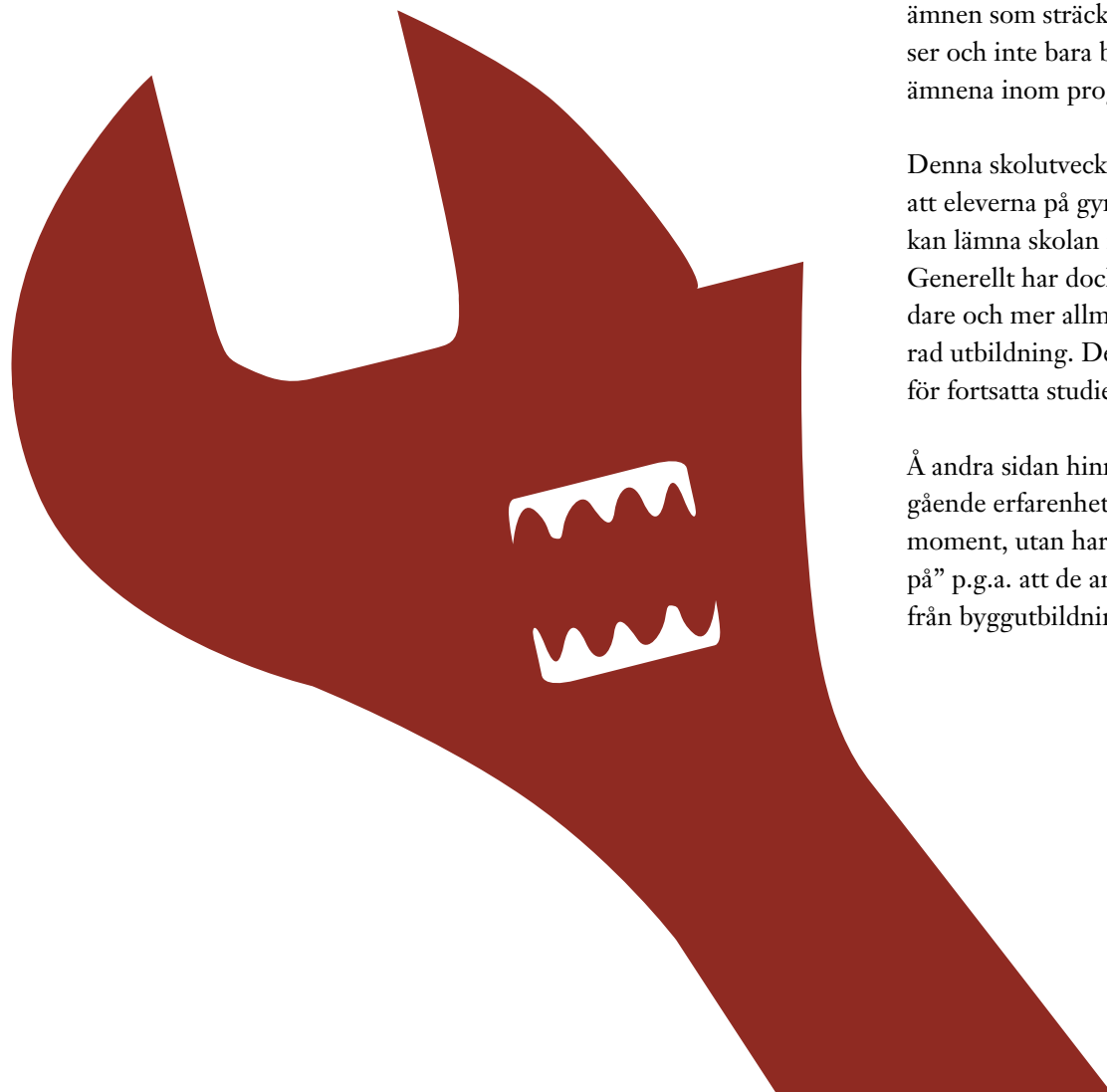
Idag är ett av skolans främsta mål att träna eleven till självständighet och flexibilitet.

Ett annat mål är att eleven ska kunna välja och kritiskt granska det överflöd av information som finns både inom yrket och i samhället. Ett tredje mål är att ge eleven färdigheter att bo i ett samhälle med många olika folkslag och kulturer sida vid sida. Eleven ska också själv ta större ansvar och engagera sig i sin utbildning.

Skolans utbildningsmål innebär att kärnämnen som språk, samhällskunskap, matematik och religion har blivit obligatoriska läsåmnen. Eget ansvar över utbildningen innebär bland annat att eleven efter intresse ska göra individuella ämnesval. Idag är det således möjligt att välja bland ämnen som sträcker sig över programgränser och inte bara bland de byggrelaterade ämnena inom programmet.

Denna skolutveckling får till konsekvens att eleverna på gymnasiet byggutbildning kan lämna skolan med olika kunskaper. Generellt har dock eleverna idag en bredare och mer allmängiltig samhällsorienterad utbildning. De har också en bra grund för fortsatta studier på högskola.

Å andra sidan hinner inte eleven få så djupgående erfarenheter från praktiska byggmoment, utan har mestadels bara ”prövat på” p.g.a. att de andra ämnena tagit tid från byggutbildningen.



UNGDOMARNAS BETEENDE OCH TÄNKESÄTT FÖLJER OCKSÅ SAMHÄLLSUTVECKLINGEN

MYCKET I SAMHÄLLET FORMAR UNGDOMARNAS TÄNKESÄTT

Ungdomar tänker och agerar lite annorlunda idag än tidigare på grund av att det finns mycket mer i samhället som kan påverka deras intresse och beteende. De som är unga har t.ex. en mycket större möjlighet att ta intryck av det som finns i världen via internet och TV oavsett var de bor. En del tidningar har specialiserat sig för att ”forma” ungdomskulturen och påverkar ungdomarnas sätt att tänka och agera.

Även familjestrukturen har förändrats. Släktrrelationer och kärnfamiljen ser annorlunda ut idag än för 20-30 år sedan. Tidigare normer är idag inte lika självklara. Det är troligen svårare för ungdomar idag att analysera (och ifrågasätta) olika budskap och tolka normer än när normerna var mer uttalade och informationsflödet mer begränsat.

VÄXTPROCESSEN TAR ENERGI ...

Ungdomars fysiska och psykiska mognadsprocess är nog densamma som förut. När den blivande yrkesarbetaren har klarat av det treåriga Byggprogrammet och påbörjar sin färdigutbildning är han/hon oftast 18-21 år. Ett exempel på att mognadsprocessen inte är avslutad är att pojkarna kan växa upp till tjugooårsåldern.

Det är också bekant för alla som har med ungdomar att göra, att deras beteende kan pendla från barnslig stingslighet till moget ansvarstagande även upp till tjugooårsåldern och däröver. En del ungdomar kan också, speciellt om de inte har eller har haft bra eller tillräckliga kontakter med vuxna, fortfarande ”testa” och ”chockera” sin

.....
Ungdomar och äldre yrkesarbetare kan ibland ha lite svårt att förstå varandra. De olika generationerna har helt olika erfarenheter och inställning till arbetet. Dagens ungdomar vill gärna resa, pröva olika saker och byta arbete oftare. Detta kan kännas märkligt för de äldre yrkesarbetarna som utifrån sina livserfarenheter betraktar kontinuitet i arbetet som en av de viktigaste sakerna.

.....
Vissa ungdomar reagerar kraftigare för sina fysiska och psykiska omställningar och behöver därför sova mer. Det uppfattas ibland felaktigt som om de har för svårt att ”komma ur sängen”.

.....

omgivning för att se vad som är acceptabelt beteende. Dessa ungdomar ses ibland som onödigt ”struliga” och ”jobbiga” men testperioden är nödvändig för att de ska få veta var gränserna går. Denna testperiod bör betraktas som en del av mognadsprocessen, precis som längdtillväxt och målbrott.

Följden av tillväxt, hormonomställningar och nya psykiska krav på att bli och vara vuxen, är att det kräver mycket fysisk och psykisk energi av den unga individen.

YRKESARBETARNA ÄR VIKTIGA FÖREBILDER!

Ungdomar behöver vuxna förebilder och kontakter för diskussioner och stöd för att bilda en uppfattning om de normer som finns i samhället. Detta har inte förändrats sedan tidigare, men behovet är kanske mer uttalat idag. Lärare i skolan gör sina insatser, men ungdomar behöver oftast flera vuxna som ”bollplank”.

Yrkesarbetarna medverkar, via kontakter med lärlingar, bland annat med att sprida normer och värderingar som lärlingen kommer att ha med sig livet ut. Yrkesarbetare som ger lite av sin tid och sina erfarenheter gör en mycket viktig, men oftast ”osynlig” insats.

Denna insats har ofta en stor och viktig betydelse för lärlingens personliga mognad och utveckling. Det påverkar även intresset för det framtida yrket inom byggbranschen.

FÄRDIGUTBILDNING EFTER BYGGPROGRAMMET

VARFÖR ÄR LÄRLINGSTIDEN SÅ VIKTIG?

Som tidigare framgått är Byggprogrammet idag en mer allmängiltig utbildning. Eleverna lär sig visserligen yrkesteori samt praktiserar olika yrkesmoment i skolan och på byggen under APU-perioder, men tiden för yrkesträning är förhållandevis kort. Eleven hinner inte träna alla yrkesmoment ingående inom sitt yrkesval. En del arbetsuppgifter kan inte heller genomföras i skolan på grund av bristande tillgång på rätt material eller rätt tekniska hjälpmedel.

Eleven är således inte ”expert på att bygga” trots att Byggprogrammet har utökats med ett år sedan tidigare. Han eller hon kan snarare betraktas som mycket oerfaren. Därför är det viktigt att lärlingen erbjuds en så mångsidig yrkesträning som möjligt under sin färdigutbildningstid.

Eleven är inte en färdig yrkesarbetare när han avslutat Byggprogrammet och anställs som lärling. Han eller hon behöver tränas grundligt i olika praktiska yrkesmoment.

Peder Hubertsson

Programansvarig byggyrkeslärare
Bolandsskolan, Uppsala

Företaget och lärlingen har ett gemensamt ansvar för, och åtagande om, att utbildningen blir bra!

Sigge Baumgarten

Byggnadsingenjör
Alingsås

GEMENSAMT ANSVAR FÖR ATT UTBILDNINGEN BLIR BRA

Byggbranschen och byggföretagen behöver välutbildade yrkesarbetare. I och med att lärlingen anställs åtar sig företaget också uppgiften att färdigutbilda honom eller henne. Lärlingstiden är således en utbildningssituation där en oerfaren lärling ska tränas och utbildas så mångsidigt som det är möjligt inom företaget. Företaget ska ge lärlingen alla möjligheter att pröva på och fördjupa sig i de arbetsmoment som han eller hon ska kunna eller ha kännedom om som färdig yrkesman. Härigenom har företaget och byggbranschen en framtida vinst att vänta.

Även lärlingen ansvarar för att han/hon får en bra utbildning. Om utbildningssituationen blir enformig eller om den brister på något annat sätt, ska lärlingen upplysa företagspersonalen om missförhållandena.

Lärlingen kan också ta kontakt med Byggnads eller Sveriges Byggindustriers lärlingssamordnare genom BYN-regionen och begära hjälp.

ATT UTBILDAS TILL YRKESARBETARE LÖNAR SIG I LÄNGDEN!

Svensk byggutbildning håller generellt sett en hög klass. En yrkesarbetare i Norden har också hög status jämfört med yrkesarbetare i många andra länder. Duktiga yrkesarbetare har oftast friheten att välja var och hur de vill arbeta. Några öppnar eget företag så småningom, andra kanske vill arbeta utomlands. Men innan yrkesarbetaren kommer så här långt ska han eller hon först utbildas. Utbildnings- och arbetsförhållandena i byggbranschen skiljer sig en del från många andra branscher.

Det specifika med byggutbildningen är att den är upplagd i två delar för majoriteten av de blivande yrkesarbetarna. De flesta går idag ett treårigt Byggprogram och slutför sedan utbildningen som lärling efter skolan. För det mesta tycker ungdomarna att lärlingstiden är den roligaste delen genom att det finns möjlighet att tjäna pengar, samtidigt som man lär sig ett yrke. Lärlingen och företagspersonalen bör dock vara medvetna om att lärlingstiden även kan upplevas som jobbig.

Nedan nämns några detaljer:

LÖNEN ÄR LÄGRE I BÖRJAN

Ordinarie utbildning till byggnadsarbetare är lång, runt sex år. Lärlingslönen är lägre under utbildningsåren, vilket kan kännas orättvist. Många andra arbetsplatser kan betala mer för ett arbete där kraven på utbildning är mindre – en aspekt som det pratas en del om kompisar emellan. Suget efter att ha en normal lön kan vara stort efter några år, speciellt om lärlingen har hunnit bilda familj eller flyttat hemifrån.

Mina kompisar jobbade på McDonalds efter gymnasiet och fick nästan 20 kr mer i timmen. Det fick jag höra hela tiden. Ett tag tänkte jag: "varför ska jag gå och knega här när man kan tjäna betydligt mycket bättre med annat". Men idag har jag ett yrke och bra inkomst. De kompisar som inte skaffade sig en yrkesutbildning varvar med ströjobb och a-kassa.

Martin
Plattsättare

Lärlingslönen stiger dock kontinuerligt under hela utbildningstiden. I slutet av utbildningstiden konkurrerar byggbranschens löner mycket bra med övriga branscher, vilket en ung lärling kanske inte alltid tänker på i början av sin utbildning.

... OCH ARBETET KAN FINNAS I OBYGDEN!

En annan sak som är specifik för många yrkesgrenar inom byggbranschen, framförallt anläggning och väg, är att jobben ofta finns långt hemifrån. Det kan också vara så att arbetslaget måste byta ort med korta intervaller när jobbet flyttas så att lärlingen måste veckopendla till arbetsplatsen som alla andra yrkesarbetare.

Detta kan vara jobbigt för många. Inte bara att man kan sakna sina kamrater och familj. En ung människa i tjugårsåldern befinner sig oftast i en period i livet där han/hon håller på att skaffa sig en partner eller etablerar ett samliv. Detta gynnas inte av ett ständigt boende långt ifrån hemorten, vilket kan innebära en stor frustration.

DEN TRADITIONELLA SYNEN PÅ LÄRLINGSUTBILDNING KAN SKAPA FRUSTRATION

En vanlig och traditionell syn inom lärlingsutbildning går ut på att den som befinner sig längst ner i hierarkin (lärling) får ödmjukt påbörja sin utbildning med de enklaste sysslorna som städning och att vara hjälpredda till de erfarna. Lärlingen förväntas också ”vara till lags” och får ibland svårt att göra sig hörd, även när det gäller hans/hennes egen utbildningssituation.

Det är inte alltid lätt för de unga att vara lärling t.ex. inom anläggning och väg. Ofta finns jobben långt borta och lärlingen kan inte bara åka hem efter arbetsdagen. De unga saknar givetvis sina kompisar. Det kan också vara så illa att de inte har någon jämnårig att prata med. Det måste man ha i bakhuvudet och förstå när man har lärlingar med.

Tryggve Eriksson
Ombudsman
Seko

Det ska inte vara meningen att lära lärlingar att bli ”städ- och röjexperter”. De är där för att lära sig ett yrke. De måste få se hur en erfaren yrkesarbetare arbetar och själva pröva det mesta av de arbetsuppgifter som förekommer i yrket. Städa kan de få göra sedan när de har lärt sig sitt yrke.

Bruno Andersson
Betongarbetare
Dalarna

Detta kan bli ett problem genom att den nya gymnasieskolan utbildar elever till ett helt annat tänkande än vad den traditionella uppfattningen står för. Lärlingen som i skolan varit med och beslutat om hur utbildningen ska formas, kan uppleva det som orättvist när han/hon möter ett gammalt synsätt. I värsta fall tappar lärlingen intresset för byggyrket och slutar.

Detta synsätt är ett hinder för en bra utbildningssituation. Det är dock sällan detta ifrågasätts på byggarbetsplatserna på grund av den starka historiska traditionen och att lärlingsutbildningen varit upplagd så under alla tidigare år.

HANLEDNING/HANLEDDARUPPGIFT

Om företaget vill underlätta sitt arbete att utbilda lärlingar, kan man satsa på handledare och handledarkompetens. En seriös satsning på handlednings- och utbildningsfrågor gör också att företaget medverkar till att skapa en duktig framtida yrkeskår i byggbranschen. I slutändan höjs då även byggbranschens status och yrkesarbetarnas yrkesstolthet, samtidigt som företagets konkurrensmöjligheter om framtida arbetskraft stärks.

HANLEDDARROLLEN ÄR EN STATUSUPPGIFT

Ett problem är att handledarrollen ofta är för dåligt markerad i företagen. Att vara handledare betraktas inte alltid som statusfyllt eller viktigt. Detta påverkar säkert negativt yrkesarbetarnas vilja att åta sig uppgiften. Personalen kan även ifrågasätta om en organiserad handledning överhuvudtaget behövs. En förutfattad mening i byggbranschen är ”något som alla kan fixa och det behövs ingen skolning för denna uppgift”.

Ingenting är dock mer felaktigt. Att handleda kräver både kunskap, engagemang och lyhördhet för att resultatet ska bli lyckat.

Handledarens uppgift är mycket betydelsefull och borde ses som en av de viktigaste uppgifterna i företaget.

Gunnar Sandberg
Ordförande/Ombudsman
Byggnads avd. 38 Jämtland/Härjedalen

Hur handledaren gör sitt arbete påverkar i stor utsträckning vilka yrkeskunskaper den nya yrkesarbetaren har i slutändan!

Åke Bengtar
Personalchef
NCC

En handledningsuppgift innebär i korthet att en branschkundig, yrkeserfaren person successivt bygger upp yrkeskunskaper och en yrkesidentitet hos en oerfaren lärling. Därför ska handledaren dels organisera och följa upp lärlingens utbildning, dels stimulera lärlingen att söka de kunskaper som är nödvändiga för att han eller hon ska bli en duktig yrkesarbetare.

Insikten att en bra handledning är viktig tar sig till exempel uttryck i att en del riksbyggande företag har påbörjat en satsning på att höja handledarens status. Första steget har varit att tydligt markera hur viktig och betydelsefull uppgiften är. Detta har börjat förändra personalens syn på handledningsfrågor varför en omvärdering av uppgiften har börjat ske.

VEM SKA DÅ VARA HANLEDDARE?

Handledaren behöver inte alltid vara lärlingens främsta arbetspartner, utan snarare den som åtar sig att planera, styra och följa upp lärlingens yrkesträning. Därför är handledarens yrke eller position i företaget av mindre betydelse. Vad lärlingen ska träna styrs då av handledarens planer över vad lärlingen behöver för träning. Det kan sedan vara andra yrkesarbetare som turas om att gå med lärlingen samt träna och arbeta praktiskt kring olika arbetsuppgifter.

VAD SKA INGÅ I HANDLEDAR-UPPGIFTEN?

En ”kvalitetssäkring” av lärlingens utbildningssituation innebär bl.a. att någon systematiskt planerar, organiserar och följer upp lärlingens utbildning. En oerfaren lärling kan rimligen inte alltid veta vad som är viktigt att träna och hur ingående det ska ske. Följande saker bör ingå i handledarens uppgift:

- ☒ Skaffa kunskaper om lärlingens tidigare branscherfarenhet och färdighetsträning.
- ☒ Sätta mål och göra en utbildningsplan tillsammans med lärlingen om hur yrkesträningen bäst kan läggas upp utifrån måldokument samt lärlingens tidigare kunskap och erfarenheter.
- ☒ Organiserar färdigutbildningen utifrån planerna.
- ☒ Bedöma och hålla sig uppdaterad om lärlingens framsteg.
- ☒ Stimulera lärlingen till att bli en självständig yrkesutövare.
- ☒ Ha återkommande uppföljningssamtal med lärlingen om hur dennes utveckling framskrider.

Utbildningsplanering och uppföljning är inte uppgifter som kan göras i en handvändning och utan avsatt tid. Det viktiga är att handledaren ges utbildning och tid från företagets sida att sätta sig in i handledaruppgiften.

HANDLEDAREN BLIR OCKSÅ ETT STÖD OCH ETT ”BOLLPLANK”

Att handleda innebär inte bara att handledaren lotsar en ung människa till yrkeskunskaper. Det blir oftast mer än så. Handledaren får ofta handskas med hela den mänskliga biten genom att bli ett stöd för lärlingen.

Jag hade en äldre ”gubbe” som stöd under hela utbildningstiden. Det var så skönt att gå till honom när man hade frågor eller bara behövde prata av sig. Bara vetskapen om att han fanns där gjorde att jag kände mig trygg och trivdes.

Jimmy Ådelid

Nybliven yrkesarbetare
NCC

Vi fick information om att företaget hade anställt en ny lärling. Chefen bollade frågan om handledning till vårt arbetslag. Vi diskuterade och jag blev vald till handledare. Alla i laget lovade sitt stöd i frågan. Lärlingen som jag sedan fick var en kille som behövde extra stöd och uppföljning. Jag fick tillbringa mycket tid med honom. Med hjälpen jag fick från mitt lag gick det bra.

Bertil

Lagbas och handledare i riksbyggande företag

Jag har en lärling som gör allt som han ska. Han håller även tiderna. Men jag anar att han inte har stort intresse av att fortsätta i byggbranschen. Jag skulle behöva diskutera med andra (handledare) hur man ska tolka hans inställning? Är det värt att satsa på killen eller inte?

Ägare till ett litet byggföretag och handledare
Blekinge

ANORDNA EN STÖDPERSON OCH FÖRANKRA HANDEDARSKAPET I LAGET

En klok handledare ser till att han inte är ensam om ansvaret att lyssna och ge stöd åt sin lärling. Det kan bli alltför arbetsamt i längden. En namngiven stödperson som vill svara på lärlingens frågor eller bara finns där ifall lärlingen behöver stöd kan vara en bra lösning som avlastar handledaren. En stödperson är troligen inte heller så svårt att anordna. Ofta finns det byggnadsarbetare som ”känner extra” för ungdomar och gärna vill åta sig stöduppgiften om de bara blir tillfrågade.

Handledaren behöver lagmedlemmarna som samarbetspartners när lärlingens ska tränas och följas upp, speciellt om lärlingen visar sig behöva extra insatser och uppföljning, för att utvecklas bra.

Handledaruppgiften ska därför helst inte delegeras från ledningen. Då är det lätt hänt att handledaren står där ensam med ansvaret. Lyckade handledarsatsningar visar att handledarskapet bör vara förankrat i arbetslaget. Om alla i arbetslaget får diskutera uppdraget och fatta ett gemensamt beslut att ge stöd och hjälp åt den som blir handledare blir rollen mycket lättare.

TILL SIST: HANDEDARUTBILDNING BEHÖVS!

En handledare stöter ofta på frågor som de andra yrkesarbetarna, utan praktisk erfarenhet av handledning, inte alltid kan svara på.

För det första: Om det inte finns möjligheter till diskussioner med andra i samma situation, kan handledarens roll bli alltför krävande. Därför bör handledaren få gå en utbildning i handledarfrågor.

För det andra: Handledaruppgiften är inte alltid så lätt att sköta utan grundkunskaper om hur en bra utbildningssituation kan planeras.

En handledarutbildning behöver inte alltid innebära att handledaren sätts på skolbänken. Regelbundet återkommande kortare informations- och utbildningsträffar samt möjligheter att diskutera, t.ex. med gymnasieskolans yrkeslärare på orten, kan ofta vara tillräckligt.

NÄR EN LÄRLING ANSTÄLLS OCH UTBILDNINGEN STARTAR

Här börjar den utbildningsspecifika delen som kan användas som en inspirationskälla och lathund för hur en bra lärlingsutbildning kan planeras och läggas upp.

INTRODUKTIONEN ÄR VIKTIG – DEN GER EN BILD AV FÖRETAGET!

När lärlingen kommer till arbetsplatsen första gången är det viktigt att ha en bra introduktion, både för lärlingen och företaget. Lärlingen kommer att bli medarbetare en längre tid, kanske till och med tillsvidareanställd efter utbildningen. Han eller hon kommer också att representera företaget utåt vid kundkontakter. Lärlingsanställningen är ofta den första ”riktiga” anställningen för en ung människa.

Introduktionen är oerhört betydelsefull eftersom den ger ett första intryck av företagets personalpolicy och speglar vilket förhållningssätt företaget har gentemot sina anställda. Introduktionen har även betydelse för vilket förhållningssätt lärlingen kommer att inta gentemot sin arbetsgivare.

EN BRA INTRODUKTION PÅVERKAR TRIVSELN FRÅN BÖRJAN

Om företaget satsar på en bra introduktion känner lärlingen att han är en betydelsefull person. Bilden av företaget kommer således att vara positiv från första början.

Personal som blir väl bemött och trivs ger också positiva signaler utåt och det märker framförallt kunderna mycket fort. En nonchalant eller utebliven introduktion ger snarare upphov till en motsatt känsla och attityd.

Om företagspersonalen har för avsikt att ha en särskild handledare för lärlingen, är det lämpligt om han är med vid den introduktionen eller genomför presentationen.

VAD ÄR BRA ATT TA UPP VID INTRODUKTIONEN?

För lärlingen innebär den första tiden att han/hon orienterar sig mot företagets ”kultur” och personal. Denna process kan göras avsevärt lättare om lärlingen får ”ett ansikte” på personer som han eller hon kommer att vara i kontakt med framöver. Lärlingen bör således under introduktionen få hälsa på sina blivande chefer, arbetskamrater i arbetslag samt kontorspersonal.

Lärlingar är framtida medarbetare i företaget! Vilket intryck vill företaget göra på sina medarbetare från första början?

Per Helgesson
Förhandlingschef
Sveriges byggindustrier

Arbetsledaren tog emot mig den dagen jag skulle börja min anställning. Han visade mig runt, berättade om företaget och presenterade personalen. Jag fick information om vad var och en gjorde. Sedan blev jag presenterad för min handledare och arbetslaget. Det kändes som att jag var välkommen och jag trivdes från första början.

Anders
Lärling i ett medelstort byggföretag

Annan viktig information är arbetstider samt tider för lunch- och fikaraster. Lärlingen behöver också veta hur sjukanmälan och semester- och ledighetsansökan görs och vem på kontoret som sköter dessa uppgifter. Lärlingen behöver också information om skydds- och säkerhetsregler, försäkringar samt var arbetskläder och skyddsutrustning kvitteras ut. Fika- och ombyteslokaler kan visas i samband med denna information. Det är också viktigt att ge information om hälsovård och eventuella friskvårdsförmåner.

För att tydligt markera att det handlar om en utbildning kan utbildningsansvarig personal eller handledare också komma överens med lärlingen om en tid då lärlingens utbildningsplan ska diskuteras.

UNDERLÄTTA FÖR MINNET – GE INFORMATIONEN BÅDE MUNTLIGT OCH SKRIFTLIGT!

Att komma till en ny arbetsplats och träffa nya människor kan vara spännande, men också lite förvirrande. Alla nya intryck gör att lärlingen säkert ”tappar” en del av det som sägs.

Ett bra sätt att motverka detta är att ge den viktigaste informationen muntligt och komplettera med annan information skriftligt för vidare läsning, t.ex. telefonnummer till stöd- och kontaktpersoner. Information om företagets verksamhetsområden samt affärsidé och personalpolicy kan med fördel ges i skriven form. Lärlingen ska också ges möjlighet att återkomma med sina frågor ifall något är oklart.

Du hittar en mall för introduktion i utbildningsboken eller på www.byn.se.

ETT BRA UTBILDNINGSKLIMAT BEHÖVS FÖR EN BRA KUNSKAPSUTVECKLING

Det är lätt att skapa en bra utbildningssituation om handledaren eller företagspersonalen tänker på de enkla grundregler som presenteras nedan. Dessa bidrar till att forma ett bra utvecklingsklimat. Det är inga märkvärdiga saker och de är lätta att införa.

LÄRLINGEN BÖR ALLTID VARA DELAKTIG I SIN UTBILDNINGSPLANERING!

Detta är grunden till hela utbildningen. Den bidrar till att öka lärlingens medvetenhet om att han går en utbildning. Lärlingen tvingas också ta eget ansvar över sin utbildningssituation på ett helt annat sätt än när någon annan fattar alla besluten. Delaktigheten kan även medföra att lärlingen trivs och satsar på utbildningen för att bli en bra yrkesarbetare.

ÖPPENHET FÖR SYNPUNKTER ÄR VIKTIGT

Ett öppet klimat för synpunkter är en genväg till en respektfull arbetsrelation. En bra relation underlättar i sin tur för att även kritik och synpunkter kan ges och tas utan ”sura miner”.

En bra kommunikation mellan handledare, arbetslag och lärling är viktig. Mycket av lärlingens yrkesidentitet byggs upp i detta samspel när han eller hon hör de yrkeserfarnas diskussioner kring arbetet.

Uppmuntra därför lärlingen till att ge synpunkter och att vara med i diskussionen.

STIMULERA LÄRLINGEN TILL EGET TÄNKANDE OCH PROBLEMLÖSNINGAR!

Alla behöver inte arbeta lika! Det finns olika metoder för att komma till mål. Alla utvecklar en egen arbetsmetodik till slut. Ge stöd och uppmuntran ifall lärlingen vill lösa problemen på sitt eget sätt. Den som går sin egen väg kan visa sig vara just den som uppfinner någon betydelsefull förbättring framöver.

Personalen bestämde alltid vad jag skulle göra och vem jag skulle gå med. Ingen frågade mig. När jag påpekade att jag går en utbildning och vill vara med och planera sa gubbarna: ”Javisst, men så är det att vara lärling. Du kan ju inte veta vad som är bäst för dig.”. Inte var jag någon som skulle utbildas utan mer som reservarbetskraft.

Lars
Nybliven yrkesarbetare

När lärlingen uppmuntras att från början diskutera, ge synpunkter och fråga, leds han eller hon fortare in i sitt yrke och utvecklar sin yrkesidentitet.

Hans Tilly
Förbundsordförande
Byggnads

Om lösningarna visar sig vara felaktiga bör lärlingen få veta det. Diskussionen som följer är i sig mycket utvecklande och hjälper oftast lärlingen att korrigera sina metoder till det bättre.

SAMARBETE ÄR VIKTIGT ATT LÄRA SIG, BÅDE INOM ARBETSLAGET OCH MED ANDRA YRKESGRUPPER

Många arbetsuppgifter i byggbranschen måste utföras i samarbete med andra. En viktig del i utbildningen är därför att lärlingen lär sig att samarbeta inom arbetslaget och med andra yrkesgrupper.

Samarbete, arbetsberedning, planeringsmöten, lagbasmöten samt information och samplanering med under- och specialentreprenörer är aktiviteter som lärlingen ska delta i och lära sig hantera i sin utbildning.

LÄRLINGEN SKA LÄRA SIG ATT ARBETA ERGONOMISKT OCH ATT ANVÄNDA SKYDDSUTRUSTNING

Bygg- och anläggningsarbetare har en stor tendens att drabbas av skador och

olycksfall, vilket ofta är följden av felaktig arbetsteknik eller bristande skyddstänkande. Lärlingens erfarenhet av arbetsteknik är begränsad vilket leder till att han/hon inte har kunskap nog att bedöma vad som är rätt eller fel. Lärlingen lär sig dessutom ofta genom att imitera och härma de erfarna och deras arbetsteknik – även när det gäller felaktiga saker. Lärlingen törs heller inte alltid ifrågasätta även om han/hon vet att arbetstekniken i sig är felaktig. Ett av målen för färdigutbildningen ska vara att lärlingen får ett ergonomiskt tänkande och lär sig att använda skyddsutrustning.

En lösning till att öka lärlingens riskmedvetande är att låta lärlingen delta i och genomföra skyddsronder tillsammans med skyddsombudet några gånger under utbildningstiden.

En annan viktig sak för att hindra arbets-skador är att stimulera lärlingen till ”kroppstänkande”. Det innebär bl.a. att lärlingen bör uppmuntras till att träna på fritiden eller att delta i företagets olika friskvårdsaktiviteter.

Jag arbetade med en äldre byggnadsarbetare under första halvåret. Vi var sena och hade tidsbrist. Han försökte jobba fort, slipade ett rostigt brunnsgaller utan mask och rosten for i luften. När jag skulle använda mask så skratade han bara och tyckte att det var fånigt ”för ingen har väl dött av lite damm”. Jag tordes inte säga emot. Idag har man kanske mer skinn på näsan...

Magnus
Tredjeårslärling

En blivande yrkesarbetare sparar mycket lidande senare i livet om han eller hon skolas att använda rätt teknik och redskap från början. Därför har handledaren och arbetslaget ett stort ansvar för att lära ut rätt arbetsteknik och se till att lärlingen lär sig att använda skyddsutrustning.

Berndt Stenlund
VD
CentralGalaxen

LÄRLINGEN BEHÖVER OCKSÅ ERFARENHET AV HELA BYGGPROCESSEN

Ett hus- eller vägbygge är en komplicerad process som förenar teori (program, projektering, planering, ritningar m.m.) med praktik (byggandet som involverar många olika yrkesgrupper). För att lärlingen ska få en uppfattning om att den egna arbetsinsatsen är en del i helheten, är det bra om han/hon får se och delta i byggprocessen från planering till slutbesiktning.

Först då får lärlingen en uppfattning om vilka konsekvenser t.ex. ett dåligt utfört arbete kan få. Handledaren och personalen i arbetslaget har en viktig uppgift i att hjälpa lärlingen att bli medveten om de olika delarna i processen.

BERÄTTA GÄRNA YRKESHISTORIER – DET UTVECKLAR OCH GER NYTT PERSPEKTIV TILL YRKESTÄNKANDE!

Låt lärlingen få veta hur arbetsuppgifterna har gjorts tidigare och hur yrket har förändrats. De flesta lärlingar tycker också att sådana historier är intressanta att höra.

Poängen är att den kunskap och de erfarenheter som äldre yrkesarbetare kan förmedla ger ett nytt yrkesperspektiv när lärlingen kan jämföra sina egna erfarenheter mot det som de erfarna yrkesarbetarna berättar.

Utifrån detta kan en ny kunskap och förståelse växa fram. Därför är yrkeshistorier en viktig del i lärlingens utvecklingsprocess mot goda yrkeskunskaper.

Jag hade tur. Handledaren gan sig fan på att vi skulle lära oss att jobba bra från början. När vi byggde hus, visade han ritningar, pekade varje gång på vad jag skulle göra. Vi diskuterade också vad som skulle hända om vi slarvade med de olika momenten oavsett om de syntes eller inte. Jag såg sedan hela huset växa fram när vi jobbade. Nu efteråt fattar jag vad som kan hända om jag hade gjort ett skitjobb med vissa delar.

Mattias Johansson

Tredjeårslärling
SKANSKA

När jag har berättat hur vi satte regler förr, ruskar de unga killarna på sina huvuden och tycker att "fasen va' mycket lättare det är nu när man har uppfunnit borrhaskinen"!

Svante Jansson

Pensionerad ombudsman och lärlingsansvarig
i Byggettan

ÅTERKOPPLING OCH SYNPKUNKTER FÅR LÄRLINGEN ATT UTVECKLAS

Om lärlingen gör något fel eller utför en slarvig och bristfällig arbetsinsats, är det bra för honom/henne att få veta detta i en saklig diskussion, annars finns det en risk att lärlingen fortsätter i samma stil. Synpunkterna hjälper lärlingen att få en realistisk uppfattning om hur han har klarat uppgiften.

För att lärlingen ska kunna förbättra något ska synpunkterna alltid ges konstruktivt. Det betyder att handledaren aldrig ska vara enbart negativ i sina bedömningar. Arbetsinsats och person ska hållas isär. Kritisera aldrig lärlingen som person utan låt kritiken omfatta det utförda arbetet. Kommentarer som ”vilket skitjobb du har gjort” hjälper inte lärlingen att förstå och släcker lusten att pröva i framtiden.

Be alltid om lärlingens åsikt om det utförda arbetet, vad som kan ha gått snett och vad som skulle kunna göras annorlunda.

GE ALLTID BERÖM!

Om lärlingen har gjort ett bra jobb eller självständigt räknat ut hur en uppgift ska lösas bör han eller hon alltid få veta det.

Det är uppmuntrande att få bekräftelse och beröm av de erfarna yrkesarbetarna. Detta kan göra att lärlingen även i fortsättningen alltid försöker göra sitt bästa.

OCH TILL SLUT: EN BRA VARIATION ÄR GRUNDEN TILL ALLT LÄRANDE!

Variation i olika arbetsmoment är mycket viktigt för att få så allsidiga yrkeskunskaper som möjligt. Att lärlingen har varit med, sett och praktiserat olika arbetsuppgifter ger en bra bild om vad yrket innebär i sin helhet.

En bra variation är också en garanti för en bra kunskapsutveckling. För att inte tala om den stimulans som variationen ger...

När jag har gjort något första gången kommer killarna och inspekterar mitt arbete efteråt. Sedan säger dom att ”nu har du gjort det så bra att vi måste sätta en stjärna i ’lärlingsboken’ som bevis...”. Det känns bra att höra! Jag blir så stolt!

Kalle, 19 år

Förstaårslärling i ett medelstort byggföretag

EN "4-STEGSMODELL" FÖR EN ENKEL UTBILDNINGSPLANERING

När företaget åtar sig att utbilda en ny yrkesarbetare, underlättar en tydlig utbildningsplan. Företaget säkrar på det sättet att utbildningens kvalitet håller måttet. En bra utbildningsplanering är inte svår att genomföra och planeringen tar inte mer tid när den har praktiserats ett tag.

I detta kapitel tas stegvis upp hur utbildningen kan planeras. Informationen återfinns i "Checklistan" som kan användas som underlagsmaterial i planeringen.

PLANERA OCH GENOMFÖR UTBILDNINGEN SOM ETT BYGGPROJEKT!

En bra utbildningssituation är inte svår att planera och sätta upp. Jämför med ett nytt byggobjekt som påbörjas med en planering både när det gäller mål, arbetsplan och tid. Arbetslaget och ledningspersonalen har gemensamma återkommande möten och samråd kring arbetet. All berörd personal blir på det sättet medvetna om hur objektet framskrider och vet vad deras insats betyder.

Exakt samma sak gäller lärlingens färdigutbildning. Ett mål, en utbildningsplan, planering och uppföljning krävs för att lärlingens utbildning ska bli lyckad.

Fördelar med en planlagd och organiserad utbildning för lärlingen:

- ☒ Lärlingen får en uppfattning om hur utbildningstiden är upplagd.
- ☒ Lärlingen har lättare att följa och förstå sin egen kunskapsutveckling.
- ☒ Lärlingen får bättre uppfattning om sina styrkor och brister.
- ☒ Lärlingen ser att företaget tar utbildning seriöst. Detta kan i sin tur göra att lärlingen satsar mer på sin utbildning och tar större ansvar.

Fördelar med en planlagd och organiserad utbildning för handledaren och företagspersonalen:

- ☒ Det blir lättare att planera och genomföra lärlingens arbetsuppgifter.
- ☒ Det blir lätt för handledare att följa upp lärlingens framsteg när båda har ett tydligt mål och en tydlig utbildningsplan att stödja sig mot.

På följande sidor presenteras "de 4 stegen" som underlättar planeringen av lärlingens utbildning.

.....

Ett nytt bygg- eller anläggningsobjekt och utbildningen av en lärling bör ha samma krav: Det ska finnas ett mål, en arbets- och tidsplan och resultatet ska följas upp. Detta lägger grunden till ett bra slutresultat.

Lennart Hållbus
Ombudsman
Byggnads

1 – FÖRKUNSKAPER?

INLED PLANERINGEN MED ATT TA REDA PÅ VAD LÄRLINGEN KAN SEDAN TIDIGARE

Det var trist att gubbarna inte visste vad jag kunde. De trodde i början att jag kunde fixa jättemycket saker efter skolan och samme mig i "dösvåra" uppgifter. Och inte gick det att protestera heller, för då sa dom "att något har du väl lärt dig i skolan?". Ett tag funderade jag faktiskt på att sluta.

Peter
Andraårslärling

Innan handledaren kan sätta mål och planera lärlingens utbildning, måste han vara orienterad om lärlingens tidigare erfarenheter och yrkesträning.

Ingen lärling är den andre lik. Precis som det krävs olika lång tid i körskolan för olika personer att ta körkort, tar det olika lång tid att bli utbildad byggnadsarbetare. Eleverna har efter gymnasieutbildningen varierande yrkeskunskaper beroende på t.ex. hur mycket de hunnit gå igenom under skolans APU, om de har arbetat på byggen under loven, osv.

Det kan också vara stora skillnader mellan lärlingar när det gäller sättet att lära sig och anamma information. En del förstår snabbt när de instrueras muntligt. Andra lär sig bäst genom att först pröva självständigt och räkna ut hur uppgiften ska lösas. Vissa behöver kanske först se hur en erfaren yrkesarbetare arbetar innan han eller hon förstår och kan sätta igång, medan andra behöver både instruktioner och handgriplig hjälp.

Det är med andra ord ganska svårt att veta hur och var "ribban" ska sättas när lärlingsutbildningen startar. Det kan vara mycket frustrerande för en lärling att få antingen för lätta eller alltför svåra uppgifter. Därför är det extra viktigt att handledaren tar reda på lärlingens bakgrund och tidigare erfarenhet. Lärlingen måste medverka och ge information om sina erfarenheter och önskemål.

1 – FÖRKUNSKAPER?

TVÅ EXEMPEL PÅ HUR OLIKA LÄRLINGARNAS BAKGRUND KAN SE UT ...

MIKAEL

Mikael ska bli träarbetare. Han är långsam och osäker och har inte hunnit praktisera så mycket under skoltiden och har bristande erfarenhet av flertalet byggmoment som specificerats i hans utbildningsbok. Han är pålitlig och arbetar seriöst med allt han gör, men behöver längre tid för att lösa uppgifter. Vill gärna pröva själv, men behöver bekräftelse på att han gör rätt för att inte bli osäker. Han är inte självgående och behöver därför tränas mer. Mikael vill utföra momenten sakta och grundligt i början. Han känner sig osäker på om han gör rätt och vill ha uppmärksamhet från lagkamraterna (råd, diskussioner). Har ibland lite svårt att förstå långa muntliga instruktioner, men klarar uppgifterna med råge när han först har sett hur andra gör. Han behöver en del uppmuntran och återkoppling till sina prestationer.

ANDERS

Anders ska bli plattsättare. Valdes till årets elev under skoltiden. Har arbetat mycket på byggen, både under APU och loven. Han har också hjälpt sin farbror som äger ett litet byggföretag och har därför mer eller mindre erfarenhet av nästan alla utbildningsmoment som beskrivs i utbildningsboken. Han är snabb och kan arbeta efter instruktioner. Tycker om att arbeta ensam och vill gärna klura ut uppgifterna själv. Anders säger att han behöver mer erfarenhet av arbetsplanering och kundbemötande.

2 – SÄTT MÅL

SÄTT UPP ETT MÅL UTIFRÅN LÄRLINGENS UTBILDNINGSBEHOV

Handledaren kan börja med att ställa frågan: Vad behöver lärlingen lära sig mer av? När utbildningsbehovet är klarlagt är det praktiskt att sätta upp ett delmål för en tidsperiod. Målet ska vara en ledstjärna som lärlingen ska försöka uppnå.

Målsättningen underlättar planeringen av hur lärlingen ska tränas under denna tidsperiod. Målet är också bra att gå tillbaka till när lärlingens utveckling utvärderas

.....
Lärlingen bör vara införstådd med målet och hur vägen dit har planerats.
.....

efter tidsperioden. Har lärlingen uppnått sitt mål? Om inte, vad kan ha brustit eller varit svårt?

Målet ska inte vara krångligt och avancerat, utan bör vara enkelt och realistiskt.

Nedan följer några exempel på delmål för lärlingarna Mikael och Anders. Handledaren har pratat med båda lärlingarna och vet att Mikael har bristande erfarenhet, lite dåligt självförtroende och behöver längre tid på sig att lära saker. Anders däremot är snabb och har omfattande erfarenhet. Med dessa kunskaper i bakhuvudet sätter handledaren upp deras respektive utbildningsmål för det första halvåret.

MIKAEL

.....

Mikael har bristande erfarenhet av de mesta som preciseras i utbildningsboken och är osäker med byggmomenten.

Målet för den första sexmånadersperioden blir att försöka få honom att bli säkrare och snabbare med att arbeta med olika uppgifter och problemlösningar.

ANDERS

.....

Anders har erfarenhet av nästan alla utbildningsmoment. Han behöver erfarenhet av att planera sina arbetsprestationer, beräkna materialåtgång och t.ex. hur lång tid specifika arbetsinsatser kan ta.

Målet för första halvårsperioden blir att lära honom att bli bättre i arbetsplaneringen och att beräkna tid och materialåtgång.

3 – UTBILDNINGSPLAN

GÖR EN UTBILDNINGSPLAN UTIFRÅN MÅLET

En utbildningsplan kan uttrycka i stora drag hur lärlingen kommer att arbeta framöver, med vem, och med vilka arbetsuppgifter.

Det är viktigt att de som ska samarbeta med lärlingen informeras om målsättningen och planen för lärlingens arbetsinsatser. Sedan krävs det bara att lärlingen ges möjlighet till mångsidig träning.

Om vi tänker att exempelföretaget där de båda lärlingarna – blivande träarbete-

ren Mikael och plattsättaren Anders – är anställda, har fått ett uppdrag att bygga ett stort hyreshus åt kommunen. Ett exempel på en utbildningsplan utifrån deras respektive mål och vad som står i utbildningsboken, kan då vara:

.....
Arbetslaget och lärlingens medarbetare bör vara införstådda med lärlingens utbildningsmål och -planer.
.....

UTBILDNINGSPLAN FÖR MIKAEL

Under de sex första utbildningsmånaderna ska Mikael ingå i lagbas Bertils arbetslag. Mikael ska arbeta tillsammans med en erfaren yrkesarbetare så mycket det går. Eftersom han har bristande erfarenhet av stomkonstruktion (utbildningsboken) ska han få börja med detta.

För att uppnå målet kan Mikael utbildning läggas upp enligt följande: Han ska först instrueras och förevisas grundligt hur fönsterkarmar, fönster, dörrkarmar samt dörrar monteras. Arbetskamraterna bör visa hur arbetet utförs. När han kan konstruktionen, får han arbeta ett tag helt självständigt. Arbetskamraterna ska ge synpunkter till Mikael efter olika arbetsmoment.

UTBILDNINGSPLAN FÖR ANDERS

Anders ska vara med i lagbas Görans arbetslag som ska påbörja arbeten i husets våtutrymmen. Han ska få arbeta med att montera tätskikt, kakla och lägga klinker. Anders har erfarenhet av alla dessa arbetsuppgifter och får därför planera och genomföra sina arbetsinsatser självständigt från början. För att ge Anders erfarenhet av att beräkna tid och material, ska Görän se till att han är med vid diskussionerna om hur arbetsinsatserna och materialåtgången ska beräknas samt hur arbetsinsatserna bäst kan genomföras.

4 – UPPFÖLJNING

FÖLJ UPP LÄRLINGENS KUNSKAPS- UTVECKLING REGELBUNDET!

Arbetslaget och handledaren bildar alltid snabbt en uppfattning om hur lärlingen utvecklas. Kunskapen baseras på deras ofta långa byggerfarenhet. Det kan däremot vara svårare för en lärling att få en uppfattning om sin egen utveckling när han saknar erfarenheter. Om lärlingen bara bygger sin uppfattning på hur yrkesutvecklingen framskrider på egen åsikt och erfarenhet kan det bli en mycket felaktig och ensidig bild.

Det är först i diskussioner med erfarna yrkesarbetare som lärlingen får en någorlunda realistisk bild av sin kunskapsutveckling.

Lärlingen behöver därför alltid få höra hur hans eller hennes kunskapsutveckling uppfattas. Därför är det viktigt att lärlingen följs upp regelbundet med uppföljnings- och bedömningssamtal.

HUR OFTA SKA UPPFÖLJNINGSSAMTALEN GENOMFÖRAS?

Handledaren eller den lärlingsansvarige kan anpassa uppföljningsintervallen till varje lärlings arbetsplan och utveckling. Som ett riktmärke bör denna uppföljning och planering ske åtminstone en gång per halvår, eller när lärlingen har klarat av något större utbildningsmoment. Om lärlingen har svårigheter eller om utbildningsplanerna inte fungerar, kan det vara aktuellt att ha tätare samtal. Därför är det bra, om det är möjligt, att regelbundet sammanfatta veckan med lärlingen under några minuter. Eventuella problem samlas då inte på hög.

Uppföljningen behöver inte vara så avancerad. Det räcker att handledaren avsätter

exempelvis en ostörd timme varje halvår till att diskutera lärlingens kunskapsutveckling. Under denna timme kan arbetsplanen diskuteras och man kan sätta ett nytt mål och göra en ny utbildningsplan för den kommande sexmånadersperioden.

Handledaren kan be lärlingen att förbereda sig inför samtalet genom att gå igenom sin utbildningsbok och fundera över vad han/hon behöver lära sig närmast. Det spar tid och engagerar lärlingen i sin utbildningsplanering.

VAD KAN DISKUTERAS UNDER UPPFÖLJNINGEN?

Lärlingen behöver få veta hur hans eller hennes kunskapsutveckling uppfattas. Därför är det viktigt att få synpunkter på hur handledaren och yrkeserfarna arbetskamrater uppfattar denna utveckling.

Diskussionen kan också omfatta andra punkter som är viktiga att utveckla hos en yrkesarbetare inom byggsektorn. Man kan t.ex. diskutera:

- ☒ Den sociala utvecklingen (lagarbete, samarbete, kundbemötande m.m.)
- ☒ Noggrannheten i arbetsutförandet
- ☒ Självständigheten
- ☒ Förmågan att ta egna initiativ
- ☒ Punktligheten
- ☒ Ergonomi- och arbetsmiljötänkandet

Dessa punkter presenteras mer utförligt i den separata checklistan.

Lärlingen behöver också alltid få veta vad han eller hon är bra på. Lika viktigt är att få veta vad som inte fungerar eller måste

4 – UPPFÖLJNING

förbättras. Utan denna vetskap finns det inte någon möjlighet till optimal utveckling.

Handledaren kan först be lärlingen att sammanfatta sin syn på kunskapsutvecklingen och vad han/hon själv inte tror fungerar ännu. Sedan kan handledaren ge sin syn på hur han och arbetslaget uppfattar lärlingens framsteg och eventuella brister.

En uppföljningsdiskussion gällande lärlingarna Mikael och Anders, som har varit anställda ett halvår, kan gå till på följande sätt:

MIKAEL

Mikaels handledare har hämtat underlag till diskussionen från lagbasen och Mikaels närmaste arbetskamrater. Arbetskamraterna anser att Mikael har blivit snabbare och säkrare mot slutet av sexmånadersperioden. Mikael litar dock inte helt på sina egna bedömningar. Han är fortfarande lite osäker och frågar ofta om han gör rätt. Socialt fungerar Mikael bra och är omtyckt i laget trots att han är lite tystlåten. Han är noga med arbetstiderna och är alltid noggrann med det han gör. Lagets uppfattning är att Mikael blir en duktig träarbetare när han mognar och får mer erfarenhet. En brist är att han ibland slarvar med skyddsutrustningen.

Nedan sammanfattning om Mikaels bedömning och var målet ska sättas nästa gång:

KUNSKAPSUTVECKLING SOM HELHET

Mikael utvecklas långsamt.

SOCIALT

Mikael fungerar bra socialt.

PUNKTLIGHET

Håller tiderna bra, OK!

NOGGRANNHET I ARBETSPRESTATIONER

Är mycket noggrann i sina prestationer, har blivit snabbare!

Jag träffar ofta lärlingar som har trivts bra och trots att de arbetade hyfsat. En dag har de bara fått "sparken" och man får höra efteråt av andra yrkesarbetare att "killen inte hade några utvecklingsmöjligheter". För mig låter det som att ingen överhuvudtaget under lärlingstiden har diskuterat yrkesutveckling med lärlingar. Eller gett vinkar om vad som inte fungerar.

Olle Timbré

Lärlingsansvarig

Regionala yrkeskommittén, Dalarna (STAR)

INITIATIV/SJÄLVSTÄNDIG PLANERING OCH

GENOMFÖRANDE AV ARBETSUPPGIFTER

Är inte självständig, snarare osäker, behöver träna mer!

Har ännu svårt att ta initiativ!

Behöver tränas mer!

ERGONOMI- OCH MILJÖTÄNKANDE

Behöver tänka mer på arbetsrisker!

4 – UPPFÖLJNING

ANDERS

Anders handledare har hämtat underlag till diskussionen på motsvarande sätt. Arbetskamraterna anser att Anders fungerar mycket bra i olika avseenden. Han gör egna bedömningar. Han är säker och snabb. Socialt fungerar han bra. Anders håller arbetstiderna hyfsat, kan dock bli sen vissa morgnar. Lagets uppfattning är att Anders redan gör nästan samma arbete som en färdigutbildad. Han bör också tänka på sin kropp och skaderisker.

Nedan en sammanfattning om Anders och var målet ska sättas nästa gång:

KUNSKAPSUTVECKLING SOM HELHET

Anders utvecklas mycket bra.

SOCIALT

Fungerar bra socialt

PUNKTLIGHET

Kan ibland komma sent!

NOGGRANNHET I ARBETSPRESTATIONER

Är mycket snabb men gör samtidigt ett bra arbete!

INITIATIV/SJÄLVSTÄNDIG PLANERING OCH GENOMFÖRANDE AV ARBETSUPPGIFTER

Är självständig! Ok! Tar alltid egna initiativ!

ERGONOMI- OCH MILJÖTÄNKANDE

Behöver tänka mer på arbetsställningar och skyddsutrustningen!

- I målet och utbildningsplanen för nästa period för båda lärlingarna tar handledaren åter hänsyn till respektive lärlings kunskapsutveckling och de punkter som behöver ägnas mer uppmärksamhet åt. Han kontrollerar åter vad respektive lärling behöver lära sig enligt utbildningsboken och utifrån vad företaget kan erbjuda. Planeringssamtalet ska omfatta ett nytt mål och en ny utbildningsplan utifrån dessa aspekter.

NÅGRA ALLMÄNNA PROBLEM I FÄRDIGUTBILDNINGEN ...

I detta sista kapitel ges information om några av de problem som kan uppstå i samband med färdigutbildningen. En grundregel vid alla lärlingsrelaterade problem är att alltid be om lärlingens åsikt om varför problemet har uppstått och vad orsaken kan vara. Lärlingen kan sedan engageras genom att få försöka hitta en lösning till problemet.

FÖRETAGET KAN INTE ERBJUDA UTBILDNING I VISSA ARBETSMOMENT

Det kan vara så att företaget inte alltid har möjlighet att erbjuda lärlingen alla yrkesmoment som krävs enligt utbildningsboken. I det fallet kan handledaren göra en avvikelserapport till BYN-region eller notera bristerna i utbildningsboken.

Lärlingen bör informeras och vara införstådd med att han eller hon måste inhämta dessa kunskaper på annat sätt eller någon annanstans.

LÄRLINGEN VISAR INGET STÖRRE INTRESSE FÖR SIN UTBILDNING

Om lärlingen upprepade gånger visar ointresse för sin utbildning genom att ”strula” på olika sätt – komma för sent, vara borta från jobbet utan anledning eller ”maska” sig genom arbetsuppgifterna, måste handledaren ta i problemet tidigt, innan irritationen i laget växer.

Första steget kan vara en saklig diskussion med lärlingen. Diskussionen kan med fördel genomföras tillsammans med lärlingen och hela arbetslaget. Låt arbetskamraterna först berätta hur de uppfattar att lärlingens beteende påverkar arbetet och de övriga medarbetarna. Lärlingen får sedan förklara orsaken till sitt beteende. Om lärlingen är intresserad av att få hjälp och försöka ändra sitt beteende kan laget och lärlingen komma överens om hur detta kan göras.

Det är viktigt att låta lärlingen veta att handledaren kommer att följa upp lärlingen och att arbetslaget ställer krav på att lärlingen verkligen gör ett försök. Gör också klart för lärlingen att om beteendet inte ändras kommer arbetskamraterna och handledaren inte att acceptera mer ”strul” samt vad följderna i så fall blir.

LÄRLINGEN LÄR SIG TRÖGT ELLER HAR SVÅRT ATT FÖRSTÅ INSTRUKTIONERNA

En del lärlingar kan vara ”tröga i starten” och har till synes problem att förstå instruktionerna eller att utföra arbetsinsatserna på ett korrekt sätt. Lärlingen och handledaren kan då ha ett samtal om vad lärlingen uppfattar som svårt eller inte klarar av. Lärlingen kan själv försöka fundera ut vad som gör att det går så trögt.

Ett generellt råd kan vara att försöka ändra sättet på hur instruktionerna ges. En del människor har lättare att utföra en obekant uppgift när de ser dem utföras (visa då istället hur arbetsuppgiften görs) än att få muntliga instruktioner. Det är också viktigt att inte stressa lärlingen med alltför stora krav i samband med problemlösning eller arbetsinsatser. Stress har förmågan att blockera tankeflödet på ett mycket effektivt sätt. Minska kraven eller arbetstakten i början och öka dem sedan successivt i takt med att lärlingen klarar av uppgifterna.

LÄRLINGEN TAR INTE EGNA INITIATIV

När en lärling inte visar egna initiativ, t.ex. genom att sätta igång arbetet och/eller planera sina arbetsinsatser utan tillsägelse, kan åter en saklig diskussion med lärlingen vara det första handledaren gör. Handledaren kan tala om för lärlingen varför förmågan att ta egna initiativ är viktig, inte bara inom byggsektorn utan i de flesta yrken. Båda kan försöka komma fram till hur problemet kan lösas.

Ett sätt att stimulera initiativtagande är att uppmärksamma lärlingen i det praktiska arbetet. Handledaren och arbetskamraterna kan t.ex. ge beröm varje gång lärlingen tar egna initiativ. Beröm ger positiv uppmärksamhet och stimulerar.

LÄRLINGEN PLATSAR INTE SOM YRKESARBETARE INOM BYGGSEKTORN

Det här är en av de svåraste uppgifterna en handledare eller utbildningsansvarig råkar ut för. Det är ofta en svår mänsklig uppgift att ge sådana besked med tanke på den besvikelse som lärlingen kan känna när han/hon får höra ett negativ omdöme.

Handledaren bör dock tänka att ett besked av denna art kan vara det bästa för lärlingen. Han/hon måste då börja orientera om och får då möjlighet att söka sig till något annat yrke eller bransch som bättre motsvarar hans eller hennes förutsättningar. Risken blir annars att lärlingen får allt större problem med att vara kvar i ett yrke som han/hon inte klarar av.

När det är uppenbart att lärlingen av olika anledningar inte kommer att bli en bra yrkesarbetare bör han eller hon få besked så fort som möjligt. En saklig diskussion med lärlingen är sedan den bästa lösningen på problemet. Lärlingen bör alltid ges en motivering till varför han eller hon inte anses passa som yrkesarbetare. Utan motivering kan lärlingen i värsta fall formulera egna orsaker som inte alls stämmer med verkligheten.

-
- När lärlingstiden är avslutad är det lätt att fortsätta vara handledare. Hjälpt gärna din kollega, men glöm inte att den f.d. lärlingen nu är en fullfjädrad yrkesarbetare.

KORT SAMMANFATTNING

FYRA ENKLA STEG

Vår enkla modell för ett framgångsrikt handledarskap för lärlingar är indelat i fyra olika moment.

1. Lär känna din lärling. 2. Sätt upp mål. 3. Gör en utbildningsplan. 4. Gör uppföljningar.

1. LÄR KÄNNA DIN LÄRLING

Din första uppgift är att fråga lärlingen om tidigare utbildning och arbetslivserfarenhet. Ju mer information du får om din lärling, desto lättare blir det för dig att planera utbildningen.

- ☒ Hur ser lärlingens kunskapsbank ut?
- ☒ Vilken typ av människa är han eller hon?
- ☒ Är lärlingen van att ta egna initiativ eller i behov av mycket vägledning?

All information du kan få kommer att hjälpa dig att planera lärlingstiden på rätt sätt.

-
- **Anteckna under intervjun! Anteckningarna blir ett utmärkt stöd för minnet för dig när du ska planera lärlingens utbildning. Du signalerar också att du tar ditt handledaruppdrag och din lärling på allvar och att du förväntar dig att han eller hon gör detsamma.**
 - **Presentera lärlingen för medarbetarna! Ett enkelt sätt att få lärlingen att känna sig välkommen och betydelsefull är att ta med honom/henne på en presentationsrunda bland dem som arbetar på din arbetsplats. Berätta vilka som arbetar med vad, och nämn gärna också om de har någon specialistkompetens.**

KORT SAMMANFATTNING

2. SÄTT UPP MÅL

De mål du sätter upp ska vara tydliga och mätbara. Målen sätter du utifrån de erfarenheter som lärlingen har med sig. En lärling som har bristande erfarenhet av det mesta i utbildningsboken kan behöva ägna den första tiden åt att bli säkrare och snabbare när det gäller att arbeta med olika uppgifter och att lösa problem. En annan lärling kan ha erfarenhet från nästan alla

utbildningsmoment. Hans eller hennes mål kan vara att lära sig att planera sina arbetsprestationer och beräkna materialåtgång.

De mål du och din lärling sätter upp ska ni sedan gå tillbaka till under de kommande uppföljningssamtalen. Har lärlingen uppnått sitt mål eller behövs mer övning?

3. GÖR EN UTBILDNINGSPLAN

När du, din lärling och de som ska arbeta tillsammans med lärlingen har målsättningen klar för den kommande halvårsperioden, ska du utifrån målen lägga upp en utbildningsplan. I utbildningsplanen bör följande information ingå:

- ☒ Lärlingens arbetsuppgifter den kommande sexmånadersperioden.
- ☒ Vem som ansvarar för att lärlingen lär sig de olika moment som ska ingå i utbildningen.
- ☒ Vem lärlingen ska samarbeta med under de olika momenten.

Som handledare kommer du förmodligen att delegera utbildningsansvaret för vissa arbetsmoment till andra på din arbetsplats, och det är viktigt att ni alla har klart för er vem som har ansvar för vad.

KORT SAMMANFATTNING

4. GÖR UPPFÖLJNINGAR

Handledare brukar få bäst resultat om de väljer att följa upp lärlingens utbildning med både kortare veckomöten och återkommande uppföljningssamtal.

- ☞ **Veckomöten.** Avsätt en stund varje vecka för att sammanfatta veckans framsteg tillsammans med din lärling. Det gör att du snabbt kan ändra lärlingens utbildningsprogram om det är problem eller svårigheter med vissa moment eller om lärlingen känner sig redo att gå vidare till nya uppgifter.
- ☞ **Uppföljningsmöten.** Ett mera genomgripande uppföljningssamtal bör ske en gång per halvår eller när lärlingen klarat av ett mer omfattande utbildningsmoment. Vid dessa möten går du och din lärling tillsammans igenom arbetsplanen och sätter nya mål som tillförs utbildningsplanen för de kommande sex månaderna!

Här följer några exempel på vad du och lärlingen kan ta upp till diskussion under uppföljningssamtalen:

- ☞ **Den sociala utvecklingen.** Hur har din lärling utvecklats när det gäller att samarbeta eller bemöta kunder och arbetskamrater under det halvår som gått? Tar han eller hon egna initiativ?
- ☞ **Noggrannhet och arbetsdisciplin.** Har din lärling utfört sina arbetsuppgifter så noggrant som möjligt och varit punktlig?
- ☞ **Ergonomi- och arbetsmiljötänkande.** Använder lärlingen alltid rätt skyddsutrustning? Har han/hon rätt arbetsställning när han/hon jobbar?

-
- ☞ Låt din lärling gå igenom utbildningsboken före mötet för att kunna ge förslag på vad han/hon ska lära sig under nästa utbildningsperiod. Det spar tid och är ett sätt att få lärlingen engagerad i sin egen utbildning!

- ☞ Säg det positiva först! Vid uppföljningssamtalen gör du klokt i att alltid börja med att berätta vad du anser att lärlingen har lärt sig sedan ert sista samtal, och ta upp det du har varit mest nöjd med under den föregående halvårsperioden. Först efter detta diskuterar du de områden som lärlingen behöver öva mer på. Genom att ta det positiva först försätter du inte din lärling i en försvarsposition. Det gör att lärlingen kommer att vara betydligt mer öppen för att ta emot dina övriga synpunkter och råd!

UTBILDNINGSPAKETET

Denna broschyr är en del av det utbildningspaket som Byggnadsindustrins Yrkesnämnd (BYN) tagit fram för att förbättra färdigutbildningen. Utbildningspaketet består av följande delar:

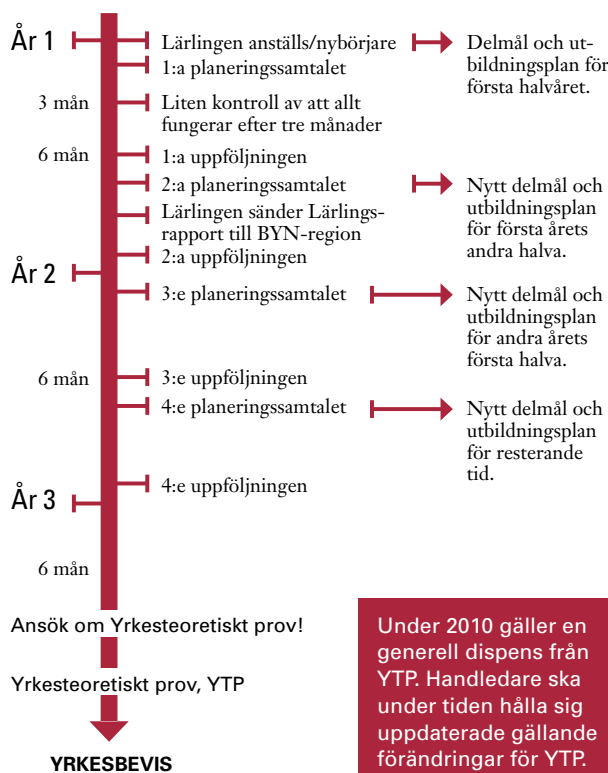
- 1) Introduktionshäftet "Introduktion lärling – en utbildningsmodell i handling".
- 2) Kortversion av introduktionshäftet – "Handledare – ett ansvarsfullt uppdrag".
- 3) Checklista för uppföljning som är inkluderad i utbildningsboken.
- 4) Utbildningsrapport (blankett).

I utbildningsbokens checklista (uppföljnings-samtal) dokumenteras lärlingens framsteg under utbildningen. Utbildningsboken skickas till BYN-regionen när företagets yrkesutbildningsansvariga tillsammans med handledaren och lärlingen bedömer att lärlingen har uppnått så goda kunskaper och färdigheter att han eller hon är redo att genomföra sitt yrkestestetiska prov, YTP. Därefter genomför lärlingen YTP och efter godkänt prov utfärdas yrkesbevis. Lärlingen har rätt att göra maximalt tre yrkestestetiska prov som bekostas av arbetsgivaren. Proven ska genomföras inom de fastställda tider som anges för olika lärlingsformer enligt timgränstabell till höger.

Utbildningsrapporten är en blankett som lärlingen fyller i och skickar till BYN-regionen under första lärlingsåret. Om lärlingen anser att något saknas i utbildningen ska han/hon i första hand prata med sitt företag. Lärlingen kan också begära hjälp av BYN-regionen.

Samtligt material kan beställas på BYNs webbplats: www.byn.se, där allt också kan laddas ner som pdf-filer och skrivas ut.

SA HÄR KAN FÄRDIGUTBILDNINGEN SE UT PÅ EN TIDSAXEL



TIMGRÄNSER FÖR YRKESTEORETISKT PROV (YTP)

		Normalprov efter timmar	Prov senast efter timmar
Gymnasielärling	Ungdomsutbildning *	6 800	7 300
Traditionell lärling	Ungdomsutbildning	6 800	7 300
	Vuxenutbildning	5 800	6 800
Lärling S-avtalet	Gymnasieutbildning **	4 800	5 100
	Vuxenutbildning	3 300	4 000
Maskinförarlärling	Gymnasieutbildning **	4 800	5 100
	Vuxenutbildning	4 200	5 000

* Prov tidigast efter 6 300 timmar

** Prov tidigast efter 4 500 timmar

Som ett stöd i början av lärlingstiden på företag har denna broschyr tagits fram inom ramen för det europeiska COPILOTE-projektet. Den tar upp viktiga frågor som är bra att tänka på för att lärlingstiden ska bli framgångsrik – både för lärlingen och företaget.