



**GÖTEBORGS UNIVERSITET**

# **”Skolan kan aldrig helt efterlikna verkligheten”**

En studie av samarbetet mellan fordonslärare och verkstadschef vid  
arbetsplatsförlagd utbildning

Författare: Björn Johansson och Pontus Söderström

LAU690

Handledare: Daniel Seldén

Examinator: Ulla-Britt Wennerström

Rapportnummer: HT07-2480-01P



## GÖTEBORGS UNIVERSITET

Abstract

### **Examensarbete inom lärarutbildningen**

**Titel:** ”Skolan kan aldrig helt efterlikna verkligheten” En studie av samarbetet mellan fordonslärare och verkstadschef vid arbetsplatsförlagd utbildning

**Författare:** Björn Johansson och Pontus Söderström

**Termin och år:** HT 2007

**Kursansvarig institution:** Sociologiska institutionen

**Handledare:** Daniel Seldén

**Examinator:**

**Rapportnummer:**

**Nyckelord:** Fordonslärare, skola, verkstadschef, branschföretag, företagen, samarbete och arbetsplatsförlagd utbildning (APU)

Uppsatsens syfte är att belysa hur samarbetet ser ut mellan fordonslärare på gymnasieskola och person som är verkstadschef i bilverkstad hos branschföretag när elev skall ut på arbetsplatsförlagd utbildning (APU). Studien har följande frågeställningar: Hur beskriver parterna samarbetet? Finns det konflikter och i så fall vilka mekanismer är det som påverkar samarbetet? Hur skulle samarbetet kunna förbättras?

Studien baseras på sex intervjuer, varav tre är gjorda med fordonslärare och tre är gjorda med verkstadschefer. Aktörerna som intervjuats, har inte haft något samarbete med varandra. En kvalitativ metod har använts då utgångspunkterna har varit att få ta del av parternas egna upplevelser av samarbetet dem emellan.

Resultatet visar att samarbetet är gott, trots att det finns mycket som behöver förbättras i rutinerna. Det behövs en tätare kontakt med regelbundna uppföljningar. Beroendeförhållandet finns hos båda parter då skolan skall förbereda eleven för yrkeslivet och företagen vill kunna anställa duktiga bilmekaniker, vilket påverkar samarbetet i positiv riktning. Tonvikten läggs på parternas gemensamma syn på syftet med APU, nyttan eleven har av APU och att man vill elevens bästa. Den kamratliga relationen som råder emellan parterna är en betydande faktor som ligger till grund för det fungerande samarbetet, men det är dock denna faktor som också gör att parterna inte vågar lyfta missnöjet som finns gällande avsaknaden av rutiner etc.

## Innehållsförteckning

<b>1. Inledning .....</b>	<b>4</b>
1.1 Allmänt .....	4
1.2 Syfte och Frågeställningar .....	5
1.3 Centrala begrepp och definitioner .....	5
<b>2. Bakgrund .....</b>	<b>6</b>
2.1 Arbetsplatsförlagd utbildning (APU) .....	6
<b>3. Metod .....</b>	<b>7</b>
3.1 Ämnesval .....	7
3.2 Avgränsningar .....	7
3.3 Undersökningsgruppen .....	7
3.4 Kvalitativ uppsats .....	8
3.5 Bearbetning och analys av intervjuerna .....	9
3.6 Bias .....	9
3.7 Validitet och reliabilitet .....	10
3.8 Generaliserbarhet .....	12
3.9 Etik .....	13
<b>4. Tidigare forskning.....</b>	<b>15</b>
4.1 Allmänt.....	15
4.2 Skolverket (1998) Samverkan. Skola-arbetsliv. Rapport nr 153 .....	15
4.3 Kommentarer om forskningen .....	16
<b>5. Teoretiska utgångspunkter .....</b>	<b>17</b>
5.1 Samarbete och Samverkan .....	17
5.2 Innebörden av samarbete och samverkan .....	17
5.3 Samarbetets form .....	17
5.4 Organisationer .....	18
5.5 Varför har vi organisationer .....	18
5.6 Relationer mellan organisationer .....	18
5.7 Beroendeförhållanden .....	19
5.8 Roller och Rollkonflikter .....	19
5.9 Utbildningsteorier .....	20
<b>6. Intervjusvar och Analys .....</b>	<b>21</b>
6.1 Allmänt .....	21
6.2 Gemensamma mål .....	21
6.3 Kamratliga relationer .....	22
6.4 Avsaknad av rutiner .....	23
6.5 Gemensam syn gällande vikten av APU .....	25
6.6 Elevens väl i centrum .....	26
6.7 Ointresserade elever .....	27
<b>7. Resultat .....</b>	<b>29</b>
7.1 Allmänt .....	29
7.2 Gemensamma mål .....	29
7.3 Kamratliga relationer .....	29
7.4 Avsaknad av rutiner .....	29

7.5	Gemensam syn gällande vikten av APU .....	29
7.6	Elevens väl i centrum .....	29
7.7	Ointresserade elever .....	30
<b>8.</b>	<b>Diskussion .....</b>	<b>31</b>
8.1	Diskussion om studiens resultat .....	31
8.2	Reflektion om framtiden .....	32
	<b>Referenser .....</b>	<b>34</b>
	<b>Bilagor .....</b>	<b>35</b>
	Intervjuguide för samtal med fordonslärare .....	35
	Intervjuguide för samtal med verkstadschefer .....	36

# 1. Inledning

## 1.1 Allmänt

Bilarnas teknik har utvecklats enormt under åren. De olika märkesverkstäderna har inte lika utrustning för felsökning och systemkontroller. Skolan har inte ekonomi att köpa in den utrustning som används ute på de olika bilverkstäderna. Detta gör att eleven måste ut och praktisera i ”verkligheten” för att kunna möta den verklighet som skolan efter examen skickar ut honom eller henne i.

Under åren har företagen tagit hand om många praoelever och APU-elever. Det kostar företagen både tid och pengar att ha elever på praktik. Tid tas från annan verksamhet när eleverna skall introduceras och handledas. Ändå tar företagen med glädje emot eleverna. Vi är snart lärare i fordonsteknik respektive lärare på Hotell- o Restaurang programmet och vi vill gärna förstå mer om hur samarbetet går till mellan fordonsläraren och den person som är verkstadschef i bilverkstad hos branschföretag.

Vi har båda var för sig funderat över vad som gör att företagen tar emot APU-elever? Det kostar företagen både tid och pengar att introducera eleven i hur arbetet går till på ett modern branschföretag. Det finns ingen garanti för att eleven efter genomförd utbildning söker anställning på det företag i vilket han eller hon gjort sin arbetsplatsförlagda utbildning. Det kan vara så att eleven istället söker sig till ett konkurrerande branschföretag. Ändå välkomnar företagen eleven.

Syftet med studien är att se hur samarbetet ser ut mellan fordonslärare på Fordonsprogrammet på gymnasieskola och person som är verkstadschef i bilverkstad hos branschföretag när elev skall ut på arbetsplatsförlagd utbildning. Focus har lagts på det samarbete som sker på individnivå mellan fordonsläraren och person som är verkstadschef i bilverkstad hos branschföretag.

Det är intressant att förstå hur ett samarbete går till, vilket skall leda till en god utbildning för eleven. Ett samarbete som skall leda till att han eller hon får höga avgångsbetyg, anställning, möjlighet att försörja sig och självkänsla nog att våga ifrågasätta samhällets orättvisor.

Arbetslöshet är ett gissel för de människor som är i produktiv ålder. Idag får 8,4 elever av 10 arbete efter examen på Fordonsprogrammet. Vi önskar att studien ger en sådan inblick i hur samarbetet går till att 10 elever av 10 efter examen på Fordonsprogrammet (och övriga program) får arbete.

Det har bedrivits mycket forskning kring samarbete/samverkan. Vi har inte funnit någon tidigare forskning om hur samarbetet ser ut mellan fordonslärare på Fordonsprogrammet på gymnasieskola och person som är verkstadschef i branschföretag.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syfte:

Syftet är att se hur samarbetet ser ut mellan fordonslärare på gymnasieskola och person som är verkstadschef hos branschföretag när elev skall ut på arbetsplatsförlagd utbildning.

Frågeställningar:

- Hur beskriver parterna samarbetet?
- Finns det konflikter och i så fall vilka mekanismer är det som påverkar samarbetet?
- Hur skulle samarbetet kunna förbättras?

## 1.3 Centrala begrepp och definitioner

Nedan förklaras betydelsen av ett antal begrepp som finns i uppsatsen.

APU – Med APU, arbetsplatsförlagd utbildning, menas den del i yrkesförberedande program som enligt bestämmelser i gymnasieförordningens 5 kapitel skall ske ute på arbetsplats.

Fordonslärare – Med fordonslärare menas karaktärsämneslärare på Fordonsprogrammet på gymnasieskola.

Skolan – med skolan menas Fordonsprogrammet på gymnasieskola.

Verkstadschef – Med verkstadschef menas person hos branschföretag som i sin arbetsbeskrivning har ansvar för verkstad och dess personal.

Branschföretag/företagen – företag med bilverkstad, bilförsäljning och reservdelsförsäljning, ansluten till MRF (Motorbranschens Riks Förbund).

Samarbete – Med samarbete menas något som vi gör dagligen och med samverkan menas arbete mot gemensamt mål med personer i annan organisatorisk position (Danermark, 2005).

## **2. Bakgrund**

### **2.1 Arbetsplatsförlagd utbildning (APU)**

Beslut om 3-årig yrkesutbildning togs i juni 1991 efter propositionen Växa med kunskaper (Prop. 1990/91:85) och Utbildningsutskottets betänkande (1990/91:16). I beslutet sägs att utbildningen i gymnasieskolan skall ske på 16 nationella program och utgöra grund för högskolestudier och yrkesverksamhet. De nationella programmen är utformade så att de skall svara mot de näringsstrukturella förändringar som sker i samhället. I de yrkesförberedande programmen skall viss del av undervisningen i yrkesämnena arbetsplatsförläggas (Skolverket 1998).

Bestämmelser om arbetsplatsförlagd utbildning (APU) återfinns i gymnasieförordningen 5 kap, 17 och 18 §. APU skall förekomma på alla nationella program med yrkesämnena. De arbetslivskontakter som behövs för arbetsplatsförlagd utbildning skall redovisas i skolplanen. Det är styrelsen för utbildningen som ansvarar för att utbildningen uppfyller kraven och att APU platser anskaffas. Den arbetsplatsförlagda utbildningen skall pågå under minst 15 veckor och varje utbildningsvecka skall motsvara 24 timmars undervisning i skolan. Det är rektor som beslutar om vilka kurser som helt eller delvis skall arbetsplatsförläggas. Om tillräckligt antal utbildningsplatser för APU inte kan anskaffas skall styrelsen för undervisningen underrätta skolverket om detta. I propositionen 1990/91:85 "Växa med kunskaper" står att den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen skall planeras och genomföras med utgångspunkt i de utbildnings- och undervisningsmål som fastställts och att undervisningen skall under ledning av en för uppgiften kvalificerad lärare som arbetsplatsen tillhandahåller. Vidare sägs att enligt propositionen ankommer det på skolans huvudman att försäkra sig om handledarens kvalifikationer och när kvalificerad handledare saknas skall handledarutbildning ordnas (Skolverket 1998 rapport nr 153).

Skolverkets (1998) rapport skall ge nya kunskaper gällande förutsättningarna för samverkan skola-näringsliv. Dessa nya kunskaper kan hjälpa berörda parter att tillsammans utveckla kvaliteten för den arbetsplatsförlagda utbildningen.

### **3. Metod**

#### **3.1 Ämnesval**

Våra elevers väl och ve är något som engagerar oss. Efter examen skall de ut i yrkeslivets verklighet. Vi vill att de skall vara maximalt förberedda för det. Här är den arbetsplatsförlagda utbildningen en mycket viktig del.

Vi har under planeringen av vår studie rådfrågat kollegor om deras syn på det ämne vi valt. De flesta av våra kollegor har arbetet som lärare betydligt längre än vad vi har och de har kommit med goda råd. De har sänt ut elever på arbetsplatspraktik långt innan dessa kallades PRAO och APU. Vi känner att vi har fördel av att ”kunna” ämnet och vi inser risken med att vi har förutfattade meningar som kan äventyra forskningsresultatet. Vi har valt att studera hur samarbetet ser ut mellan fordonslärare på gymnasieskola och verkstadschef hos branschföretag när elev skall ut på arbetsplatsförlagd utbildning.

#### **3.2 Avgränsningar**

Studien skall visa hur samarbetet ser ut mellan två yrkesgrupper som arbetar med elever som skall ut på arbetsplatsförlagd utbildning.

Att vi valt att intervjua fordonslärare på gymnasieskola beror på att vi vill ha deras syn på hur samarbetet med verkstadschef hos branschföretag ser ut när elev skall ut på APU.

Att vi valt att intervjua verkstadschef hos branschföretag beror på att vi anser att denne planerar/samarbetar med fordonslärare på gymnasieskola när elev skall ut på APU.

#### **3.3 Undersökningsgruppen**

Att välja just yrkesgrupperna fordonslärare och verkstadschef för intervjuer om samarbetet dem emellan kommer sig av att vi sedan tidigare vet att dessa två yrkesgrupper samarbetar, när elev skall ut på APU.

Vi trodde att vår forskning skulle underlättas av att fordonslärarna var bekanta med C-uppsatser och att verkstadscheferna skulle förstå vårt intresse för att studera samarbetet. Vi hoppades också få ett litet eller inget bortfall av intervjupersoner och att intervjupersonerna skulle ge ”bra” svar på våra intervjufrågor.

Vi har gjort sex intervjuer, tre med fordonslärare och tre med verkstadschefer. De intervjuade är alla män runt 50 år gamla. De tre intervjuade fordonslärarna har alla över 10 års erfarenhet som lärare i fordonsteknik och de tre verkstadscheferna har alla arbetat mer än 5 år som verkstadschefer.

Vi rör oss i en nästan helt mansdominerad värld. Detta gör att vi inte har intervjuat någon kvinnlig fordonslärare och inte heller någon kvinnlig verkstadschef.

Vi har intervjuat fordonslärare på Fordonsprogrammet och verkstadschefer i branschföretag. Genom föreningen fordonslärare i västs medlemslista fick vi fram namnen på fordonslärare inom en femmilsradie från vårt forskarrum.

Genom att använda MRF:s lista för medlemsföretag fick vi namnen på de branschföretag som finns inom en femmilsradie från vårt forskarrum.

Vi hoppas att det i framtiden kommer att finnas fler kvinnor inom dessa två mansdominerade världar.



### 3.4 Kvalitativ uppsats

Backman (1998 s 31) säger att en grupp av metoder betecknas som kvalitativa och kännetecknas av att de inte använder sig av siffror eller tal och att de inbegriper eller resulterar i verbala formuleringar, skrivna eller talade. Han säger vidare att det kvalitativa synsättet eller "filosofin" riktar intresset mera mot individen och istället för att fråga hur en objektiv verklighet ser ut ställer man frågan hur individen tolkar och formar en (sin) verklighet.

Vi har valt att kvalitativt undersöka hur samarbetet ser ut mellan fordonslärare på Fordonsprogrammet på gymnasieskola och verkstadschef hos branschföretag när elev skall ut på arbetsplatsförlagd utbildning.

Vi vill genom intervjuer få kunskap om hur personerna själva uppfattar vad som påverkar samarbetet negativt eller positivt. "Att utgå från människors vardagserfarenheter är på många sätt ett signum för samtalsintervjun" (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud 2007 s 285).

Kvale (1997 s 209) säger att en fråga som ständigt ställs till intervjuundersökningar är om resultaten är generaliserbara.

I början av planeringen av vår forskning antog vi att ett stort antal intervjupersoner skulle öka graden av generaliserbarhet, men litteratur i ämnet sade något annat. Metodpraktikan (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud 2007 s. 292) anser att det är viktigt att intervjua ett litet antal. Vi kommer inte att pröva om våra forskningsresultat är generaliserbara. Vi vill visa hur samarbete kan se ut, inte hur det ser ut överallt.

"Kvalitativa och kvantitativa metoder är alltså verktyg, och deras användbarhet beror på vilka forskningsfrågor som ställs" (Kvale 1997 s 69). Vi hade i början av planeringen tankar på att göra frågeformulär och sända dessa till ett stort antal berörda. Vi hade dock svårt att finna frågor som skulle ge en "djup" förståelse för hur samarbetet såg ut.

Metodpraktikan (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud 2007) säger att man vid samtalsintervjuundersökningar arbetar med problemformuleringar som handlar om synliggörandet, hur ett fenomen gestaltar sig och att samtalsintervjuundersökningar ger goda möjligheter att registrera svar som är oväntade och att en av de stora poängerna är möjligheten till uppföljningar (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud 2007 s 283-284).

Vi fann att det hade varit oetiskt ur forskarsynpunkt att sitta med och göra observationer om hur samarbetet går till. Kanske skulle möten och samarbete uppstå för att vi satt där och väntade. Äktheten i dessa "samarbetsmöten" skulle med rätta ifrågasättas av andra forskare. Vi finner det mer riktigt ur forskningssynpunkt att fråga intervjupersonerna om "samarbetsmöten" som skett innan vi började vår forskning. Vi har ställt likalydande frågor till samtliga intervjuade.

Kvale (1997 s 137) säger att en intervjuare vinner självförtroende genom sin praktik och att man i träningsyfte kan hålla pilotintervjuer. Vi har inte hållit några pilotintervjuer, utan hoppas att vår erfarenhet som lärare skall vara oss till hjälp vid intervjutillfällena. Vi har testat frågorna på lärare, arbetskollegor, och justerat frågorna efter den "kritik" dessa fått.

Det har räckt med ett telefonsamtal till varje intervjuperson. I detta samtal har redogjorts för vilka vi är och varför vi önskade att intervjua personen. Samtliga tillfrågade visade ingen tveksamhet till att svara ja till deltagande. Det hade kanske varit bättre för intervjupersonerna att de kontaktats brevlades, vilket hade gett dem tid att tänka över om de ville ställa upp på en intervju. Kanske fanns det en rädsla hos oss för att sitta och vänta på ”brevsvar” som aldrig skulle komma.

Kvale (1997 s 147) säger att det vanligaste sättet att registrera intervjuer är i dag genom bandspelare eftersom intervjuaren då kan koncentrera sig på ämnet och dynamiken i intervjun. Under telefonsamtalet tillfrågades intervjupersonerna om vi kunde använda bandspelare under intervjun. Ingen av dem hade något att invända mot att bandspelare användes under intervjun. Alla intervjupersoner intervjuades på sina arbetsplatser. De fick själva bestämma tid och plats för intervjun.

Metodpraktikan (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud 2007 s 302) säger att rekommendationen är att använda bandspelare, men om bandspelaren är ett hinder vid intervjun skall man låta bli den, då det viktigaste är att intervjun blir genomförd. Kanske gör användandet av bandspelare att den intervjuade inte vågar berätta ”allt” i rädsla för att senare få höra sin röst i något radioprogram.

### **3.5 Bearbetning och analys av intervjuerna**

Intervjusvaren skrevs ut ordagrant. Pauser och tonlägen har inte antecknats. Fordonslärares intervjusvar analyserades och likheter i svaren noterades. Verkstadschefernas intervjusvar analyserades och likheter i svaren noterades. Därefter jämfördes de båda yrkesgruppernas intervjusvar och likheter i svaren noterades. Vi har fokuserat på likheter i svaren som är av betydelse för att kunna beskriva samarbetet mellan dem. Vi fick till slut fram sex teman, som vi kopplade till studiens syfte. Resultatet presenteras på samma sätt i analysdelen och i resultatdelen. Parterna benämns fordonslärare 1, 2 och 3 och verkstadschef 1, 2 och 3.

### **3.6 Bias**

Det finns en risk för att forskaren låter sitt eget tyckande påverka forskningsresultatet.

”Var och en av oss har begränsade kunskaper, oavsett hur mycket vi läst. Och var och en av oss är präglad av personliga särdrag som kan färga våra värderingar i vetenskapliga frågor, oavsett hur opartiska och neutrala vi försöker att vara” (Gilje/Grimen 2004 s. 319).

Vi är båda verksamma som lärare inom gymnasieskolan. Vi sänder varje termin ut våra klasser på APU. Är det inte så att vi båda önskar att vår forskning om hur samarbetet ser ut skall visa att samarbetet fungerar bra? Så bra att det är en omöjlighet att göra det bättre.

Är det inte så att vi hellre intervjuar verkstadschefer som ger oss det ”slutresultat” som vi så gärna vill ha? För att vara säkra på att nå önskat ”slutresultat” kan vi ställa ledande frågor till verkstadscheferna. Den tolkning vi gör av det som sagts kommer att visa att bättre samarbete är svårt att uppnå. ”Man måste hela tiden vara beredd att underbygga sina tolkningar med hjälp av citat” (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud 2007 s. 306).

Vi har under hela forskningsprocessen fört ett resonemang om hur vårt eget tyckande kan tänkas påverka vår forskning. Vi antar att det finns tyckande i vårt undermedvetna som

påverkar vår forskning åt det ena eller det andra hållet. Eftersom vi är två som forskar tillsammans är det möjligt att det tyckande som finns hos den ene inte finns hos den andre. Detta gör att vi kanske kan uppmärksamma varandra på ”brott” mot forskaretiken. ”Att lära sig ett etiskt forskningsbeteende är en fråga om att initieras i professionens lokala kultur och moraliska värderingar” (Kvale 1997 s. 115).

Att branschföretag tar emot APU elever kan tyda på att det finns ett gott samarbete mellan gymnasieskolans fordonsprogram och branschföretagen.

Att de tar emot APU elever kan bero på annan faktor än gott samarbete. Denna faktor kan till exempel vara brist på alternativ.

Vi sammanställde en lista över samtliga branschföretag inom en femmilradie från vårt forskarrum.

Då vi måste begränsa oss till att intervjua ett mindre antal verkstadschefer lade vi lappar med namn på samtliga branschföretag inom en femmilradie från vårt forskarrum i en hatt och lät en lärarkollega dra tre lappar.

Intervjufrågorna har diskuterats med lärarkollegor som är verksamma som fordonslärare på fordonsprogrammet och med lärare på andra program. En av oss två forskare har erfarenhet som egenföretagare med egen bilverkstad och som verkstadschef för ett större branschföretag. Detta har gjort att huvudansvaret för frågornas utformning och ”kontrollen” av dessa hos lärarkollegor har fallit på den andre forskaren. Detta i hopp om att frågornas utformning skall bli mindre ledande.

Vi sammanställde en lista över fordonslärare på de gymnasieskolor som finns inom en femmilradie från vårt forskarrum. Då vi måste begränsa oss till att intervjua ett mindre antal fordonslärare lade vi lappar med deras namn i en hatt och lät en lärarkollega dra tre lappar. Två av dessa har en av oss forskare träffat under utbildning, men inte haft något samarbete med. Intervjuerna med dessa har hållits av den forskaren som inte känner någon av de två fordonslärarna sedan tidigare.

De intervjuade verkstadscheferna och de intervjuade fordonslärarna var införstådda med att vi var lärare på Hotell och Restaurangprogrammet respektive Fordonsprogrammet på gymnasieskola.

”Det finns olika typer av oönskade effekter i samspelet mellan intervjuare och intervjuad: medveten påverkan från intervjuaren, omedveten påverkan från intervjuaren, och anpassning från den intervjuades sida” (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud 2007 s 265).

En beroendeställning, mellan några av de intervjuade parterna, kan göra så att den intervjuade inte säger sanningen. Den intervjuade litar kanske inte på att hans identitet förblir hemlig för allmänheten. Frågor om hur ett samarbete fungerar kan vara känsliga. Vi hoppas dock att de intervjuade litar på vårt ord om att deras identitet kommer att vara skyddad.

### **3.7 Validitet och reliabilitet**

Har vi undersökt det som vi ämnade att undersöka?

Syftet med vår forskning har varit att se hur samarbetet ser ut mellan fordonslärare på gymnasieskola och verkstadschef hos branschföretag när elev skall ut på arbetsplatsförlags utbildning.

Analysen presenteras som sex teman som blivit tydliga under analysen av intervjuerna och vi har fokuserat på de delar av intervjuerna som har gemensamma nämnare.

Vad vi förstår av de böcker som vi läst om forskning är att forskning skall vara ärlig, annars är det ingen forskning. Vi har haft ordet ärlighet med under hela forskningsprocessen och vi hoppas att det givit någorlunda validitet. Vi ville forska om hur ett visst samarbete ser ut och det anser vi att vi gjort. Att bedöma validiteten och reliabiliteten i sina egna forskningsresultat är nog vanskligt.

Andersen (1998 s 13-14) säger att man skall klargöra vilka upplysningar man har tillgång till i sitt val, klargöra argumenten för sitt val och skriftligt motivera valet. En sådan dokumentation gör att undersökare och användare kan bedöma kvaliteten (reliabiliteten och validiteten) på undersökningsresultaten.

”Vid en samtalsintervjuundersökning är det inte personerna utan de olika uppfattningar och tanke kategorier som personerna ger uttryck för som står i centrum” (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud 2007 s 260).

Har vi fått maximal utdelning av information från de vi valde att intervjua? Vi tror inte att personer från andra yrkesgrupper skulle vara mer insatta i ämnet. Som man frågar får man svar har någon sagt. Avgörande för kvalitén på de svar som givits är nog kvalitén på de frågor som har ställts. Det är vi som är ”mätinstrumentet” och det är vi som har sammanställt frågorna till de svar som skall ”mätas”. Den kvalitativa forskningsmetoden saknar inte kritiker.

”Den kvalitativa forskningsintervjun har ibland avfärdats med att den inte är vetenskaplig – den kan kanske ge intressanta resultat och fungera som förberedelse till vetenskapliga undersökningar, men intervjun som sådan är ingen vetenskaplig metod” (Kvale 1997 s 60).  
”En vanlig kritik av forskningsintervjuer är att deras resultat är ogiltiga därför att intervjupersonernas rapporter kan vara falska” (Kvale 1997 s 219).

Vad vi förstår så är intervjusamtalet något som varje dag används för att få förståelse för vad som verkligen hänt. Vi tänker på de polisförhör som hålls på landets polisstationer. Vid dessa ”samtalsintervjuer” är misstanken om att den intervjuades ”rapporter kan vara falska” synnerligen välgrundad. Här läcker troligen reliabiliteten som ett såll. Validiteten torde vara god eftersom kriminalaren ställer frågor om det brott som han från början tänkt fråga om.

Vi tror att risken för att den intervjuade skall ljuga, mer eller mindre, nästan helt beror på hur känsligt fenomenet som undersöks är och hur personliga frågorna är. Vi tror inte att ämnet för vår forskning är känsligt eller kontroversiellt. Vi känner att man måste lita på sina medmänniskor. Vi kan inte se någon mening med att forska om ett fenomen som vi från början vet att alla kommer att ljuga om.

Det har gjorts sex stycken intervjuer. Vi har gjort tre var av dessa. Vi tror att den intervjuade känner sig mindre ”uttittad” om den som skall hålla intervjun kommer ensam. Vi förstår att hålla nere antalet oönskade intervjuareffekter.

”Bristande reliabilitet orsakas i första hand genom slump- och slarvfel under datainsamlingen och den efterföljande databearbetningen” (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud 2007 s 70). Vidare säger Metodpraktikan (Esaiasson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud 2007) att raden av reliabilitet mäts i princip genom att man jämför resultaten från två undersökningar som använder samma mätinstrument.

Det är forskaren som är mätinstrumentet i den kvalitativa forskningen. Vi är två "mätinstrument" som analyserar intervjuaren och detta har givit "långa" diskussioner om hur ett intervjuvar skall tolkas. Dessa diskussioner har gjort att vi har förståelse för att andra forskare som gör samma studie kan komma till andra tolkningsslutsatser. Intervjubanden finns sparade och likaså frågorna som har ställts i undersökningen vilket möjliggör granskning av vår studie och att en ny likadan kan göras. Eftersom alla de intervjuade har anonymitetsskydd får nästa studie göras med andra intervjupersoner. Vår förhoppning är att vår uppsats innehåller de uppgifter som krävs för att forskarmässigt granska denna.

Kvale (1997 s 61) säger att den kvalitativa forskningsintervjun kan producera vetenskaplig kunskap i meningen metodisk erhållen ny och systematisk kunskap. Kvale argumenterar i de efterkommande kapitlen för den kvalitativa forskningsintervjun.

Vi delar båda Steinar Kvales syn på den kvalitativa forskningen.

### **3.8 Generaliserbarhet**

"Är du säker på att de valda konkreta fallen är det bästa sättet att kunna säga något allmängiltigt om fenomenet ifråga?" (Esaïasson, Gilljam, Oscarsson och Wängnerud 2007 s 176). Kvale (1997 s 210-211) beskriver utifrån Stakes diskussion om generalisering, tre former av generaliserbarhet. Dessa är den naturalistiska generaliseringen, den statistiska generaliseringen och den analytiska generaliseringen.

Den naturalistiska generaliseringen vilar på personlig erfarenhet. Den statistiska generaliseringen är formell och explicit. Den bygger på undersökningsspersoner som valts ut slumpmässigt från en population.

Den analytiska generaliseringen innebär att man gör en välöverlagd bedömning om i vad mån resultaten från en undersökning kan ge vägledning för vad som kommer att hända i en annan situation.

Vi nöjer oss med att titta på den statistiska generaliseringen. Har vi tillgodosett denna form av generaliserbarhet när vi lagt fordonslärarnas namn i en hatt och branschföretagens namn i en annan hatt och förrättat dragning? Troligtvis har vi inte det eftersom Sverige är stort och vår femmilradie täcker en minimal yta. I norra Sverige är det kanske så att bilen är livsviktig då det är glest mellan busshållplatserna. Kanske gör detta att samarbetet ser helt annorlunda ut i norra Sverige?

Kvale (1997 s 210) skriver att det oftast är så att intervjupersoner inte väljs ut slumpmässigt utan efter andra kriterier, som typiskhet eller otypiskhet, eller helt enkelt efter tillgänglighet. Vi får tillstå att vårt val av undersökningsspersoner innehåller en stor del av tillgänglighet i avstånd från vårt "forskarrum".

Hur slumpmässig vår hattdragning är eller hur typiska eller otypiska de intervjuade lärarna och verkstadscheferna i vår studie är har vi svårt att bedöma.

Vi anser att det inte går att dra några generella slutsatser av vår forskning. Vi anser att det antal personer som vi intervjuat är för litet och att de finns på en för liten geografisk yta. Vi hoppas att våra frågor och intervjupersonernas svar, vilka känns vara ärliga, sporrar till vidare forskning om samarbetet mellan lärare i fordonsteknik och verkstadschef hos branschföretag. Det finns kanske små korn i vår forskning som läsaren tar till sig och som han eller hon kan få användning av i skolarbetet eller i arbetet ute på våra bilverkstäder.

”Det är här fråga om vem som skall utföra den analytiska generaliseringen från det kvalitativa forskningsfallet- forskaren eller läsaren och användaren?” (Kvale 1997 s 211).

### 3.9 Etik

”Forskarens person är avgörande för den vetenskapliga kunskapens och de etiska avgörandenas kvalitet i varje forskningsobjekt” (Kvale 1997 s 111). Vi kan bara önska att vi bär med oss de etiska kunskaper som krävs av oss som forskare. ”Att lära sig ett etiskt forskningsbeteende är en fråga om att initieras i professionens lokala kultur och värderingar” (Kvale 1997 s 115). Med dessa ord visar Kvale varifrån vi skall ha fått de nödvändiga etiska kunskaperna som en forskare skall besitta.

Andersen (1998 s 247) säger att Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet (HSFR) har utarbetat humanistiska regler vilka har sammanfattats i fyra huvudkrav: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Andersen (1998 s 248) skriver om innebörden av de fyra principerna. Innebörden av informationskravet är den att forskaren skall informera de som berörs av forskningen om den aktuella forskningens syfte. Forskaren bör informera om vilka villkor som gäller för dem som deltar. Forskaren bör upplysa om att deltagandet är frivilligt och att deltagaren har rätt att avbryta sitt deltagande. Forskarens information bör innefatta alla de inslag i undersökningen som kan påverka deltagarens vilja att delta.

Deltagarna i vår studie kontaktades per telefon. De upplystes om forskningens syfte och hur forskningen skulle utföras. De garanterades anonymitet. Deltagarna informerades om att forskningen inte gällde samarbete i enskilda fall, utan rent allmänt.

Innebörden av samtyckeskravet är den att de tillfrågade informeras om att de själva bestämmer om de vill delta eller inte. Forskaren bör inhämta uppgiftslämnarens och undersökningsdeltagarens samtycke. Deltagarna skall ha rätt att själva bestämma hur länge de vill delta och på vilka villkor. Deltagarna skall kunna avbryta sitt deltagande, utan att drabbas av negativa följder.

Under det personliga mötet vid intervjutillfället upprepades den information som givits per telefon. Vi var mycket tydliga med att deltagandet var frivilligt och att deltagaren när som helst kunde bryta intervjun om det kändes obehaglig. Vi upplyste om att inte delta eller att avbryta deltagande inte medförde något negativt.

Innebörden av konfidentialitetskravet är den att deltagarnas personuppgifter skall ges största möjliga konfidentialitet och personuppgifterna skall skyddas så att obehöriga inte kommer åt dem. Det skall vara omöjligt för utomstående att komma åt uppgifterna.

All personal som ingår i ett forskningsprojekt som omfattar användningen av etiskt känsliga uppgifter om enskilda, identifierbara personer bör underteckna en förbindelse om tystnadsplikt.

Vi har lovat deltagarna total konfidentialitet och detta kommer att följas. Vi har som forskare och ”personal” inte undertecknat någon förbindelse om tystnadsplikt. Vår undersökning innehåller inte etiskt känsliga uppgifter om enskild, identifierbar person.

Innebörden av nyttjandekravet är den att uppgifter insamlade om enskilda personer endast får användas för forskningsändamål. Uppgifter om enskilda som insamlats för forskningsändamål får inte användas eller utlånas för kommersiellt bruk eller andra icke vetenskapliga syften.

De uppgifter som vi får fram i vår forskning skall endast användas till den forskning som krävs för vår c-uppsats.

## 4. Tidigare forskning

### 4.1 Allmänt

Skolverkets (1998) rapport nr 153 redovisar i vilken utsträckning gymnasieskolorna har kunnat uppfylla de nationella målen för arbetsplatsförlagd utbildning. Undersökningen förväntades ge ny kunskap om de förutsättningar som gäller för samverkan skola och näringsliv. Dessa nya kunskaper kunde ge skolan och näringsliv möjlighet att tillsammans utveckla kvaliteten för den arbetsplatsförlagda utbildningen. Enkät- och intervjuundersökningar har gjorts med 570 programansvariga, 1300 elever och 750 handledare. I undersökningen ingår 187 gymnasieskolors program med yrkesämnen. Vår undersökning bygger enbart på intervjuer med fordonslärare och verkstadschefer. Skolverkets undersökning överensstämmer inte till 100 % med vår undersökning, men är det närmaste vi kommit. Vi tror att vi kommer att kunna dra paralleller till Skolverkets rapport när vi analyserar vårt intervjumaterial.

### 4.2 Skolverket (1998) Samverkan. Skola-Arbetsliv. Rapport nr 153

Skolverkets rapport säger att både skola och arbetsplatser inser att båda måste samverka under utbildningen för att de medarbetare som företagen skall anställa i framtiden har rätt kompetens. Räknat på samtliga program råder också en överensstämmande uppfattning mellan skolans och arbetsplatsernas representanter om hur samverkan mellan skolan och arbetsplatser fungerar. Ca 80% av programansvariga och handledare uppger att samverkan mellan skola och arbetsplatser fungerar bra eller mycket bra. Att samarbetet fungerar beror på starkt stöd från samverkansgrupper, programråd och långa och personliga relationer.

Skolverket konstaterar att av handledarna uppger sig 47 % ha dålig respektive mycket dålig kännedom om innehållet i kursplanerna. Viktiga faktorer är att yrkeslärarna har möjlighet att medverka i handledarutbildningen, samverka med handledaren i samband med planering före perioden, besöka elev och handledare under perioden och samverka med handledaren i uppföljning och utvärdering av perioden. Handledarna behöver stöd från arbetsledning och tid till förfogande för samverkan. Handledarutbildning ordnas vid knappt hälften av utbildningarna.

Det är viktigt att det tas en kontakt mellan skola och arbetsplats i god tid och att en handledarträff genomförs före perioden. Det är viktigt att eleverna är väl förberedda och att det finns direkta kopplingar mellan undervisningen på skolan respektive arbetsplatsen och att yrkeslärarna samverkar med handledarna under planering, genomförande och uppföljning av perioden.

En för skolan tvingande lagstiftning om APU återfinns i gymnasieförordningens 5 kap, 17 och 18 §. Det är styrelsen för utbildningen som ansvarar för att eleven får APU-plats. De arbetslivskontakter som behövs för att få fram APU-platser skall redovisas i skolplanen. Styrelsen för utbildningen skall underrätta Skolverket om man inte kan få fram APU-platser till alla elever på de nationella programmen. Mindre än en fjärdedel av skolorna underrättar skolverket.

En tabell på sidan 24 visar programansvarigas och handledares uppfattning om hur uppföljning och utvärdering av APU-perioderna genomförs och hur återkopplingen av resultaten sker till arbetsplatser och handledare. Gjorda insatser bedöms helt olika av skola



respektive arbetsplats. Representanter från arbetsplatserna framför stark kritik mot skolornas sätt att genomföra de för APU-kvalitet och utveckling i framtiden så viktiga åtgärder och att liknande uppgifter framkommit i undersökningar gjorda av Skolverket 1995 och 1996. Många handledare finner det märkligt att skolan inte vill veta hur elevens APU-period har fungerat.

För vissa program finns ofta både fungerande rutiner och goda kontaktnät medan det för andra program finns stora brister i samverkan. I vissa fall sker samverkan endast genom telefonsamtal. Programansvariga, yrkeslärare och handledare diskuterar inte vilka kurser eller delar av kurser för en specifik elev som är lämpliga att lägga ut på elevens APU. Uppläggningsen av APU-n baseras endast på skolans och yrkeslärarnas kännedom om de olika arbetsplatsernas produktionsinriktning och verksamhet.

I årskurs 3 har APU stor eller mycket stor betydelse. Skolan- och arbetsplatserna anser att eleven förutom fördjupade yrkeskunskaper också får andra viktiga kunskaper och värderingar under APU. Yrkeslärarna besöker arbetsplatserna ofta eller tillräckligt ofta anser ca 70 % av programansvariga och handledare. Handledarna upplever brist på tid och bristande ekonomiska resurser som främsta orsak till att APU inte kan genomföras. Programansvariga anger bristen på utbildade handledare och att arbetsplatserna har en för smal produktion som främsta orsaker till att elevens APU inte kan genomföras.

Nästan samtliga elever är klart nöjda med sin APU som de anser kompletterar skolans utbildning. Eleverna är dock starkt kritiska mot upplägget och genomförandet när det gäller informationen till handledarna om vad som behandlats i undervisningen på skolan.

Inom alla program finns problem med att erbjuda eleverna APU i den omfattning som gymnasieförordningen föreskriver. Räknat på samtliga program kommer 63 % av eleverna i årskurs 3 att få den APU som de i formell mening har rätt till. För att kunna ordna APU i större utsträckning uppger programansvariga att man planerar att utöka samverkan mellan skolan och arbetsplatserna, mellan yrkeslärarna och handledarna samt en utökad samverkan med yrkesrådet.

Det har gjorts studier om elevers arbetsplatsförlagda utbildning som tillexempel "APU-Arbeitsplatsförlagd utbildning av Molander/Ottoson 2006" vilken bl.a. tar upp att verkligheten förändras och att goda läroprocesser måste utvecklas och att detta måste ske i samklang med APU platserna.

Vi har inte funnit någon tidigare studie om hur samarbetet ser ut mellan fordonslärare på gymnasieskola och verkstadschef hos branschföretag när elev skall ut på APU.

#### **4.3 Kommentarer om forskningen**

Samarbetet mellan skolan och branschen ser ut att vara gott. Dock verkar det vara så att samarbete och kontakten är liten och förblir sådan så länge det inte uppstår några problem med eleven. Uppföljning och återkoppling framstår som bristfällig från skolans sida.

## 5. Teoretiska utgångspunkter

### 5.1 Samarbete och samverkan

I denna bok står samverkan för något mer än det allmänna begreppet samarbete, så börjar Danermark (2005) sidan 15. Han säger att vi samarbetar med andra dagligen. Vidare säger han att samverkan är arbete mot gemensamt mål tillsammans med personer i annan organisatorisk position. Nedan följer några forskares syn på betydelsen av begreppen samarbete och samverkan. Sedan följer teorier kring samarbete, samverkan, organisationer och roller. Någon djupare studie av begreppens betydelse görs inte. Studiens syfte är att belysa faktorer som påverkar samarbetet mellan personer och då dessa befinner sig i två olika organisationer.

### 5.2 Innebörden av samarbete och samverkan.

”Samarbete är ett positivt laddat honnörsbegrepp. När det kommer till kritan tolkas begreppet på mycket skilda sätt. För en del innebär det att man bara lyssnar vänligt på varandra, för andra innebär det ett djupt och långvarigt engagemang” (Danermark 2005 s 219).

”Hela det sociala livet bygger på samarbete mellan människor. Att samverka däremot innebär att man tillsammans med andra, ofta personer med annan utbildning, och som är styrda av andra regelsystem och i en annan organisatorisk position, arbetar mot ett gemensamt mål” (Danermark 2005 s 15).

### 5.3 Samarbetets form

Claes-Göran Westrin (professor i socialmedicin) skriver i sin artikel ”Social och medicinsk samverkan – begrepp och betingelser” vilken publicerades i Socialmedicinsk tidskrift (1986) om fem samarbetsformer som ingår i Bengt Berggrens (psykiater) schema över samarbetsmodeller. Ett nollstadium i detta schema är separation vilket inte är någon samverkan alls. Nästa nivå är koordination, samordning. Som exempel ges att socialsekreteraren remitterar en patient till distriktsläkaren som sedan adderar sina insatser till vad socialsekreteraren gjort utan att det finns något egentligt närmare samarbete dem mellan. Nästa nivå är kollaboration och här har varje organisation, varje yrkesgrupp sitt eget ansvarsområde men beträffande vissa frågor om t.ex. klienter har man ett närmare samarbete som kan kallas ett integrativt samarbete. Kännetecknande för detta är att man gemensamt stöter och blöter problemen, man träffas och diskuterar ett fall eller har på något annat sätt en återförening till den andra parten av vad man kommer fram till. Nästa nivå är integration, en sammansmältning, när hela ens verksamhet integreras med en annan verksamhet. I sina mer uttalade former innebär detta att man delar på de flesta uppgifter. Det kan med andra ord vara hugget som stucket om klienten först kommer till doktorn, socialsekreteraren eller sjuksköterskan. Endast en mindre del av arbetet utgörs av det yrkesspecifika, det som primärt eller i efterhand är definierat som kännetecknande för en viss verksamhet. Ett särfall av kollaboration är konsultation, vilket innebär att någon från den egna organisationen i vissa frågor går in i en annan organisation med handledning eller motsvarande insatser. Enligt Westrin kan det knappast råda någon egentlig tvekan om att vi bör försöka finna de bästa förutsättningarna för kollaboration och konsultation (Westrins artikel ”Social och medicinsk samverkan – begrepp och betingelser” i Socialmedicinsk tidskrift 1986 s. 284).

## 5.4 Organisationer

Bra Böckers Lexikon (1980 s 9) säger att ordet organisation kommer av det grekiska ordet organon och innebär bland annat planläggning och sammanslutning.

Det är två olika organisationer som är inblandade i fordonselevens APU. Den ena organisationen är skolan genom sitt gymnasiala fordonsprogram och den andra organisationen är fordonsbranschen genom sina verkstäder. Vi skall nedan se vad olika läroböcker säger om organisationer. Vi skall också försöka att få en förklaring till varför människor organiserar sig. Vidare skall vi se om det finns beroendeförhållande mellan organisationer. Vi är speciellt intresserade av om det finns ett beroendeförhållande mellan skolan och fordonsbranschen och om detta är ömsesidigt.

## 5.5 Varför har vi organisationer

Wolvén (2000) skriver att de flesta forskare är överens om att följande förhållanden utgör viktiga förutsättningar för organisering, Bakka& Fivelsdal m.fl. (1993), och dessa är gemensamma mål, komplexa problem och organisering. Gemensamma mål är när flera individer har en eller flera gemensamma idéer om vad de vill uppnå. Komplexa problem är när de problem som man ställs inför när man försöker att realisera målet/målen är så besvärliga att det krävs någon form av organisation för att lösa dem. Det krävs någon form av arbetsfördelning och samordning mellan de olika arbetsuppgifterna. Organisering, den kollektiva lösningen, ger större slagkraft och större möjligheter att lösa problem än vad som gäller för den enskilde individen (Wolvén 2000) s 13).

## 5.6 Relationer mellan organisationer

Johansson (1997) menar att relationer mellan organisationer kommer att utgöra en allt större och viktigare del av det sociala livet överhuvudtaget. Samarbete, konfliktförhållanden och konkurrensförhållanden äger rum i form av interaktion mellan organisationer. Den moderna organisationsteorin tenderar att se interaktionens parter, organisationerna, som homogena handlande objekt och tonvikten läggs på organisationerna som aktör. Det är människor i organisationer som agerar för organisationens räkning eftersom organisationer inte kan agera. Organisationsmedlemmen agerar inte bara som organisationsrepresentant utan också som enskild individ. Medlemmen agerar inte som en allt igenom styrd robot, men inte heller helt på eget bevåg. Relationen mellan de olika organisationernas förhandlare påverkas av deras roller som representanter och deras egenskaper som individer. Förhandlingar är en viktig form av interaktion mellan organisationer, bland annat för att det är i dessa som villkoren för andra relationer bestäms. Grunden för organisationens överlägsna förmåga är således samordning och förstoring. Båda dimensionerna för betydelse för interaktionen mellan organisationers gränsöverbryggande personal: behovet av samordning aktualiserar förhållandet mellan representant och uppdragsgivare, och förstoringen får betydelse för relationerna mellan organisationsrepresentanterna. Genom samordning åstadkommes förstoring. Denna har i första hand med resurstillgång att göra. Alla organisationer är uppbyggda kring något slags resurser, som medlemmarna både skapar och har varierande grad av kontroll över (Johansson 1997 s 8-9, 107-108).

## 5.7 Beroendeförhållanden

Johansson (1997) menar att parternas mer eller mindre medvetna uppfattningar om hur maktförhållandet dem emellan ser ut bildar grunden för deras taktiska agerande under processens gång. Vid en analys som utförs enbart i termer av relativ makt innebär en ökning av den egna relativa makten därför motsvarande minskning av motpartens makt. Eller uttryckt på ett annat sätt: den enes vinst blir den andres förlust. Om man däremot ser förhandlingar som variabelsummespel framstår förhållandet mellan parternas (absoluta) makt som en empirisk fråga, där den enes vinst inte måste bli den andres förlust: båda kan öka (eller minska) sin makt, vilket innebär en förändring av den totala, men inte nödvändigtvis den relativa, makten.

Organisationer har inga sociala behov. Det innebär att kontakter mellan organisationer är instrumentella; samvaron är inget självändamål, utan ett medel för att kunna uppnå något annat. För att sådana relationer överhuvudtaget skall komma till stånd måste alltså alla inblandade parter anse att de har något att vinna på det. Alla förväntar sig att få ut något av kontakten med motparterna. Därför är det ömsesidiga beroendet den interorganisatoriska interaktionens grundvillkor. Innan samarbete kan etableras måste parterna komma överens om på vilka villkor det skall äga rum. Förhandlingen är kort sagt ett speciellt slags social relation som går ut på att komma överens om villkor för samarbete. Bacharachs och Lawlers mest grundläggande resonemang går ut på att en parts makt grundas på motpartens beroende, så att en ökning av den senares beroende ökar den förres makt. Intressena är blandade. Det innebär att parterna bara har delade intressen upp till en viss gräns; bortom denna är parternas intressen motsatta (Johansson 1997 s. 42-44, 60, 183-184).

## 5.8 Roller och rollkonflikter

Lennér-Axelsson och Thylefors (2003) skriver att formella roller är en förutsättning för organiserat arbete, för samordning och planering. Formella roller är inte statiska utan de samspelar med våra sociala och individuella roller, med vår personlighet och vårt privatliv (Lennér- Axelsson & Thylefors 2003 s 73).

”De formella rollerna inom arbetslivet är tätt knutna till den position eller status som hör samman med en viss yrkesroll. De omfattar de skyldigheter och rättigheter som finns formulerade kring hur arbetsuppgifterna bör utföras. Yrkesutbildningar förmedlar i första hand kunskaper om den formella yrkesrollen” (Lennér-Axelsson & Thylefors 2003 s 60).

De skriver att dagens arbetsliv strävar efter flexiblare formella yrkesroller och att det förutom de formella rollerna finns informella roller, som inte är reglerade i befattningsbeskrivningar utan beroende av förväntningar och behov i den specielle arbetsgruppen och hos de enskilda individerna. Det är oftast de informella rollerna som skapar samarbetsproblem. När vi är nya i en yrkesroll behöver vi hitta en förebild i den nära arbetsgruppen att identifiera oss med och inledningsvis ”härma”. Även senare i yrkeslivet letar vi efter modeller, om än på ett mer moget sätt (Lennér-Axelsson & Thylefors 2003 s 60-61, 68).

Det är viktigt med tydligare författnings- eller tjänstebeskrivningar för rollinnehavaren, men det är lika viktigt att omgivningen vet vad de har att vänta sig av chefer och olika arbetskamrater. (Lennér-Axelsson & Thylefors 2004 s 184, 186-187).

”Relationen kan vara betydelselös, som i en del tillfälliga kontakter, men den kan också vara viktigare än alla andra mål i en konflikt. Relationen kan vara det behov som prioriteras högst” (Lennéer-Axelsson- Thylefors, 2004 s 89).

### **5.9 Utbildningsteorier**

Vygotskij säger att eleverna skall ställs inför utmaningar och att undervisning är bra endast om den kommer före utvecklingen. Undervisningen skall läggas på en nivå som gör att eleven ”anstränger sig lite” men inte utanför det område som eleven har möjlighet att behärska. Vi kan inte på förhand planera elevens förståelse och det finns en gräns för hur mycket vi med välstrukturerad undervisning kan styra och planera undervisningen. Elevernas inläring och utveckling skall först och främst ses som ett resultat av samspel, företrädevis socialt samspel (Imsen 2000).

Freinet säger att skolan är en del av samhället och att eleverna skall göra undersökningar och besök utanför skolan och att detta ger förståelse för hur samhället och maktapparaten är uppbyggd. Det är ute i samhället som barnen söker kunskap genom att tala med människor som arbetar på olika arbetsplatser vilket bygger upp elevernas kunskap steg för steg. Barnet förstår meningen med sin strävan till kunskap när barnet ser att det barnet gör har en mottagare (Pedagogerna 2005).

Dewey säger att man menar att barnet lever i nuet och att framtiden är, just som framtid, varken angelägen eller påtaglig och att göra sig redo för något, utan att man vet vad eller varför, är att slösa bort den kraft som finns och att söka efter motivationskraften i det ovissa. Stimulit finns i den situation som man faktiskt konfronteras med. Om miljön i och utanför skolan erbjuder villkor som på ett lämpligt sätt utnyttjar de ungas kapacitet så ser vi till att någon tar hand om den framtid som utvecklas i nuet (Dewey 2005).

## 6. Intervjusvar och analys

### 6.1 Allmänt

Under bearbetningen av intervjuerna har sex teman vuxit fram. Till grund för intervjuerna har vi haft 14 frågor som ställts till de två intervjuade yrkesgrupperna. De intervjusvar som uppvisar samstämmighet är i fokus. (Alla direkta intervjuer har citationstecken.) Under intervjuer följer olika teorier och resultat av tidigare forskning. Av det forskarmaterial som vi kommit i kontakt med har Skolverkets sammanfattning av rapport nr 153, gällande "Arbetsplatsförlags utbildning i gymnasieskolan" blivit vår favorit.

### 6.2 Gemensamma mål

På frågan om verkstadschefen och fordonsläraren anser att skolan och verkstaden har några gemensamma mål med samarbetet fick vi svar som var likartade; Samtliga sex parter säger att deras mål är att eleven skall få jobb/arbete.

#### *Verkstadschef 1*

*"Jag menar ... men någonstans... en outtalad målsättning som naturligtvis finns där är naturligtvis att den här eleven skall vara färdig för yrkeslivet, när han gått igenom dels vår praktik och utbildningen i skolan".*

#### *Verkstadschef 2.*

*"Ja, givetvis skall du slussas ut i arbetslivet. Ja, det är det som är meningen med hela den här utbildningen. Målet är ju att eleven skall få ett arbete som han trivs med".*

#### *Verkstadschef 3.*

*"Det är ju att vi skall kunna få bra utbildade elever, som är intresserade och vill jobba i yrket. Där får eleven lära sig mycket och eleven får bland annat se hur stressat, jagat och hur små marginaler vi jobbar med".*

#### *Fordonslärare 1*

*"Ja, ett gemensamt mål är självklart att eleverna skall få ett jobb. Företag får träffa eleverna och har sett hur de funkar. Att eleven får ett arbete efter skolan är väl ett gemensamt mål."*

#### *Fordonslärare 2*

*"Det tror jag. Företagen hittar sina guldkorn som de kan anställa. Vi från skolans sida vill att eleverna skall komma ut och se branschen."*

#### *Fordonslärare 3*

*"Inget direkt uttalat, men målet är att de skall bli duktiga bilmekaniker och att de skall få ett arbete. Det gemensamma målet är att de skall få ett arbete."*

Här kan dras paralleller till Skolverket rapport (1998) som säger att både skola och arbetsplatser inser att båda måste samverka under utbildningen för att de medarbetare som företagen skall anställa i framtiden har rätt kompetens (Skolverket 1998, rapport 153 s. 34). Vi finner att det är liktydigt med att eleven skall få jobb inom fordonsbranschen.

Wolvén (2000) skriver att gemensamma mål är ett av de tre förhållandena som utgör viktiga förutsättningar för organisering. Ingen av de intervjuade parterna hänvisar till något uttalat gemensamt mål i kontakten mellan skolan och verkstäderna. Trots att det inte nämns några gemensamma uttalade mål, så nämner samtliga parter samma mål, vilket är att eleven skall få ett jobb/arbete efter utbildningen. Danermark (2005) skriver att samverkan är arbete mot ett gemensamt mål tillsammans med personer i annan organisatorisk position. Då det finns ett mål, trots att det inte är uttalat, så drar vi den slutsatsen att detta gemensamma mål är positivt för samarbetet och en förutsättning för ett fungerande samarbete.

Vi kopplar den gemensamma nämnaren jobb/arbete, i intervjuerna, till vad som är skolans uppdrag. Vi tror att förklaringen till att samtliga fordonslärare nämner ett gemensamt mål med samarbetet kan vara att fordonslärarna har lång livserfarenhet, att de är utbildade i skollagen och läroplanerna vilket gör att de har klart för sig samhällets mål. Verkstadschefernas samstämmighet om målet med samarbetet kan botten i lång livserfarenhet, kunskap om samhället och fordonsbranschens överlevnad.

### **6.3 Kamratliga relationer**

På frågan om vad som gör att samarbetet fungerar eller inte fungerar, gav fyra av parterna svar som var likartade. Två verkstadschefer svarade att samarbetet fungerar eftersom man känner varandra. Två fordonslärare svarade att man känner varandra och att det finns en personkemi.

#### ***Verkstadschef 2***

*"För vår del är det väl att vi finns i en liten stad och att vi känner varandra, runt här då. Vi känner ofta lärarna på elevens skola".*

#### ***Verkstadschef 3***

*"Varför det fungerar bra är att vi känner varandra bra. Jag känner lärarna, en har arbetat hos mig. För min del är det en väldigt bra personlig relation med skolan, vilket gör att vi får en bra och avspänd dialog".*

#### ***Fordonslärare 2***

*"En faktor är att alla företag har behov av bra mekaniker. Företagen ställer upp för att hitta de bra killarna. Personkemin mellan läraren och verkstäderna där ute är av en betydande faktor för att samarbetet skall fungera. I små städer är det nog lättare att vara lärare och få ut eleverna på APU".*

#### ***Fordonslärare 3***

*"Det fungerar bra. Jag känner folk ute på verkstäderna. Detta underlättar. Alla företag är inte positiva till APU-elever".*

Här kan dras paralleller till Skolverkets rapport (1998) som säger att räknat på samtliga program råder också en överensstämmande uppfattning mellan skolans och arbetsplatsernas representanter om hur samverkan mellan skolan och arbetsplatser fungerar. Ca 80 % av programansvariga och handledare uppger att samverkan mellan skola och arbetsplatser fungerar bra eller mycket bra. Att samarbetet fungerar beror på starkt stöd från samverkansgrupper, programråd och långa och personliga relationer (Skolverkets 1998 rapport 153, s. 18).

Lennér – Axelsson & Thylefors (2003) skriver att formella roller är en förutsättning för organiserat arbete, för samordning och planering. Men de formella rollerna är inte statiska utan de samspelar med våra sociala och individuella roller, med vår personlighet och med vårt privatliv. Vi får uppfattningen att de intervjuades roller är åt det mer informella hållet, eftersom de känner varandra och vi får uppfattningen av att de känner varandra på ett mer privat plan, än på ett yrkesmässigt plan. Vidare skriver Lennér-Axelsson & Thylefors (2003) att det ofta är de informella rollerna som skapar samarbetsproblem. I detta fall uttrycker dock de intervjuade att samarbetet sinsemellan är gott, just eftersom de känner varandra. Vidare skriver författarna att ”när vi är nya i en yrkesroll behöver vi hitta en förebild i den nära arbetsgruppen för att identifiera oss med. Kanske får vi intervjusvar som visar att samarbetet är gott, just eftersom vi valt att intervju lärare i fordonsteknik och verkstadschefer med lång arbetserfarenhet, vilket gör att de funnit en säkerhet i sin roll/i mötet med andra roller...

#### **6.4 Avsaknad av rutiner**

På frågan om hur samarbetet skall förbättras framkommer flera önskemål från verkstadscheferna. Ett närmare samarbete, betygsättning och att få träffa eleven före APU nämns. Fordonslärarna har också flera önskemål om hur samarbetet skall förbättras. Tätare kontakt, handledarutbildning och klara utbildningsmål.

##### ***Verkstadschef 1***

*”Vi skulle behöva att tajta upp samarbetet på det viset att vi fick klart för oss vilka moment som eleven, alternativt som är aktuella i hans utbildning, det har vi dålig koll på. Vi skulle få en önskelista/kravlista från skolan, att det här skulle vi vilja att ni testat eleven på, och att vi till och med graderar och betygsätter, så är det klart att vi får en annan ingång i praktiktiden. Det är en skolpolitisk fråga men skall elever som inte är intresserade av bilar och mekande också få komma på APU och ta upp vår tid?”*

##### ***Verkstadschef 2***

*”Man skulle gärna prata med eleven en vecka innan han kommer så att vi får veta vad han tänkt sig att få ut av det hela. Det är en grej som ofta blir bortglömd. Det skulle alltså vara bra med en första kontakt. Skolans uppföljning på det hela tycker jag är lite bristfällig. Vi har haft elever som brutit sin APU, men vi har inte fått någon uppföljning på detta”*

##### ***Verkstadschef 3***

*”Det hänger mycket på oss. Vi skulle på verkstan hinna planera mer och lägga mer tid på eleven. Jag tycker att skolan gjort mycket för samarbetet. Det skulle vara bra om vi innan APU visste vilken typ av elev som kom till oss. Vi vet egentligen inget om eleverna. Det skulle vara väldigt bra att få en bakgrund, om hur det går i skolan, om hur eleven mår, de behöver kanske mer stöd, de känner sig kanske osäkra på att komma ut på arbetsplatsen. Det vore bra om vi fick ett besök en vecka före och till och med att läraren var med”*

##### ***Fordonslärare 1***

*”En ömsesidig tätare kontakt. Jag skulle väldigt gärna vilja att företagen kontaktade oss så fort det fanns minsta lilla problem så att man kan ta det alldeles från början. Ibland går det flera dagar och vi vet inte att det inte har fungerat”*



### **Fordonslärare 2**

*”En konkret handledningsutbildning för den som tar hand om eleven, så att han känner ett större ansvar att ta hand om eleven. Men då krävs att de får ersättning för detta. Det är för stressat i företagen idag, de orkar inte att rapportera när något händer. Man får all information för sent. Rapporteringen från APU är svår att få in. Allt är förberett, det är bara att sätta 20 kryss på ett papper. Det kan ta fem veckor att få rapporten efter APU”.*

### **Fordonslärare 3**

*”Att man sätter sig ner och pratar om var verkstaden vill ha ut av praktiken och vad skolan vill ha ut av praktiken. Och hur stort ansvar eleven skall få på APU? Verkstäderna borde engagera sig mer och tala om vad de vill att en elev skall kunna”.*

Verkstadschef 1 efterlyser en checklista på vilka moment som eleven skall gå igenom ute på arbetsplatsen. Det förefaller vara så att lärarna till stor del överlåter åt verkstadscheferna att utforma de moment som eleven skall genomgå under tiden på arbetsplatsen. Skolverkets rapport (1998) ger ett visst stöd för en sådan slutsats eftersom Skolverket konstaterar att av handledarna uppger sig 47 % ha dålig respektive mycket dålig kännedom om innehållet i kursplanerna (Skolverkets 1998 rapport nr 153, s. 21-22).

Fordonslärare 1 önskar snabb kontakt när det blir problem med APU:n. Fordonslärare 2 önskar en konkret handledarutbildning och fordonslärare 3 önskar veta vad verkstaden och skolan vill ha ut av praktiken. Dessa önskemål sammanfaller också med de faktorer som Skolverket (1998) finner vara av vikt. De skriver att viktiga faktorer är att yrkeslärarna har möjlighet att medverka i handledarutbildningen, samverka med handledaren i samband med planering före perioden, besöka elev och handledare under perioden och samverka med handledaren i uppföljning och utvärdering av perioden. Handledarna behöver stöd från arbetsledning och tid till förfogande för samverkan (Skolverkets 1998 rapport nr 153 s. 25).

Verkstadschef 1 önskar en kravlista från skolan som innehåller anvisningar över de moment där skolan önskar eleven testad. Verkstadschef 2 önskar uppföljning efter elevens APU. Verkstadscheferna 2 och 3 önskar att eleven besöker verkstaden för ett första möte med eleven en vecka före elevens APU. Verkstadschef 3 önskar att elevens lärare var med vid detta möte. Verkstadschefernas önskemål sammanfaller till stora delar med svaren som givits i Skolverket (1998) undersökning som redovisas i rapport nr 153. I denna rapport från Skolverket (1998) sägs att det är viktigt att det tas en kontakt mellan skola och arbetsplats i god tid och att en handledarträff genomförs före perioden. Vidare sägs att det är viktigt att eleverna är väl förberedda och att det finns direkta kopplingar mellan undervisningen på skolan respektive arbetsplatsen och att yrkeslärarna samverkar med handledarna under planering, genomförande och uppföljning av perioden (Skolverket 1998 rapport nr 153 s. 27).

En verkstadschef önskar få veta vad eleven tänkt få ut av sin APU och säger vidare att detta ofta glöms bort. En verkstadschef menar att samarbete skulle förbättras om hans verkstad inte behövde ta emot elever som inte var intresserade av bilar och mekande. En verkstadschef säger att skolans uppföljning är lite bristfällig när elev brutit sin APU.

En fordonslärare menar att verkstaden måste få ersättning vid en konkret handledarutbildning och en annan önskar veta hur stort ansvar eleven skall få på APU.

Vi utläser att fordonslärarna och verkstadscheferna anser att det finns många områden där rutiner kring APU måste förbättras, eller till och med tillkomma. Vad är det då som gör att de

intervjuade sammantaget beskriver samarbetet som gott och positivt? Vi tror att verkstadschefernas och fordonslärares konkreta önskemål om vad som kan förbättra samarbetet har fötts ur erfarenheterna från tidigare icke fungerande samarbete. Vi tror att den goda kamratskap som verkar finnas mellan fordonslärare och verkstadschefer gör att utvecklingen av rutiner kring APU avstannat, då ingen företar sig något som kan skada de goda vänskapsrelationerna?

Johansson (1997) skriver att parternas mer eller mindre medvetna uppfattning om hur maktförhållandet dem emellan ser ut bildar grunden för deras taktiska agerande under processens gång. ”Den enes vinst blir den andres förlust”. Johansson skriver att den enes vinst måste inte bli den andres förlust; båda kan öka (eller minska sin makt). Vi gör bedömningen att det är fordonslärares som har ett större beroende av ett gott samarbete med verkstadscheferna, än tvärtom. Vi får dock uppfattningen att missnöjet är större hos verkstadscheferna, än hos fordonslärares. Borde inte verkstadscheferna våga stå upp mer för den kritik de har gentemot lärarna i fordonsteknik, eftersom lärarna i fordonsteknik har mest att förlora på ett icke gott samarbete?

Vi vill under denna rubrik avsluta med ett stycke, skrivet av Johansson (1997) som är tänkvärdt och också självklart. ”Det är människor i organisationer som agerar för organisationens räkning, eftersom organisationer inte kan agera”.

## **6.5 Gemensam syn gällande vikten av APU**

På frågan om det finns någon nytta med den arbetsplatsförlagda utbildningen svarade två av verkstadscheferna att eleven måste få se verkligheten ute på arbetsplatserna. Samtliga tre fordonslärare svarade att eleven måste få komma ut och se verkligheten på företagen.

### ***Verkstadschef 2***

*”Företagen måste få känna eleverna och eleverna måste få känna företagen. Hur verkligheten är måste eleven själv se på en arbetsplats. Skolan kan aldrig helt efterlikna verkligheten”.*

### ***Verkstadschef 3***

*”Skolan får ut eleven på arbetsplatsen. Där får eleven lära sig mycket och eleven får ibland se hur stressat och jagat och hur små marginaler vi jobbar med.”*

### ***Fordonslärare 1***

*”Ja, det tror jag. För på skolan har man som arbetskamrater andra elever och ute på företagen så är man i ett mera skarpt läge. Eleven får se verkligheten. På skolan försöker vi att undvika att ha stressmoment kring jobben för att dom skall få göra jobben i lugn och ro”.*

### ***Fordonslärare 2***

*”Skolan har nytta av APU då eleven får komma ut och se branschen”.*

### ***Fordonslärare 3***

*”Företagen får se vilka killar som är anställningsbara. Eleven får se hur det går till i verkligheten på företaget och det gör att undervisningen på skolan blir lättare att förstå”.*

Enligt Imsen (2000) skall elevernas inläring och utveckling först och främst ses som ett resultat av samspel, företrädesvis socialt samspel. Detta ger stöd åt vad fordonslärare 3 anser när han säger att ”Eleven får se hur det går till i verkligheten på företaget och det gör att

undervisningen på skolan blir lättare att förstå”. Det ger även stöd åt vad verkstadschef 2 säger ”Hur verkligheten är måste eleven själv få se på en arbetsplats. Skolan kan aldrig helt efterlikna verkligheten”.

En teori om utbildning som Freinet (Pedagogerna/Nordheden 2005) framför, ger också stöd åt vad verkstadschef och fordonslärare säger, är att skolan är en del av samhället och att eleverna skall göra undersökningar och besök utanför skolan och att detta ger förståelse för hur samhället och maktapparaten är uppbyggd.

Samhället har funnit den arbetsplatsförlagda utbildningen så nödvändig för utbildningen kvalitet att man tagit fram en för skolan tvingande lagstiftning som återfinns i gymnasieförordningens 5 kapitel 17 och 18 paragraferna. Det är styrelsen för utbildningen som ansvarar för att eleven får APU-plats. De arbetslivskontakter som behövs för att få fram APU-platser skall redovisas i skolplanen. Styrelsen för utbildningen skall underrätta Skolverket om man inte kan få fram APU-platser till alla elever på de nationella programmen (Skolverkets 1998 rapport nr 153 s 11).

Det råder en klar samstämmighet mellan valda teorier, tidigare forskning, lärare i fordonsteknik och verkstadschefer om att eleverna skall ut på APU. En tydlig samstämmighet som, vi anser, gynnar samarbetet.

## **6.6 Elevens väl i centrum**

På frågan vad arbetsplatsen och skolan har för ansvar mot varandra svarade två verkstadschefer att det är att göra elevens praktik så bra som möjligt. Samtliga fordonslärare säger att företagen måste hjälpa till i elevens utbildning.

### ***Verkstadschef 1***

*”Ansvaret vi har är att på något sätt synkronisera våra verkligheter, lite grann, och att vi får till en mix som skall passa eleven också. Det gemensamma ansvaret blir att göra praktiken så bra som möjligt. Man kan nämna lite floskellikt att vi skall erbjuda en stimulerande praktiktid på fyra veckor, det räcker inte man måste konkretisera det. Vad är det som vi skall göra och vad är det som skolan skall göra? Vilka färdigheter skall eleven ha fått under de här fyra veckorna? Man måste bryta ner det och göra det konkret. Vad är målsättningen med de här fyra veckorna? Eleven skall få en checklista och skriva ner sina upplevelser av de moment som han utbildas på. Att byta bromsar, var det precis som han lärt sig i skolan? Det är bra om skolan får veta det. Att använda vad eleven tycker kan bli en revision av kvalitén på den utbildning han får. Man får så att säga inte utelämna eleven i utbildningen. På detta sätt kan eleven få en möjlighet att påverka sin utbildning och också nästa elevs”.*

### ***Verkstadschef 2***

*”Vi kan inte sätta in en APU-elev och försöka att göra pengar på honom, om man säger så. Han skall vara med handledare hela tiden. Skolan, uppföljningen på det hela tycker jag är lite bristfällig. Vi har haft folk som brutit sin APU, men vi har inte fått någon uppföljning från skolan på detta. Får man tre fyra elever på raken som försvinner, som inte har det stora intresset, då försvinner snart vårt intresse också. Sen kan man få ett guldkorn, det fick vi för ett tag sen, en jättebra kille”.*

### ***Verkstadschef 3***

*”Ansvaret ligger i att vi gör vårt bästa för eleven. Om skolan tar på sig att utbilda eleven så skall skolan göra det bra. Om vi tar emot en APU-elev är det samma som att vi lovat skolan*

*att göra vårt allra bästa av praktiken för eleven. Visst hänger mycket på eleven om han skall få en bra tid hos oss, han måste vara intresserad. Bäst vore om vi innan APU visste vilken typ av elev som kom till oss”.*

#### ***Fordonslärare 1***

*”Skolan har ju ansvar för att försöka att få fram arbetskraft till företagen. Det är ett ansvar för företagen att hjälpa till i den mån de kan”.*

#### ***Fordonslärare 2***

*”Skolan har ansvaret för att eleven får en så bra utbildning att han blir anställningsbar. Företagen måste hjälpa till genom att visa hur det går till i verkligheten”.*

#### ***Fordonslärare 3***

*”Skolan måste utbilda eleven rätt och företagen måste hjälpa till med detta”.*

De tre fordonslärarna är helt samstämmiga i sina svar och menar att skolan har en skyldighet att utbilda eleven rätt och att företagen måste hjälpa till med detta. Verkstadscheferna 1 och 3 säger att det gemensamma intresset är att göra praktiken så bra som möjligt för eleven. Verkstadschef 2 menar att i ansvaret mot skolan ligger att inte tjäna pengar på eleven under hans praktiktid.

Det gemensamma ansvar som nämns i svaren har den gemensamma nämnaren att göra elevens praktiktid på företaget så bra som möjligt. Wolvén (2000) skriver att gemensamma mål, komplexa problem och organisering utgör viktiga förutsättningar för just organisering. Med organisering menar Wolvén att den kollektiva lösningen ger större slagkraft och större möjligheter att lösa problem, än vad som gäller för den enskilde individen. Johansson (1997) menar att relationer mellan organisationer kommer att utgöra en allt större och viktig del av det sociala livet överhuvudtaget.

Vi drar slutsatsen att skola och företagen har insett att ett samarbete dem emellan ger större slagkraft, vilket innebär att eleven får förutsättningar för en god utbildning. En god utbildning ger i sin tur ökad möjlighet till arbete, vilket också visade sig vara deras gemensamma mål (om vi ser till den första rubriken i analysen). Det finns alltså en samstämmighet av att APU är viktig för eleven.

### **6.7 Ointresserade elever**

På frågan om det finns återkommande hinder i samarbetet och vilka det i så fall är, svarade två verkstadschefer att det inte finns återkommande hinder. En verkstadschef sade att ett återkommande hinder är ointresserade elever. Fordonslärarna svarade samtliga att det finns återkommande hinder i samarbetet. Det är elever som inte sköter sig och elever som inte har tillräcklig kunskapsnivå.

#### ***Verkstadschef 1***

*”Nej, jag kommer inte på något”.*

#### ***Verkstadschef 2***

*”Nej, det ser jag inte.”*

### **Verkstadschef 3**

*”Nej, egentligen inte. Bara när vi får elever som inte är intresserade. Vi diskuterar på företaget varför dom har så låg smärtröskel och ofta känner sig sjuka. Vissa elever har till och med gått härifrån”.*

### **Fordonslärare 1**

*”De företag som haft en elev som skött sig dåligt, det vill inte ha en ny elev direkt inpå. Det kan bli ett nej nästa gång vi frågar om APU-plats, men det blir inte ett permanent nej”.*

### **Fordonslärare 2**

*”Ett hinder tror jag är när elever är ute som missköter sig. Om företaget får två eller tre elever efter varandra som missköter sig, så blir det ett hinder när företagen skall ta emot APU-elev nästa gång”.*

### **Fordonslärare 3**

*”Att eleven inte har den kunskapsnivå som eleven skall ha när han går ut på praktik. Då ger praktiken inte så mycket som den skulle kunna”.*

Av samtliga verkstadschefers och fordonslärares svar kan utläsas att det inte finns några hinder i samarbetet före APU och efter APU. En verkstadschef och tre fordonslärare uppger dock hinder i samarbetet när eleven är på APU. De menar att de återkommande hinder som finns i samarbetet är elever som har en låg smärtröskel, inte är intresserade, sköter sig dåligt och elever som inte har den kunskapsnivå som de skall ha när de går ut på APU.

Claes-Göran Westrin (1986) skriver om fem samarbetsformer som ingår i ett schema över samarbetsmodeller. En form är ”separation” vilket inte är någon samverkan alls. Nästa nivå är ”koordination – samordning”, vilket är den samarbetsform som vi bedömer att fordonsläraren och verkstadschefen ingår i. Vi menar att detta kan liknas med att fordonsläraren ”remitterar” eleven till verkstadschefen och att något närmare samarbete inte finns. Vi grundar detta på att verkstadschefen inte vet vilket typ av elev som kommer till honom. Han vet inte heller vad han skall ”testa” eleven på. Han vill, men har inte uppdrag att betygsätta eleven. Efter genomförd APU önskar verkstadschefen återkoppling på vad eleven tyckte om utbildningen, vilket han inte får idag. Fordonslärarna önskar veta vad verkstaden vill ha ut av praktiken, ömsesidig tätare kontakt och att man snabbt skall få veta om det blir problem under eleven APU. Nästa nivå, utifrån Claes-Göran Westrins fem samarbetsformer, är ”kollaboration” och vi anser inte att läraren i fordonsteknik och verkstadschefen uppnår denna samarbetsform, eftersom här har varje organisation och varje yrkesgrupp sitt eget ansvarsområde men beträffande vissa frågor om t.ex. klienter (i detta fall elever) har man ett närmare samarbete. Kännetecknande för detta är att man gemensamt stöter och blöter problemen, man träffas och diskuterar ett fall eller har på något annat sätt en återförening till den andra parten av vad man kommer fram till.

Vi finner detta intressant. Vi kommer därför i diskussionskapitlet att lyfta sådant som vi anser behövs, och som idag saknas, för att kontakten mellan fordonsläraren och verkstadschefen skall gå från samarbetsformen ”koordination – samordning” till ”kollaboration”.

## **7. Resultat**

### **7.1 Allmänt**

Nedan presenteras sex faktorer som påverkar samarbetet mellan fordonsläraren och verkstadschefen, när eleven har sin arbetsplatsförlagda utbildning.

### **7.2 Gemensamma mål**

Det gemensamma målet mellan parterna är att eleven skall få arbete efter sin gymnasieutbildning. Det blir ett självklart mål då fordonsläraren i sitt uppdrag har att förbereda eleven för det kommande yrkeslivet som bilmekaniker. Verkstadschefen vill kunna anställa folk med rätt kompetens. Det gemensamma målet påverkar samarbetet positivt.

### **7.3 Kamratliga relationer**

Relationer mellan fordonsläraren och verkstadschefen finns naturligtvis på det yrkesmässiga planet, men också på ett mer privat plan. Samarbetet sker i en bransch där alla delar ett starkt intresse för bilar och motorteknik. De har alla varit yrkesverksamma under lång tid och har ständigt återkommande kontakter för teknikutbyte och elevers APU, vilket har skapat kamratliga relationer. Denna faktor ”kamratliga relationer, är en stark bidragande faktor till att samarbetet är positivt.

### **7.4 Avsaknad av rutiner**

Det finns ett missnöje i kontakten mellan fordonsläraren och verkstadschefen. Missnöjet innebär att det saknas rutiner kring eleven som skall på APU, på många områden och från båda håll. Detta är en faktor som dock inte är något hinder för det goda samarbetet, men som ändå får negativa konsekvenser för samarbetet. Båda parter önskar mer från varandra, men det kommer aldrig upp till ytan eftersom man inte vill skada den goda kontakten som äger rum på ett mer privat plan, än på ett yrkesmässigt plan.

### **7.5 Gemensam syn gällande vikten av APU**

Båda parter anser att APU är viktig för eleven, eftersom det ger möjlighet för eleven att ”se verkligheten”. Det blir lättare att lära eleven så mycket som möjligt om det teoretiska området (skolan) och det praktiska området (verkstaden) kan samarbeta. Båda parter ser att ett samarbete sinsemellan ger större slagkraft, vilket innebär bättre undervisning för eleven. Detta är en tydlig samstämmighet, som gynnar samarbetet.

### **7.6 Elevens väl i centrum**

Båda parter ser att ett samarbete dem emellan gynnar eleven, då det innebär bättre undervisning för eleven. Parterna vill elevens väl, vilket utgör en positiv del i samarbetet. Båda parter har flera önskemål om förbättrade rutinerna före, under och efter elevens APU. Önskemål finns om möte med eleven en vecka före APU, en utbildningsplan för eleven under APU och informationsbyte mellan APU-plats och skola efter elevens APU. Alla önskemål har som gemensam nämnare att förbättra undervisningen för eleven. Eleven är i centrum.

### **7.7 Ointresserade elever**

En elev som saknar intresse för yrket bilmekaniker eller motorteknik är en faktor som kan innebära ett hinder i samarbetet mellan parterna. En elev som visar ointresse på arbetsplatsen och som avbryter sin APU efter några veckor, gör att verkstadschefen ser ett återkommande hinder i samarbetet.

Parterna beskriver samarbetet dem emellan som gott, trots att det finns mycket som behöver förbättras i rutinerna. Det behövs en tätare kontakt med regelbundna uppföljningar. Tonvikten läggs på parternas gemensamma syn på syftet med APU, nyttan eleven har av APU och att man vill elevens bästa. Den kamratliga relationen som råder emellan parterna är en betydande faktor som ligger till grund för det fungerande samarbetet, men det är dock denna faktor som också gör att parterna inte vågar lyfta missnöjet som finns gällande avsaknaden av rutiner etc. Beroendeförhållandet finns hos båda parter då skolan skall förbereda eleven för yrkeslivet och företagen vill kunna anställa duktiga bilmekaniker, vilket påverkar samarbetet i positiv riktning.

## 8. Diskussion

### 8.1 Diskussion om studiens resultat

Syftet med den här uppsatsen är att studera hur samarbetet ser ut mellan fordonslärare på gymnasieskola och verkstadschef på de branschföretag där elever gör sin arbetsplatsförlagda utbildning. Har vi uppnått studiens syfte? Har vi fått svar på våra frågeställningar?

Under bearbetningen av intervjuerna har sex teman vuxit fram som ger en bild av hur samarbetet ser ut. Vi anser att några av de faktorer som vi funnit ger förutsättningar för att kunna förbättra samarbetet mellan parterna. Vi anser att vi studerat det studien ville undersöka och vi har fått svar på våra frågeställningar.

Vi har ett insamlat material som efter analys visar att parterna anser att samarbetet fungerar bra. Detta var något som vi också trodde innan vi gjorde vår uppsats. Vi trodde också att samarbetet ”förfinats” under åren och att den arbetsplatsförlagda utbildningen för en elev knappast kunde planeras och genomföras bättre än som nu görs. Här visade det sig dock att vi trodde helt fel. Det finns mycket som kan göras för att förbättra elevens arbetsplatsförlagda utbildning. Efter att ha läst tidigare forskning om arbetsplatsförlagd utbildning vet vi nu att lärare och handledare har önskemål om förbättrade rutiner kring elevens arbetsplatsförlagda utbildning. Dessa önskemål ser ut att gå hand i hand med de önskemål som de fordonslärare och verkstadschefer har som vi intervjuat.

Fordonslärarna styrs av lag som kräver att de får ut eleven på arbetsplatsförlagd utbildning. Det finns inte något motsvarande krav från lagstiftarens sida på att branschföretagen skall ta emot elever. Branschföretagen förstår att de måste hjälpa till i elevens utbildning om de skall kunna anställa kompetenta medarbetare. Det finns inte någon del av den arbetsplatsförlagda utbildningen där parterna inte vill ha ett förbättrat samarbete, ändå säger man från parternas sida att samarbetet fungerar bra. Intervjusvaren visar på brister i samarbetet.

Intervjusvaren visar att man känner varandra väl och att det finns bra personliga relationer. De kamratliga relationerna, som nästan alla samstämmigt talar om, ser vi som grund till att bristerna i samarbetet inte kommer upp till ytan. Eftersom inga krav på förbättringar av samarbetet framförs från något håll, av rädsla för att förstöra de goda kamratrelationerna, så har utvecklingen av elevens arbetsplatsförlagda utbildning avstannat. Det är alltså eleven som till sist får betala för avsaknaden av kritik parterna emellan.

Det är här som forskningen kan vara till hjälp. Vi måste redovisa våra forskningsresultat för berörda parter. Vi måste göra parterna medvetna om vilka önskemål som finns från båda sidor. Vi anser att önskemålen är berättigade och att de måste höras. Önskemålen är inte av den art att de goda kamratrelationerna kommer att äventyras. Vi anser att man inte kan få något av motparten om han inte säger vad han vill ha.

Önskemålet om att detaljplanera elevens utbildning på arbetsplatsen skulle göra så att alla parter visste vad som krävdes av honom. Önskemålet om en återkoppling mellan skolan och branschföretagen efter avslutad APU skulle ge branschföretagen möjlighet att rätta till fel som eleven finner i utbildningen. Alla förbättringar före, under och efter APU gynnar näste elev som skall ut och se verkligheten på ett branschföretag.

Vi märkte att önskemålen om förbättringar i samarbetet ökade vid slutet av intervjutiden då intervjufrågorna gick in i varandra. Svaren krävde mer tänkande av de intervjuade om de inte



bara skulle upprepa det som sagts tidigare. Kanske skulle halvdagslånga intervjuer göra så att mer missnöje och kritik skulle få se dagens ljus.

Det vore roligare att läsa om ett perfekt fungerande samarbete mellan fordonslärare och verkstadschefer, åtminstone för en av oss forskare som själv är lärare i fordonsmekanik. Vi menar att ett ökat och bättre planerat samarbete inför elevens APU skulle göra att eleven, fordonsläraren och verkstadschefen inte behövde sväva i okunnighet om vad som gäller för en viss elevs APU. Rutiner för introduktion, arbetsmoment med betygsättning under APU och en professionell återkoppling mellan fordonsläraren och verkstadschefen efter elevens avslutade APU måste upprättas och följas till punkt och pricka.

Det skulle vara mycket intressant att få återkomma med en studie 10 år efter att nya och ”kompleta” rutiner införts för elevens APU på branschföretag. Parternas intervjuer visar att de vill att eleven skall få en bra utbildning och att de sätter eleven i centrum. Detta gläds vi mycket åt.

## **8.2 Reflektion om framtiden**

Framtidens fordonslev kommer att se ut som frågetecken i ansiktet när fordonsläraren berättar att en gång i tiden drevs bilarna med bensin. Ett lika stort frågetecken i ansiktet skulle elev anno 1972 uppvisat om fordonsläraren sagt att framtidens bil skulle ha mer datakraft än Apollo 13. Framtiden är tekniskt spännande och vi tror att skolan står inför stora utmaningar när skolan skall med in i framtiden. En av utmaningarna är att få med alla elever på kunskapsstämman. ”Eleverna på yrkesprogrammen är splittrade och de ökade teoretiska inslagen i utbildningen försvårar situationen. De är inte lika studiemotiverade, vad gäller de teoretiska ämnena, som eleverna på de teoretiskt inriktade programmen” (Danermark 2005 s. 38-39).

Kanske innehåller framtiden mer av Deweys (2005) teori på sidan 93 om att utbildningsprocessen är en process av kontinuerligt växande som vid varje stadium har en ökad förmåga att växa som mål och teorin, på samma sida, som vänder sig mot uppfattningen att utbildningen är en process vars syfte är förberedande, att bli klar med eller slutföra något.

Kanske skulle många elevers inställning till lärandet (och många lärares också) ändras till det bättre om eleverna förstod att lärandet pågår hela livet och att man hela tiden har nytta av sina kunskaper. Denna förståelse kan nog bara uppnås om eleven tidigt sammankopplar kunskap med belöning. Höga betyg är en form av belöning, men dessa gäller inte som betalningsmedel i korvkiosken. Vissa fordonslever (oftast duktiga mekaniker) lämnar skolan i förtid, utan slutbetyg, för att arbeta i branschföretag. Kanske skulle någon form av studielön öka intresset för lärandet. Visst skulle detta kosta staten pengar, en tid, men återbetala sig i form av inkomstskatt från varje elev under de kommande 45 åren.

Det faller på oss lärare att göra undervisningen intressant och att lägga upp undervisningen så att eleven förstår sambandet mellan praktisk- och teoretisk kunskap. Kanske innehåller framtidens fordonsprogram en 6 månaders ”intresseprovotid” ute på ett branschföretag, innan eleven tar beslutet att bli elev på Fordonsprogrammet. Skolverkets (1998) rapport nr 153 och vår C-uppsats visar att det finns brister i genomförandet av APU. Att åtgärda bristerna kräver troligtvis inte någon stor samverkan mellan skolan och branschen, utan kan åtgärdas inom ramen för det samarbete som finns mellan fordonslärare och verkstadschef.

Framtidens APU för en fordonslev kommer att innehålla ett förberedande möte med verkstadschefen. Under detta möte finns också elevens fordonslärare med. Under mötet

presenteras elevens personliga utbildningsplan för de kommande APU- veckorna. I denna kan verkstadschefen hämta information om elevens starka sidor och vilka "sidor" eleven behöver träna mer. Verkstadschefen och fordonsläraren har under elevens APU kontakt med Internetverktyg (Se Molander/Ottosson, examensarbete Malmö högskola, 2006, Elektronisk dokumentation – effektivt verktyg under APU?) med vilket de båda omedelbart kan informera varandra om vad som gäller för eleven. Här kan verkstaden, direkt till fordonsläraren, redovisa sina intryck av elevens APU. Här skall fordonsläraren återkoppla till verkstaden och redovisa eleven syn på sin APU hos verkstaden.

Skolans ambition för framtiden framgår med all tydlighet på sidan 40 i Lärarens handbok (2005) "Skolan skall eftersträva ett bra samarbete med arbetslivet, vilket är viktigt för all gymnasial utbildning men av avgörande betydelse för den yrkesförberedande utbildningens kvalitet."

## **Referenser**

- Andersen, IB, (1998) Den uppenbara verkligheten. Lund: Studentlitteratur.
- Backman, Jarl (1998) Rapporter och uppsatser. Lund: Studentlitteratur.
- Bra Böckers Lexikon (1980) Bokförlaget Bra Böcker AB: Höganäs.
- Danermark, Berth (2005) Samverkan – himmel eller helvete. Gleerups: Malmö.
- Dewey, John (2005) Demokrati och utbildning. Daidalos: Göteborg
- Esaiasson, Peter & Gilljam, Mikael & Oscarsson, Henrik & Wängnerud, Lena (2007) Metodpraktikan. Vällingby: Nordstedts Juridik.
- Forsell, Ann m. fl. (2005) Boken om Pedagogerna. Liber AB: Stockholm
- Gilje, Nils & Grimen, Harald (2004) Samhällsvetenskapernas förutsättningar. Bokförlaget Daidalos AB: Uddevalla.
- Imsen, Gunn (2000) Elevens Värld. Studentlitteratur: Lund.
- Johansson, Roine (1997) Organisationer emellan, omförhandling, makt och handlingsutrymme. Studentlitteratur: Lund.
- Kvale, Steinar (1997) Den kvalitativa forskningsintervjun. Studentlitteratur: Lund.
- Lennér - Axelsson, Barbro & Thylefors, Ingela (2003) Arbets gruppens psykologi, Natur och Kultur: Stockholm.
- Lennér – Axelsson, Barbro & Thylefors, Ingela (2004) Om konflikter. Hemma och på jobbet. Natur och kultur: Stockholm.
- Läraryrket (2005) Lärarens Handbok. Tryckindustri Information: Solna
- Molander, Anneli & Ottosson, Lerma (2006) APU – Arbetsplatsförlagd utbildning, examensarbete 10 poäng, Malmö Högskola.
- Skolverket (1998) Samverkan Skola – Näringsliv – Rapport nr 153, Stockholm.
- Wolvén, Lars – Erik (2000) Att utveckla mänskliga resurser i organisationer. Studentlitteratur:Lund.

## **Artiklar**

- Westrin, Claes – Göran (1986) Social och medicinsk samverkan – Begrepp och betingelser, Socialmedicinsk tidskrift, 1986: 7-8, s 280-285.

## **Intervjuguide för samtal med fordonslärare**

Hur länge har du arbetet som lärare?

Hur fungerar samarbetet mellan skolan och arbetsplatsen vid APU?

Finns det gemensamma mål med samarbetet?

Vad gör att samarbetet fungerar/inte fungerar?

Hur skall samarbetet mellan skola och arbetsplats kunna förbättras?

Anser du att skolan/företagen har någon nytta av APU?

Diskuterar skolan och företagen problem gällande APU?

Anser du att skolan/arbetsplatsen tar ett ansvar för att samarbetet skall fungera?

Vad anser du att skolan/arbetsplatsen har för ansvar mot varandra?

Om det uppstår en konflikt mellan skolan och arbetsplatsen, hur hanteras denna?

Finns det återkommande hinder i samarbetet?

Vilka är då dessa hinder?

## **Intervjuguide för samtal med verkstadschefer**

Hur länge har du arbetet som verkstadschef?

Hur fungerar samarbetet mellan arbetsplatsen och skolan vid APU?

Finns det gemensamma mål med samarbetet?

Vad gör att samarbetet fungerar/inte fungerar?

Hur skall samarbetet mellan arbetsplats och skola kunna förbättras?

Anser du att företagen/skolan har någon nytta av APU?

Diskuterar företagen och skolan problem gällande APU?

Anser du att arbetsplatsen/skolan tar ett ansvar för att samarbetet skall fungera?

Vad anser du att arbetsplatsen/skolan har för ansvar mot varandra?

Om det uppstår en konflikt mellan arbetsplatsen och skolan, hur hanteras denna?

Finns det återkommande hinder i samarbetet?

Vilka är då dessa hinder?