

Nationell granskning av arbetsplatsförlagt lärande i fordonsteknisk utbildning

Sammanfattning:

Enheten Externa tjänster har genomfört en nationell granskning av fordonsteknisk utbildning Af-2016/039605. Alla leverantörer och leveransområden i riket har granskats. Urvalet är alla deltagare som lämnat utbildningen under perioden från och med september 2016 till och med september 2017.

Granskningen har haft flera syften; att säkerställa avtalsefterlevnad, utveckla verksamheten och att undersöka om det finns något samband mellan erbjuden plats för arbetsplatsförlagt lärande och arbete efter utbildningen. I fordonsteknisk utbildning har Arbetsförmedlingen lämnat möjlighet till leverantören att tillsammans med deltagaren planera och integrera det arbetsplatsförlagda lärandet i utbildningen. Det har därför varit intressant att följa hur leverantören förvaltat denna möjlighet.

Granskningen visar att det arbetsplatsförlagda lärandet gör positiv skillnad. Deltagare som erbjudits arbetsplatsförlagt lärande går i högre omfattning till arbete än de som inte har erbjudits arbetsplatsförlagt lärande. 54 % av deltagarna (68 av 126 personer) som erbjudits arbetsplatsförlagt lärande har fått arbete enligt Arbetsförmedlingens mätning av den arbetssökandes status 90 dagar efter att man lämnat utbildningen. För de deltagare som inte erbjudits arbetsplatsförlagt lärande är motsvarande siffra 46 % (26 av 57 personer). Genomsnittstiden för utbildningen som helhet är 5-6 veckor längre för de som erbjuds arbetsplatsförlagt lärande. För deltagare som erbjudits arbetsplatsförlagt lärande har merparten fått arbete inom branschen. För deltagare som inte erbjudits arbetsplatsförlagt lärande har merparten gått till andra branscher.

Hur leverantörerna förvaltat friheten i avtalet att planera och integrera arbetsplatsförlagt lärande går inte klart att utläsa effekt av. Merparten av leverantörerna beskriver att man som rutin utgår från individens behov. Det arbetsplatsförlagda lärandet kan komma tidigt eller sent beroende på hur deltagaren utvecklas. Granskningen visar att merparten av deltagarna har sitt arbetsplatsförlagda lärande i den senare delen eller i omedelbar anslutning till avslut av utbildningen.

Granskningen visar brister vad gäller utbildning av handledare på den arbetsplatsförlagda utbildningsplatsen, information till handledare om deltagarnas mål med utbildning samt brister i utformning av kompetensintyg.

Redovisning och slutsatser

Erbjuds alla arbetsplatsförlagt lärande och gör det någon skillnad?

Arbetsförmedlingen har jämfört leverantörernas uppgifter med Arbetsförmedlingens statistik och fått fram 207 ärenden som överensstämmer med varandra. Av dessa har 61 % (126 deltagare) erbjudits arbetsplatsförlagt lärande (APL). 27 % (57 deltagare) har inte erbjudits APL, för övriga 12 % (24 deltagare) saknas svar.

När man studerar antal deltagare som gått vidare till arbete eller reguljära studier efter 90 dagar

är resultatet att deltagare som erbjudits APL i högre omfattning får arbete än de som inte har erbjudits APL. 54 % (68 deltagare) av deltagarna som erbjudits APL har fått arbete enligt Arbetsförmedlingens statistik. 46 % (26 deltagare) av deltagarna som inte erbjudits APL har också fått arbete. Av de som blivit erbjudna APL och fått arbete är det i huvudsak inom branschen och ofta på den plats där man genomfört APL. För de som inte blivit erbjudna APL är variationen stor, t ex restaurang, hemtjänst, industriarbete, lokalvård och plock och pack. Endast en person som inte haft APL har fått arbete inom branschen.

Hur förvaltar leverantörerna friheten i avtalet att planera och integrera APL?

Så gott som alla leverantörer säger sig utgå från individens behov och arbetsgivarnas förväntningar. APL kan komma tidigt eller sent i utbildningen. Teoretisk och praktisk grund, liksom trygghet i rollen är faktorer som leverantörerna tar hänsyn till innan APL blir aktuellt. Deltagaren ska ha baskunskaper och känna sig trygg. Det finns också leverantörer som redovisar en uttalad tanke om var i utbildningen APL ska genomföras oavsett deltagarens förutsättningar. Den tanke som då uttrycks är att APL ska förläggas i slutet av utbildningen.

Granskningen visar att leverantören förlägger den absoluta merparten av APL i slutet eller i direkt anslutning till avslut av utbildningen. En möjlig orsak till att APL förlagts i slutet kan vara att en del deltagare bytt leverantör i slutfasen av sin utbildning i samband med ny upphandling. Granskningen visar också att utbildningen i snitt är längre för deltagare som blivit erbjudna APL. I snitt har deltagarna som haft APL varit på utbildningen 5-6 veckor längre än de deltagare som inte haft en APL.

Detta kan speglas mot deltagarundersökningen som visar att 48 % (23 av 48 svaranden) svarar instämmande i påståendet ”Jag var väl förberedd inför den arbetsplatsförlagda utbildningen”. 29 % (14 svaranden) har svarat att man ej instämmer. Den låga svarsfrekvensen gör att resultatet bör tolkas med försiktighet även om inriktningen visar att fler känt sig förberedda.

Utbildas handledarna i handledning och informeras de om deltagarnas mål?

Hur leverantörerna utbildar handledare varierar mellan leverantörer och hos samma utbildningsleverantör. Vissa hänvisar till Skolverkets handledarutbildning. Någon leverantör hänvisar till kommunens handledarutbildning, men kommer enligt egen uppgift i framtiden att arbeta med Skolverket. En leverantör har en egen handledarutbildning som baseras på Skolverkets. Ytterligare en uppger att man går igenom handledarrollen med mottagande företag för APL. Det finns också en variant med underleverantör som utbildar handledare.

Granskningen visar att lika många (20 personer) som svarat instämmande på påståendet ”Jag fick bra handledning”, motsvaras av lika antal (20 personer) som svarat att de inte instämmer. Det kan tyda på att det finns förbättringar att göra hos leverantörerna. Det styrks också genom insamlat material där leverantören lämnat uppgift om specifik deltagares handledare utbildats. I 59 av 244 ärenden har leverantören aktivt svarat att man inte utbildat handledare.

Hur uppföljning av APL görs beskrivs tydligt av varje leverantör om än olika och även olika hos en och samma utbildningsleverantör. Däremot visar redogörelserna för deltagarna ett motsägelsefullt resultat. Att svara summariskt för alla redovisade deltagare eller mer nyanserat för varje individ kan tyda på att det kan skilja sig åt i den faktiska uppföljningen av APL.

Deltagarnas arbets-/skyddskläder och skyddsutrustning

Alla leverantörer beskriver utförligt hur deltagarnas arbets-/skyddskläder och skyddsutrustning

ser ut. I denna granskning har Arbetsförmedlingen inte kunna verifiera med deltagarna om deras upplevelse överensstämmer med leverantörernas beskrivning.

I enkätundersökningen ställs inga frågor om kläder och utrustning vilket gör att det är svårt att jämföra leverantörernas svar med hur deltagarna upplever den utrustning man tilldelas. Arbetsförmedlingen kan dock konstatera att det förekommer klagomål som visar att det finns synpunkter från deltagarna vad gäller otillräcklig skyddsutrustning. Ett sätt att vara transparent och skapa rätt förväntningar hos alla parter skulle kunna vara att leverantörerna även för deltagarna redovisar de arbets-/skyddskläder och skyddsutrustning som man säger sig tillhandahålla. Det kan också vara ett sätt att undvika klagomål.

Hur nyttjar leverantörerna sina branschkontakter?

Det finns leverantörer enligt granskningen som använder företag man angett i anbud för APL, men alla kontakter nyttjas inte. Det kan finnas anledning att fundera över värdet av angivna branschkontakter i samband med upphandling.

Tycker deltagarna att utbildningen tagit dem närmare ett arbete?

Med reservation för att deltagarenkäterna bygger på ett litet urval utläses med försiktighet trender och tendenser. Trenden över de olika mätperioderna september 2016 – mars 2017 och från april 2017 till september 2017 visar att deltagarna över lag är mindre nöjda med utbildningen i den senare mätperioden. I påståendet ”Utbildningen har hjälpt mig komma närmare ett arbete” instämmer 43 % (21 personer), alltså mindre än hälften av de svarande. Något fler svaranden 45 % (22 personer) uppger att de inte instämmer. Utbildningen har inte hjälpt dem komma närmare ett arbete. Då avses utbildningen som helhet och inte enbart APL. Återigen, resultatet är inte statistiskt säkert, men tendensen är att meningarna om utbildningen hjälpt deltagarna komma närmare ett arbete eller inte går isär. Detta talar för att fler borde genomföra APL då granskningen visar att sannolikheten för att få arbete ökar vilket borde göra deltagarna mer nöjda.

Kompetensintyg

Kompetensintyg, kompetensbevis, kursintyg. Olika benämningar på samma dokument som ska utgöra deltagarens kvitto på genomförd utbildning. Av granskade intyg är det endast en leverantör på en utförande verksamhetsort som lever upp till förfrågningsunderlagets krav. Dock har ingen leverantör med det önskvärda omdömet från APL-platsen enligt förfrågningsunderlaget. Generellt kan sägas att dokumentationen som deltagaren får med sig från utbildningen skiljer sig stort mellan leverantörer men även inom samma företag. Kvaliteten är i många fall otillfredsställande då intygen är svåra att förstå. Det saknas förklaring på förkortningar, kurskoder, poäng och begrepp där dessa används. Om utbildningen är genomförd med godkända resultat, hur länge man gått utbildningen eller utbildningsort framgår inte alltid. I många fall saknas också namn på APL-företag. I ett fåtal fall är intrycket att intyget är mer till deltagarens nackdel än fördel att visa för potentiell arbetsgivare.

En reflektion i detta sammanhang är att Arbetsförmedlingen är tydliga i vilka uppgifter som ska ingå i kompetensintyget. Trots det så uppvisar de granskade kompetensintygen stora brister. En annan reflektion är att kompetensintyg också bör kunna delges Arbetsförmedlingen när deltagaren lämnar utbildningen om behov finns.

Slutsatser

Arbetsförmedlingen kan konstatera att APL gör positiv skillnad och det vore önskvärt att alla deltagare omfattades. Möjligheten att tacka nej bör nog övervägas. Granskningen visar också att utbildningstiden blir längre för de som genomfört APL, om förlängningen har andra orsaker går

inte att fastställa i denna granskning. Vad gäller typen av arbete går deltagare i högre utsträckning till branschen om man erbjudits APL än om man inte erbjudits APL. För de som inte erbjudits APL är variationen mycket stor på vilken typ av arbete man gått till, exempel är restaurang, hemtjänst och lager. Detta är något som ytterligare skulle behöva studeras. Skulle man kunna förhindra eventuella felval tidigare i utbildningen som exempelvis vid test- och kartlägningsmodulen. Arbetsförmedlingen behöver tillsammans med bransch och leverantör ställa sig frågan hur man ytterligare kan utveckla det arbetsplatsförlagda lärandet för att fler ska gå i arbete i avsedd bransch.

Granskningen kan inte säkerställa någon effekt av hur leverantören tagit tillvara möjligheten att tillsammans med deltagaren planera och integrera APL i utbildningen. I de allra flesta fall har det arbetsplatsförlagda lärandet förlagts i den senare delen av utbildningen. Arbetsförmedlingen bör tillsammans med bransch och leverantörer diskutera orsaker och utvecklingspotential för var det arbetsplatsförlagda lärandet har mest effekt.

Hur leverantörerna beskriver sina metoder i fritext och i redovisningen av deltagaruppgifter skiljer sig åt. En lärdom att dra för både leverantörernas interna kvalitetsarbete och för Arbetsförmedlingens uppföljningsarbete. När det gäller att förse Arbetsförmedlingen med information har kvaliteten på svaren varierat. Arbetsförmedlingen kan bli tydligare i vilka uppgifter som begärs in och hur de uppgifterna ska redovisas. Bristerna är anmärkningsvärda i utformningen av kompetensintyg trots utförlig skrivning i förfrågningsunderlag. Dessa brister bör åtgärdas omgående. Leverantörerna som alla är etablerade utbildningsanordnare borde ha utarbetade rutiner och modeller för hur ett kompetensintyg ska se ut.

Det kan också finnas anledning att diskutera med leverantörerna skillnader i beskrivningar av metoder och rutiner i jämförelse med redovisad leverans. Hur arbetar man med sitt kvalitetssystem, hur utvecklar och implementerar man stöd till de olika utbildningsorterna vad gäller exempelvis utformning av dokumentation och metodstöd i övrigt.

I det korta perspektivet bör samtliga leverantörer göras uppmärksamma på granskningens resultat. Dels för att åtgärda konstaterade brister men också för att fånga möjligheter till förbättringar. Leverantörerna bör ta fasta på att i högre grad erbjuda APL men också i test och kartlägningsmodulen använda de verktyg man har för att vägleda deltagarna i rätt riktning. Arbetsförmedlingen å sin sida bör överväga lämpligheten i fortsatt anvisning för de personer som tackar nej till erbjuden APL-plats.

Granskningen konstaterar att APL gör skillnad. En slutsats är att göra det arbetsplatsförlagda lärandet obligatoriskt i fordonsteknisk utbildning vilket också sannolikt skulle öka deltagarens upplevelse av att utbildningen tar dem närmare ett arbete. En annan slutsats är att den möjlighet som getts leverantörerna att tillsammans med deltagarna, planera och integrera det arbetsplatsförlagda lärandet under utbildningen ändå resulterat i en placering i den avslutande delen av utbildningen. Leverantörerna har i verkligheten gjort som man historiskt gjort och det kan finnas anledning att reflektera över hur man tagit till vara möjligheten och om den varit meningsfull.

Arbetsförmedlingen drar också slutsatsen att samarbetet med branschen behöver utvecklas. För att utbilda till arbete genom utbildning är det nödvändigt att branschen är med både inför och under utbildning i syfte att locka och behålla potentiell arbetskraft.