



Høgskulen
på Vestlandet

MASTEROPPGÅVE

Verksemder som har lærekandidatar

Companies who have apperentices with
special needs

Karstein Kollsete

MASPED 3-303

Høgskulen på Vestlandet, avd. Sogndal / Institutt for
pedagogikk, religion og samfunnsfag/ Master i
spesialpedagogikk

Rettleiar Øyvind Glosvik

Innleveringsdato: 14. 05. 2021

Eg stadfestar at arbeidet er sjølvstendig utarbeida, og at referansar/kjeldetilvisingar til alle
kjelder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1.

Samandrag

Denne studien undersøker kva som er drivkrafta til verksemder som tek inn lærekandidatar. Kvifor vel verksemder å gi ein ungdom med lærevanskar, fysiske-, psykiske- og/eller sosiale utfordringar ein lærekandidatplass? Det er dette studien vil freista å gi svar på.

Lærekandidat er ei forholdsvis ny utdanningsform. Den er meint for dei som i utgangspunktet ikkje vil kunna gjennomføra ei ordiner lærlingtid. Lærekandidatordninga vart innført frå februar 2001 (Markusen, Grøgaard, & Hjetland, Jeg vet ikkje hva alternativet skulle vært, 2018).

Lærekandidatordninga er nedfelt i Lov om grunnskule og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) §3 der det står at ungdom som har fullført grunnskulen, eller tilsvarende opplæring har etter søknad rett til tre års opplæring. I fag der læreplanen fastset lenger opplæring enn tre år har ungdommen rett til opplæring i samsvar med tida som er fastsett i læreplan. Lærekandidatar som ikkje har eller kan få tilfredsstillande utbytte av det ordinere opplæringstilbodet, har rett til spesialundervisning. Dersom det er behov for det kan opplæringstida utvidast med inntil to år.

Kvalitativ metode med styrt interjuv er nytta for å finna svara som studien byggjer på. Det er brukt eit strategisk utval av verksemder i det som var Sogn og Fjordane fylke. Oppgåva byggjer på intervju i fleire bransjar, for å sjå om ein kan finna ulike drivkrefter for å ta inn lærekandidatar i dei ulike bransjane. Braun & Clarke (2006) sin tematiske analyse er brukt for å systematisera, organisera og finna mønster i data.

I oppgåva ser ein på kva som gjer at verksemder vil gi ungdom denne mogelegheita. Vi kan ha lover, men dei er til liten nytte dersom kandidatane ikkje får høve til praktisk opplæring i verksemd.

Funna i studien viser at det er samfunnsansvar og mogelegheit til deltaking i arbeidslivet som er drivkrafta til verksemdene for å gi lærekandidaten tilbod om opplæringskontrakt. Generelt er det eit ynskje om auka økonomisk stønad til opplæringa av lærekandidatane. Alle respondentane seier dei vil ta inn nye lærekandidatar.

Nøkkelord: Lærekandidat, læreverksemd, kvalitativ metode, tematisk analyse

Summary

This study examines the purpose of the companies that accept apprentices with special needs. Why do companies choose to give youth with learning disabilities/difficulties, physical, mental and/or social challenges an apprenticeship? This is what this study will try to answer.

Apprenticeship with special needs is a relatively new education. It is meant for those who basically are not able to finish an ordinary apprenticeship. This kind of education started in February 2001.

The education for apprentices with special needs is embodied in The Law of Education for primary school and the secondary education (opplæringslova) §3 where it is said that youth who have completed primary school or equivalent education have after application the right to three years education. In subjects where the curriculum determines education more than three years, the youth has the right to education in compliance with the time that is scheduled in the curriculum.

Apprentices with special needs who do not have or cannot achieve a satisfactory benefit from the ordinary program, can demand special education. If there is a need, the education can be expanded by up to two years.

Qualitative methodology with controlled interviews is used to find the answers which the study is built upon. A strategic selection of companies in what used to be Sogn and Fjordane county is used. The study is built upon several branches to see if there are different reasons for including apprentices with special needs in the different branches. Braun & Clarks (2006) thematic analysis is used to systematize, organize and find patterns in data.

The study examines the reasons why companies want to give young people this opportunity. We may have laws, but they are not useful if the candidates have no practical education in companies.

The findings of this study show that it is the responsibility of the society and the possibilities of participating in the working life that are the reasons why the companies give the apprentices with special needs education contract. Generally, there is a desire of increased economic benefits for teaching the apprentices with special needs. All respondents are willing to take in new apprentices with special needs.

Keywords: Apprenticeship whit special needs, learning company, qualitative method, thematic analysis

Forord

Eg vil starta med ei stor takk til respondentane i studien. Utan dykk hadde eg ikkje kunna gjennomført studien. Alle har vist engasjement og interesse for prosjektet mitt. Det har våre kjekt å møte så engasjerte personar i næringslivet og sjå deira drivkraft. Drivkrafta for å hjelpa og gi moglegheit til ei lita gruppe elevar som treng ekstra støtte og hjelp for å koma inn i arbeidslivet. Ei opplæring som gir dei meistring, deltaking og utsikter til varig tilknytning til arbeidslivet.

Så ei stor takk til rettleiaren min Øyvind Glosvik, utan dine gode råd og hjelp hadde dette prosjektet stranda. Du har hjelpt til, òg på ein folkeleg måte forklara det eg har spurt om og det du har sett var manglar i kunnskapen om masterskriving. Det er vel rett å sei at du har prøvd å laga «gull av gråstein».

Dei tre åra som har gått frå studiet starta og fram til i dag har gått fort. Det har våre lærerikt og utviklande. Spennande og moro, men og frustrerande òg til sine tider slitsamt. Ein kan spørja seg, kvifor spesialpedagogikk? For meg er svaret enkelt men og komplisert, pedagogikk har blitt brukt lenge før teorien om det kom. Eg kan besøka bonden som temmer hesten og sjå pedagogikk i praksis. Eg ser born som er med foreldre og vener og lærer i dei miljøa dei er ein del av. Spesialpedagogikk er tilrettelegging av opplæring, dei fleste tenkjer tilrettelegging for dei svake elevane. Spesialpedagogikk er tilrettelegging for dei sterke elevane og. I mitt arbeid som lærar har eg nytte av spesialpedagogikk i mange ulike samanhengar. Eg har starta på læringa, men er ikkje utlærd!

Takk til medstudentar i ein fin klasse. Ei spesiell takk til Gunn, Grete, Ida og Tallak for mange fine stunder på samlingar og på nett, det har våre til hjelp og støtte. Ei stor takk til kollegar ved Sogndal Vidaregåande skule som har hjelpt til med korrektur, omsetjing og utforminga av figurar. Det har ikkje våre vanskeleg å spørja dykk om hjelp, sjølv om de har hatt meir enn fulle dagar med eige arbeid.

Takk til Kirsten Flaten som har våre ein framifrå kontaktperson i dette studiet. Så må eg ikkje gløyma å senda ei takk til Jan Olav Fretland, det er alltid kjekt å møte deg i gangane på HVL og andre stader, for som du seie: «Ke gjere du her? Dette har ikkje du hove te». Det har du heilt sikkert rett i, men eg har gjennomført tre år med spesialpedagogikk.

Sist men ikkje minst må eg få retta ei takk til familie og vener. Ei stor takk til mor som alltid stiller opp når det er noko som må gjerast. De har helde ut med meg medan eg har arbeid med denne oppgåva. Spesielt takk til Karl Johann Ølnes, du har teke meg med på luftetur, slik at det ikkje berre har blitt studie i vår.

Sogndal mai 2021

| | | |
|-------|---|----|
| 1. | Innleiing | 1 |
| 1.1 | Bakgrunn for val av tema | 1 |
| 1.2 | Problemstilling og forskings spørsmål..... | 2 |
| 1.3 | Gangen i denne oppgåva..... | 0 |
| 1.4 | Omgrep..... | 1 |
| 1.4.1 | Lærekandidat..... | 1 |
| 1.4.2 | Lærling | 1 |
| 1.4.3 | Praksiskandidat..... | 2 |
| 1.4.4 | Verksemder som tek inn lærlingar og eller lærekandidatar | 2 |
| 1.4.5 | Bransjar..... | 2 |
| 1.4.6 | Drivkraft..... | 2 |
| 1.5 | Perspektiv med relevans for denne oppgåva..... | 2 |
| 1.6 | Kopling til forskings spørsmål..... | 5 |
| 1.7 | Ordninga lærekandidat | 5 |
| 1.8 | Ordsiftet – utfordringar | 6 |
| 1.8.1 | Utdrag frå Stoltenberg rapporten | 6 |
| 1.8.2 | Kompetanse, aktivitet og inntekt | 6 |
| 1.8.3 | Elevar med spesialundervisning i vidaregåande | 6 |
| 1.9 | Regelverket..... | 7 |
| 1.10 | Offentlege saksdokument | 8 |
| 2 | Eit kunnskapsgrunnlag – forskning om lærekandidatar i Noreg | 9 |
| 2.1 | Praktisering av lærekandidatordninga | 10 |
| 2.2 | Opplæringa av lærekandidatar..... | 10 |
| 2.3 | Forsking om lærekandidatar og næringslivet..... | 11 |
| 2.3.1 | «Bestyrkende faktorer»..... | 12 |
| 2.3.2 | «Den tredje vei» | 12 |

| | | |
|-------|--|----|
| 2.3.3 | «Gull av gråstein»..... | 13 |
| 2.3.4 | Oppnådd sluttkompetanse 2 til 5 år etter dei gjekk ut av skulen | 13 |
| 3 | Teoretisk grunnlag – styrking og meistring | 14 |
| 3.1 | Teoretisk grunnlag..... | 14 |
| 3.1.1 | Den utviklingsøkologiske modell | 14 |
| 3.1.2 | Sosiokulturelt læringssyn | 15 |
| 3.1.3 | Indre og ytre motivasjon | 16 |
| 3.1.4 | Lev Vygotskij..... | 16 |
| 3.1.5 | Scaffolding | 16 |
| 3.1.6 | Didaktiske relasjonsmodellen | 17 |
| 3.1.7 | Den proksimale utviklingssona..... | 18 |
| 3.2 | Relevant litteratur | 18 |
| 3.2.1 | Edvard Befring og Reidun Tangen, Spesialpedagogikk..... | 18 |
| 3.2.2 | Anne-Lise Rygvold, Terje Ogden, Innføring i Spesialpedagogikk 4. utgåva..... | 18 |
| 3.2.3 | Sidsel Germeten, De utenfor | 19 |
| 3.2.4 | Liv Mjelde, Yrkenes pedagogikk | 19 |
| 3.2.5 | Kjersti Hovland, Ann Karin Sandal, Yrkesfaglig fordypning | 20 |
| 3.2.6 | Lisbeth Iglum Rønhovde, «Og noen går det trill rundt for» | 20 |
| 3.3 | Relasjonar | 20 |
| 4 | Metode | 21 |
| 4.1 | Kvalitativ inngang | 22 |
| 4.2 | Hermeneutikk..... | 22 |
| 4.3 | Forforståing | 22 |
| 4.4 | Sentrale verdiar innan forskningsetikken..... | 23 |
| 4.5 | Forskingsetikk i dette masterprosjektet..... | 23 |
| 4.6 | Oppbevaringa av data. | 23 |
| 4.7 | Etiske perspektiv i planleggingsfasen | 24 |

| | | |
|--------|---|----|
| 4.8 | Etikk før under og etter intervjuet | 25 |
| 4.9 | Informert samtykke | 25 |
| 4.10 | Informasjonsskrivet | 25 |
| 4.11 | Anonymitet | 26 |
| 4.12 | Andre etiske perspektiv | 26 |
| 4.13 | Utval og rekruttering | 26 |
| 4.14 | Prøveintervju | 27 |
| 4.15 | Gjennomføringa av intervjuet | 27 |
| 4.16 | Transkripsjon | 27 |
| 4.17 | Tematisk analyse | 27 |
| 5 | Presentasjon av respondentane og funna | 30 |
| 5.1 | Presentasjon av respondentane | 30 |
| 5.2 | Presentasjon av funna | 31 |
| 5.2.1 | Samfunnsansvar | 31 |
| 5.2.2 | Inkludering | 31 |
| 5.2.3 | Meistring | 32 |
| 5.2.4 | Familie og kjennskap til lærekandidaten | 32 |
| 5.2.5 | Gi mogelegheit | 33 |
| 5.2.6 | Kven har verksemdene kontakt med om lærekandidaten | 33 |
| 5.2.7 | Påverknad på arbeidsmiljøet | 33 |
| 5.2.8 | Har verksemda tent på økonomisk på å ha lærekandidat? | 34 |
| 5.2.9 | Økonomisk støtte til lærekandidatordninga | 34 |
| 5.2.10 | Kva vil dei ha hjelp til | 35 |
| 5.2.11 | Tilpassing av opplæringa | 36 |
| 5.2.12 | Utprøving av lærekandidaten | 36 |
| 5.2.13 | Vil dei ta inn nye lærekandidatar | 37 |
| 6 | Drøfting av funna | 37 |

| | | |
|--------|---|----|
| 6.1 | Hovudfunna..... | 38 |
| 6.1.1 | Samfunnsansvar | 38 |
| 6.1.2 | Meistring | 39 |
| 6.1.3 | Familie og kjennskap til lærekandidaten..... | 39 |
| 6.1.4 | Gi mogelegheit | 40 |
| 6.1.5 | Kven har verksemdene kontakt med om lærekandidaten..... | 40 |
| 6.1.6 | Hjelp og støtte til opplæringa av lærekandidaten | 41 |
| 6.1.7 | Tilpassinga av opplæringa | 41 |
| 6.1.8 | Utprøving før dei skriv opplæringskontrakt | 41 |
| 6.1.9 | Påverknad på arbeidsmiljøet..... | 42 |
| 6.1.10 | Tenar dei på lærekandidaten | 42 |
| 6.1.11 | Støtta til lærekandidatordninga | 42 |
| 6.1.12 | Ser dei føre seg å ta inn nye lærekandidatar | 43 |
| 6.1.13 | Avsluttande drøfting av overordna funn..... | 43 |
| 6.2 | Metodedrøfting..... | 45 |
| 6.2.1 | Reliabilitet..... | 45 |
| 6.2.2 | Validitet | 46 |
| 6.2.3 | Intern validitet..... | 46 |
| 6.2.4 | Ekstern validitet..... | 46 |
| 6.3 | Vidare forskning | 47 |
| 6.4 | Oppsummering..... | 47 |
| 6.5 | Kritisk vurdering av studien..... | 47 |
| 7 | Bibliografi | 49 |
| 8 | Vedlegg..... | 53 |

1. Innleiing

Dette kapitlet skal gi lesarane ei innføring i kva dette masterprosjektet handlar om. Det masteroppgåva ser på er kva representantar for ulike verksemder meina er drivkrafta for å gje tilbod om lærekandidatkontrakt til dei som treng denne forma for opplæring. Verksemdene som er med, er i offentleg- og privat sektor. I offentleg sektor er det tale om interkommunale selskap (ISK). Det er ikkje brukt Varig tilrettelagde arbeidsplassar (VTA) i oppgåva. VTA er verksemder som har målsetjing om å gi eit tilbod til dei som må ha varig tilrettelagde arbeidsplassar. Desse fell utanfor problemstillinga i oppgåva, som er å søka å finna kva representantane i verksemdene ser som drivkraft for å gi lærekandidaten mogelegheit i arbeidslivet. Det er intervjua ulike bransjar i oppgåva, intervjua er gjennomført i verksemder i det som var Sogn og Fjordane fylke. Når det er brukt ulike bransjar ver det gjort for å sjå om ein kan avdekka ulike drivkrefter for å ta inn lærekandidat.

Reform 94 innførte ei ny kompetanseform i vidaregåande opplæring. Den opna for dokumentert delkompetanse, i dag kallar vi det grunnkompetanse. I starten fanst det ikkje noko struktur i opplæringa som kunne føra til denne kompetansen. Med verknad frå februar 2001 vart det laga eit opplæring der delkompetanse var målet. Bakgrunnen for at denne opplæringsforma var erkjenninga av at ikkje alle har mogelegheit til å oppnå studie- eller yrkeskompetanse (Markusen, Grøgaard, & Hjetland, Jeg vet ikkje hva alternativet skulle vært, 2018). Frå oppstarten av har det likevel vore stilt spørsmål om kven ordninga er til for, og kva verdien av ein lærekandidatutdanning har i arbeidsmarknaden.

1.1 Bakgrunn for val av tema

Som lærar i yrkesfag, ser eg at nokon av våre elevar har ein lågare måloppnåing enn det som skal til for å få eit fagbrev. Elevane er utplasserte i ulike verksemder i yrkesfagleg fordjuping, kjennskap til arbeidslivet. For dei teorisvake elevane er kanskje dette den viktigaste delen av skulen. Dei kjem i eit praktisk arbeidsmiljø der dei får meistring og tilknytning til arbeidsplassen. Denne meistringa og tilknytninga kan vera det som gjer at dei fullfører skulegangen, og kan gå ut frå skulen til å bli lærekandidat eller lærling. For desse elevane er det avgjerande at vi finn dei faktorane som gjer at dei kan få ei varig arbeidslivstilknytting.

Mange av dei arbeidsplassane som før i tida ikkje stilte så store krav til utdanning er i dag vekke. Det betyr at ein må ha eit minimum av skule eller utdanning for å få ein varig tilknytning til arbeidslivet.

Det mest vanlege er i dag to år på vidaregåande skule etterfølgt av læretid i verksemd. For nokon av elevane er det lærekandidat med mål om kompetansebevis som er vegen å gå.

Som lærekandidat får du etter fullført opplæring eit kompetansebevis du kan bygga vidare på. Dette kan resultera i eit fagbrev dersom verksemda og lærekandidaten ser at dette er mogeleg. I

Fullføringsreformen som vart godkjent i statsråd 26. mars 2021 er det varsla at det vert ein utviding av retten til opplæring. Her seier dei at dei vil arbeida mot rett til å ta fagbrev etter å ha fullført grunnkompetanse (Kunnskapsdepartementet , 2021).

Som lærar med ansvar for yrkesfagleg fordjuping har eg kontakt med mange verksemder. Nokon av desse har eller har hatt lærekandidat. Det som gjer at eg vil finna drivkrafta til verksemdene for å ta imot lærekandidat, er at eg ikkje trur det har med rekruttering til yrket eller økonomiske sider å gjera. For mange verksemder vil det å gi plass til ein lærekandidat kunna medføra ekstra kostnader og arbeid med opplæringa. Det vil ta tid og ressursar, dei må bruka fagfolk til opplæring av ein lærekandidat. Desse fagfolka kunne dei nytta til inntening i verksemda, og eg ser at det er ein dagleg kamp om økonomi og tidsbruk i det private næringslivet.

Det at ein elev med utfordringar får tilbod om ein lærekandidatplass i ei verksemd gjer noko med ein som lærar. Ein ser den meistringa denne eleven har i den praktiske delen av eit fag. Mange av dei vert gode på det dei har brukt tid på å læra, samstundes som det med å høyra til eit fagmiljø i seg sjølv er viktig for dei. Dei har noko som ventar på dei, dei må vera med for å få gjort det som skal til for å få verksemda til å gå. Dei er blitt ein del av eit arbeidsmiljø, dei får eit eigarskap til verksemda og jobben dei skal gjera. Dette er med på å bygga sjølvkjensla deira. I artikkelen til Breilid og Dyrnes som handlar om bestyrkande faktorar for ei varig tilknytning til arbeidslivet ser dei på det med relasjonar (Breilid & Dyrnes, 2017). Når ein elev får gode relasjonar til verksemda og dei som arbeidar der, vil det vera med på å gi positiv læring. Dette kan vera med på å gi dei ein varig tilknytning til arbeidslivet.

1.2 Problemstilling og forskingsspørsmål

Som lærar i yrkesfag i vidaregåande skule har eg kontakt med mange verksemder. Hovudsakleg er denne kontakten knytt til faget yrkesfagleg fordjuping, men og litt bedriftsbesøk med klassane. Når ein elev skal velja ei verksemd dei skal ha yrkesfagleg fordjuping i kan det vera lurt å tenkje fram mot lærling og eller lærekandidat. Perioden med yrkesfagleg fordjuping er ein fin tid for eleven å visa seg fram og knyta kontakt med verksemda. Mange verksemder vil ha elevar i yrkesfagleg fordjuping slik at dei kan sjå kven dei vil ha som lærlingar og lærekandidatar.

Fleirtalet av elevane går ut som lærlingar, nokon vert lærekandidatar, medan andre gjer omval til andre fag eller studiespesialisering. Denne studien ser på verksemdene som tek inn dei som vert lærekandidatar.

I studien har eg fokus på kva som er verksemdenes si drivkraft for å ta inn lærekandidat. Mogelegheita til å fullføra utdanninga med eit kompetansebevis. I oppgåva prøver eg å få fram kva leiinga eller andre representantar gjev opp som grunn for å gjera dette, gjennom følgjande problemstilling:

Kvifor vel verksemdar å ta inn lærekandidatar?

Problemstillinga i oppgåva har utgangspunkt i verksemda og leiinga si drivkraft for å ta inn lærekandidatar. Kvifor gjer dei det? Det må vera noko som driv dei til å ta inn ein arbeidar som dei veit har utfordringar. Eg vil finna svara på det vi ikkje kan sjå. Er det økonomisk motivert, er det familie eller kjennskap som gjer at dei gir lærekandidaten denne mogelegheita? Er det rekruttering til bransjen? Eller er det ein ukjent faktor dei ser som eg ikkje har sett? Får verksemdene den hjelpa dei treng til opplæringa. Kven er det som hjelper dei? Og sist men ikkje minst, kan dei tenka seg å gi denne mogelegheita til nye kandidatar?

For å finna svara på dette har eg laga tre forskingsspørsmål:

- Kva er det representantane for verksemdene fortel at dei vektlegg som drivkraft når dei vel å gi ein lærekandidat opplæringskontrakt?
- Kva fortel leiarane eller andre representantar for verksemdene om ynskjer om hjelp eller støtte frå fylkeskommune og opplæringskontor?
- Kva er haldninga har leiarane eller andre representantar i verksemda til å ta inn nye lærekandidatar?

1.3 Gangen i denne oppgåva

Ein gjennomgang av kapitla i oppgåva:

Første kapittel er innleiing, problem stilling, forskingsspørsmål og ein gjennomgang av omgrep som vert nytta i oppgåva. Deretter er det litt om perspektiv med relevans for oppgåva før det er ein del om lærekandidat ordninga. Til slutt i kapittelet er ordskifte og regelverket.

I kapittel vert det sett på forskning som er gjennomført om lærekandidatar og læreverksemdar i Noreg. Praktisering av lærekandidat ordninga, opplæring av kandidatane og litt statistikk.

Tredje kapittel handlar om teoretisk grunnlag, det vert sett på ulike teoriar som er relevante for verksemdene og lærekandidatane. Relevant litteratur frå ulike forfattarar er ein del av dette kapittelet.

Kapittel fira starta med metode delen og går kjem innom etiske perspektiv, utval av respondentar, intervju og transkripsjon. Til slutt i kapittelet ser eg på tematisk analyse som er nytta i oppgåva.

Femte kapittel starta med presentasjon av respondentane, deretter vert funna presenterte.

I sjette kapittel er det drøfting av funna. Så er det methodedøfting og vidare forskning samt oppsummering.

1.4 Omgrep

I denne delen forklarar eg ulike omgrep som vert nytta i oppgåva.

1.4.1 Lærekandidat

I oppgåva vert omgrepet lærekandidat nytta, det er ein elev som har starta på ei vidaregåande utdanning. Lærekandidatordninga er tilpassa dei som ynskjer vidaregåande opplæring i bedrift, men som ikkje har føresetnader for å nå krava til fag- og sveineprøven (Udir, 2015). Verksemder kan teikna opplæringskontrakt med ein kandidat med sikte på eit lågare nivå enn fag- eller sveinebrev. Denne opplæringa vert avslutta med at kandidaten går opp til ein kompetanseprøve. Dersom prøva er bestått vil kandidaten få eit kompetansebevis. For dei som veit det kan vera vanskeleg å gjennomføra fag- eller sveinebrev, er lærekandidatordninga eit godt alternativ. Lærekandidaten vil få individuelt tilpassa opplæring i utvalde deler av læreplanen. Lærekandidatordninga er ein grunnkompetanse som kandidaten kan bygga vidare på til yrkeskompetanse (fag- eller sveinebrev). Grunnkompetansen skal vera retta mot eit reelt behov i arbeidslivet og gi grunnlag for varig arbeid. Denne ordninga gjeld både for ungdom og vaksne (Udir, 2015). Verksemder som tek inn lærekandidatar, må vera godkjende av fylkeskommunen etter Opplæringslovas §4-3 første og andre ledd (Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa , 2019).

1.4.2 Lærling

Ein lærling er ein eller ei som utdannar seg til eit yrke ved å arbeida i ei verksemd. Det vanlegaste opplæringsløpet er to år i skule og deretter to til tre år i verksemd. I starten av læretida går meste delen av tide med til opplæring. Etter kvart som lærlingen får meir kunnskap deltek han/ho i dei daglege arbeidsoppgåvene. Lærlingen har dei same rettane og pliktene som andre tilsette i verksemda, men har samstundes krav på opplæring etter læreplanen i faget. Verksemder som tek inn lærlingar må vera godkjent som læreverksemd av fylkeskommunen (Lov om grunnskolen og den

vidaregåande opplæringa , 2019). Lærlingen avsluttar læretida med ein prøve og får fag- eller sveinebrev etter bestått prøve. Sveinebrev gis i handverksfaga medan dei andre lærefaga har fagbrev (Utdanning.no, u.d.).

1.4.3 Praksiskandidat

Ein praksiskandidat er ein privatist i yrkesfag med yrkespraksis. Kandidaten manglar teori for å få fag- eller sveinebrev. For å gå opp til fag- eller sveineprøve må du kunna dokumentera minst 25% lenger relevant praksis enn vanleg læretid i vidaregåande skule. Dette er vanlegvis 5 år. Kandidaten må og ha bestått teorieksamen for praksisbrevkandidatar. Dette er eit alternativ til lærlingordninga, her er det vaksne som er målgruppa. Denne ordninga er ei dokumentasjonsordning og ikkje ei opplæringsordning (Utdanning.no, u.d.).

1.4.4 Verksemder som tek inn lærlingar og eller lærekandidatar

Når eg i denne oppgåva omtalar verksemder, er det verksemder som har eller har hatt lærekandidat. Dette kan vera alt frå små verksemder med ein eller fleire tilsette og opp til større verksemder mange tilsette.

1.4.5 Bransjar

I oppgåva har eg sett på verksemder innanfor ulike bransjar. Det er bil-, bygg- og anlegg- og næringsmiddelbransjen. Bakgrunnen for valet av desse bransjane er at det er blant desse eg har funne verksemder som har hatt lærekandidatar i Sogn og Fjordane.

1.4.6 Drivkraft

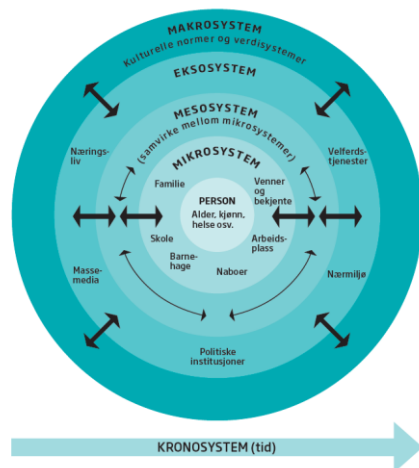
Tittelen til oppgåva er «kva er drivkrafta til verksemder som tek inn lærekandidatar». Det oppgåva vil finna ut er kva som er drivkrafta eller motivasjonen for dette. Kvifor vel privat næringsliv å bruka tid og ressursar på elevar som ikkje har full måloppnåing i skulen? Kva er det som gjer at dei gir desse elevane mogelegheit til å delta i arbeidslivet på andre premissar enn ein ordiner lærling?

1.5 Perspektiv med relevans for denne oppgåva

Det store samspelet

For lærekandidaten er det mange ting som skal på plass for å få til ei god læring. Urie Bronfenbrenner er kanskje den som sterkast har understreka at barn og unge si utvikling må sjåast i ein heilskapleg samanheng. Ein må sjå på oppvekstmiljø, dei biologiske faktorane og den psykiske utviklinga samstundes (Imsen, 2008, s. 58). Ein lærekandidat er ikkje berre lærekandidat i

læreverksemda. Lærekandidaten er del av mange ulike miljø samstundes: heimen og familien, venner utanom verksemda, naboar, fritidsaktivitetar, vener av foreldra, besteforeldre og mykje meir (Imsen, 2008, s. 59). Frå alle desse miljøa får ungdomen impulsar, desse impulsane kan vera motstridande. Læraren kan seie at ein har god tid til å læra det ein skal, medan kameratane kanskje har lært det alt og er på veg til neste nivå i læringa. Dette kan virka forvirrande på ungdomen. Bronfenbrenner har utvikla den utviklingsøkologiske modell som viser dei ulike nivåa. Denne modellen viser fire nivå rundt personen (i 2005 la Bronfenbrenner til det femte nivået, kronosystemet). Alle nivåa har påverknad på personen sin utvikling og læring. Det første nivået er mikronivået, det består av dei miljøa personen er direkte knytt til. Det er familie, jobb, nabolag, og ungdomsgruppa. Dette utgjer eit nettverk av relasjonar som personen er ein del av. Det andre nivået er mesonivået. Det er her ein kan sjå samspelet mellom det som skjer i ulike miljøa personen er i. Det som skjer på arbeid påverkar det som skjer i familien og i ungdomsgruppa, samstundes som det som skjer i familien eller heimen påverkar det som skjer på arbeid. Men kva har dette med læreverksemda å gjera? Når eg har intervjuet respondentane kjem dei inn på dette. Dei snakkar ikkje om Urie Bronfenbrenner og den utviklingsøkologiske modellen. Dei snakkar om det som skjer når dei vel å gi ein lærekandidat opplæring. Dei snakkar ikkje om eksosystemet som er den neste nivået i modellen. Dette nivået handlar om samfunnskonstellasjonar, det er formelle eller uformelle samfunnsinstitusjonar som verkar på det lokale samfunnsnivået. Desse grip inn i den einskilde sin verden direkte eller indirekte (Imsen, 2008, s. 60). Respondentane er opptekne av samfunnsansvar og å gi lærekandidaten moglegheit til deltaking i arbeidslivet. Denne moglegheita gir dei innanfor dei ulike nivåa i systemet. Det siste nivået er med på å påverka rammene som verksemda og lærekandidaten har, det er makrosystemet. Makrosystemet er overbygninga på samfunnsnivå, det kan vera det økonomiske systemet, utdanningssystemet, rettsvesen og politi og helse- og sosialvesen. Det er det som er med på å regulera tilskotet verksemda får til opplæringa av lærekandidaten. Sosial- og helsevesen som kan gi hjelp og støtte, utdanningssystemet som dei er ein del av og kan få hjelp frå når det trengs. Kronosystemet er den femte delen, den handlar om tidsperspektivet og samhandlinga mellom nivåa. I denne studien er overgangen frå skule til arbeid. Det er ein tydeleg endring i kvardagen for mange der dei går inn i det vaksne livet. Det vi ser er at respondentane nyttar Bronfenbrenner sit system, men brukar andre ord på det.



For ein elev som av ulike grunnar har utfordringar, vil det med gode relasjonar til skule og framtidige arbeidsgjevarar vera av betydning. Breilid og Dyrnes peikar i sin artikkel på at føresette og venner er viktige faktorar med tanke på gjennomføring av skulegang og det å få ein varig tilknytning til arbeidslivet (Breilid & Dyrnes, 2017).

Det å gå frå å vera elev til å verta lærekandidat, er for noko ei tøff overgang. Arbeidslivet set nye krav til deg som arbeidar. Rett nok er du i ein opplærings situasjon der du skal læra eit fag eller handverk men det er for mange ein ny situasjon. Verksemdene stiller krav mange av lærekandidatane ikkje er budde på.

Dei unge framhevar betydninga av meningsfulle arbeidsoppgåver og aktivitetar der dei får nytta sine resursar og føler meistring. Sosial tilhøyrslse med oppleving av samspel i arbeidet er viktig for arbeidsglede og trivsel. Lærekandidatar er ei heterogen gruppe, det vil vera variasjonar i kva grad dei treng hjelp og støtte i arbeidet. For å få til dette, er ein avhengig av eit samspel mellom dei ulike aktørane. Arbeidsgjevar må gi eit tilbod, og det offentlege støtteapparatet må støtta ungdomen og arbeidsgjevar slik at ein kan få til ei varig tilknytning til arbeidslivet. Meistring av arbeidsoppgåvene er med på gjera at ein oppnår varig tilknytning.

Faglæraren er ikkje alltid spesialpedagog og spesialpedagogen er ikkje alltid faglærer. Når spesialundervisninga vert utøvd i den vanlege klassen, er det sjeldan andre enn faglærer eller kontaktlærer som har ansvaret for denne undervisninga. I undervisning som skjer i mindre grupper, ein til ein undervisning, eller i klassar der ein har redusert elevtalet, ser ein at det er ein reduksjon i fag- og kontaktlærarens deltaking i undervisninga. I desse klassane ser ein at det vert nytta spesialpedagogar, miljøarbeidarar, fagarbeidarar og assistentar. Nokon av dei har god kompetanse på spesialpedagogikk, men problemet oppstår når elevane får fagspesifikk undervisning av personar som ikkje er fagpersonar i faga dei underviser i. Det er spesielt viktig at fagleg svake elevar får

undervisninga av ein fagkompetent person (Markussen, Carlsten, Grøgaard, & Smedsrud, 2019). Kan dette ha noko med at verksemdene seier elevane ikkje er budde til arbeidslivet?

1.6 Kopling til forskingsspørsmål

Når lærekandidaten er ein del av arbeidsmiljøet, vert det ein del av mikronivået til personen. Lærekandidaten brukar mykje av tida si på arbeidsplassen. Er dei andre delane i mikronivået til lærekandidaten velfungerande vil det ha positiv innverknad på arbeidet.

Respondentane ser på det som eit samfunnsansvar og at dei vil gi mogelegheita for deltaking og meistring. Tilbodet om opplæringskontrakt vert ein del av mikronivået til lærekandidaten.

Det å få gode relasjonar til lærar og dei i verksemda som har ansvar for opplæringa, er med på å styrka gjennomføringa av opplæringstida. At lærekandidaten får oppgåver som er meningsfylte og relevante, er motiverande. Spesialpedagogen kan saman med faglærar og verksemda leggja godt til rette for ei opplæringstid, som gir meistring for lærekandidaten. For mange av lærekandidatane er denne meistringa det som gir motivasjon til gjennomføringa av tida i opplæring.

1.7 Ordninga lærekandidat

Lærekandidat er relativt nytt sett i forhold til sveine- og fagbrevordninga. Den eldste av desse er sveinebrev, som vi finn frå dei gamle lauga. I Noreg finn vi dei første omtalane av lauga i kongeleg forordning for Bergen i 1293/1294. Her vert det omtala eit gullsmedlaug, eit jernsmedlaug, eit ølbryggjarlaug og eit sveinelaug. Det var vanleg at desse lauga hadde læregutar. Etter at dei hadde teke sveinebrev kunne dei gå vidare å bli meistar i faget (Norseng, 2020). Omgrepet sveinebrev vert brukt av handverksfaga, fagbrev vert nytta i andre fag.

Attende til lærekandidatordninga ser vi at denne er ny. Lova vart først heimla i lovverket i 2001. Dette kom etter at reform 94 hadde opna for ei ny kompetanseform, dokumentert delkompetanse. Utfordringa var at det mangla ein struktur innan opplæringstilbodet som førte fram til denne kompetansen. Dette kom først februar 2001 (Markusen, Grøgaard, & Hjetland, Jeg vet ikkje hva alternativet skulle vært, 2018).

Lærekandidatordninga har mange fellestrekk med lærlingordninga. Begge bygger på to år i skule og to år i lære. Skilnaden finn vi i sluttkompetansen. Lærling får eit fag- eller sveinebrev og lærekandidaten eit kompetansebevis. Ein lærekandidat har og mogelegheiter til å få spesialundervisning i læreperioden. Dette skal skje etter ein individuell opplæringsplan (IOP). Denne opplæringa kan lærekandidaten få i skulen. Det er òg vert å merka seg, at dersom ein lærekandidat har god progresjon, og har mogelegheit til å greia alle kompetansemåla i faget, kan

opplæringskontrakten endrast til ein ordiner lærekontrakt. På same måten kan ein lærekontrakt endrast til opplæringskontrakt. Dette om ein ser at det ikkje er realistisk å gjennomføra som lærling med full måloppnåing (Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa , 2019, ss. §4-6).

1.8 Ordsiftet – utfordringar

I denne delen har eg sett på ulike rapportar som ser på utdanning og lærekandidatar.

1.8.1 Utdrag frå Stoltenberg rapporten

Tal frå 2017 viser at det var 1952 lærekandidatar, dette utgjer 4,4 % av den samla gruppa som fekk yrkesopplæring i verksemd. To av tre lærekandidatar er gitar, 54 % av dei som får yrkesopplæring er gitar (Stoltenberg, 2019).

Ifølje Stoltenberg rapporten har personar med grunnkompetanse gjennom lærekandidatordninga eller praksisbrev ingen status for sin utdanning i yrkeslivet. Dei vert rekna som ufaglært.

Utdanningsforbundet og NHO har meint at det kan vera meningsfullt å innføra yrkestittel for grunnkompetanse. Ein kan sjå føre seg at ein slik tittel kan innehalda assistent for å skilja dei frå arbeidarar med fagbrev. Dette vil ikkje LO vera med på då dei meina det er med på å undergrava fagarbeidarmodellen (Stoltenberg, 2019).

Det vert og anbefalt at dei som gjennomfører lærekandidatordninga og får grunnkompetanse skal ha rett til å ta fagbrev. Utvalet ynskjer ikkje at denne retten skal vera tidsavgrensa (Stoltenberg, 2019).

1.8.2 Kompetanse, aktivitet og inntekt

I NOU 2021:2 Kompetanse, aktivitet og inntekt, vert det teke til orde for å auka bruken av praksisbrev eller lærekandidatordninga som alternativ til fagbrev for elevar med svakt grunnlag frå grunnskulen. Det vert og sagt at ein utvida bruk av ordninga gjev ein auka risiko for at elevar som har mogelegheit til ordiner fagbrev i staden byrjar på desse ordningane (Holden, et al., 2021). Utvalet ser at det kan vera behov for klarare nasjonale kriterier for kven som får tilbod om å nytta lærekandidat ordninga, slik at den fylkeskommunale praksisen vert meir lik. Sysselsetjingsutvalet kjem med forslag om å auka tilskotet til verksemdene som har lærlingar og lærekandidatar med spesielle behov. Tal frå statsbudsjettet for 2021 har det dei siste åra våre søkt om rundt 950 tilskot til lærlingar og lærekandidatar med spesielle behov det vil sei at ein aukiing i tilskota vil kosta om lag 950 000 per 1000 kr i auka tilskot (Holden, et al., 2021).

1.8.3 Elevar med spesialundervisning i vidaregåande

Er tala som utdanningsdirektoratet brukar dei rette? Når ei undersøking viser at det er eit avvik på 1,4 %. Er det då avsett nok midlar til opplæringa av desse elevane i skule og verksemd? Ei

undersøking utført i 2019 for Utdanningsdirektoratet finn dei at det er 4 prosent av elevane i vidaregåande skule som har spesialundervisning, medan Utdanningsdirektoratet oppgir talet til å vera 2,6 prosent. I følgje rapporten er forklaringa på skilnaden ulike teljepunkt.

Utdanningsdirektoratet tel 1. oktober, medan rapporten har samla inn tal fram til 15. desember. Ut frå det som kjem til syne her, kan vi sjå at det kjem elevar som treng spesialundervisning etter Utdanningsdirektoratet sin teljedato (Markussen, Carlsten, Grøgaard, & Smedsrud, 2019). Sett ut frå det som kjem fram i rapporten, kan det vera på sin plass å stilla seg spørsmålet om tala som Utdanningsdirektoratet arbeidar med er rette, og gir eit sant bilete av dei som treng spesialundervisning i vidaregåande opplæring (lærekandidatar og elevar). Dersom vi ikkje legg rette tal til grunn når vi skal finansiera opplæringa av lærekandidatar kan det verta løyvd for lite til lærekandidatar og deira opplæring i verksemd. Det kan vera med på å gi verksemdene for lite støtte til opplæringa av lærekandidatane. Fleire av respondentane seier dei kunne tenkt seg meir støtta til opplæringa av lærekandidatane.

1.9 Regelverket

Lover og rettar

Opplæringa er regulert av Lov om grunnskule og vidaregåande opplæring (opplæringslova). Ser ein på lova er det ikkje plikt til å gjennomføra vidaregåande opplæring. Lova seier at ein har rett og plikt til opplæring i grunnskulen § 2-1 i opplæringslova (Lovdata, 2019). Plikta fell bort når eleven har fullført 10. året i grunnskulen. § 3-1 i lova seier at det ikkje er plikt til opplæring. Det vil sei at det er eleven som sjølv må villa bli lærekandidat.

Kapittel 4 i opplæringslova handlar om vidaregåande opplæring i bedrift. §4-1 seier kven som er lærling, praksisbrevkandidat, lærekandidat og kandidat for fagbrev på jobb.

§4-4 i lova handlar om rettane og pliktene til lærebedrifta. For å finna svar på spørsmåla eg stiller, vil det vera greitt å kjenna til kva lovverket pålegg verksemdene som har lærekandidat.

I §4-5 handlar om lærekontrakt og opplæringskontrakt, første ledd seier at det skal opprettast skriftleg kontrakt. I andre ledd står det at kontrakten må godkjennast av fylkeskommunen.

§ 4-6 første ledd seier at ein kan endra opplæringskontrakten, det vil sei at om ein lærekandidat har høgare måloppnåing enn det som var forventta når opplæringa starta, kan ein gjera om kontrakten til ei ordiner lærekontrakt.

1.10 Offentlege saksdokument

I dette kapitelet viser eg til ulike dokument frå Norges offentlege utredningar (NOU) og statsmeldingar. Dette er ei utgreiing om ulike forhold i samfunnet frå eit utval eller ei arbeidsgruppe nedsett av regjeringa eller eit departement. Utgreiinga kan koma som NOU eller rapport (Regjeringa, 2021). Når ein nyttar NOU-ar må ein ikkje gløyme at dette er dokument som kan ha ein politisk vriding.

NOU 2019:25 Med rett til å mestre kap. 6.5.1 Beskrivelse av lærekandidat- og praksisbrevordningen. Her vert det vist til ein positiv utvikling i beståtte kompetanseprøvar dei siste ti åra. Medan det i 2011/2012 var 1502 kontraktar om opplæring og 367 som fekk bestått kompetanseprøve. Viser tala frå 2017/2018 at det var 1865 kontraktar og at 607 fekk bestått kompetanseprøve, dette er ein auke på 65% (Lied R. , et al., 2019).

Det sama utvalet har eit forslag om fullføringsrett. Med det seier dei at kandidatane skal ha rett til å fortsetta opplæringa mot ein yrkeskompetanse dersom det er ynskjeleg. Eit av dei konkrete tiltaka utvalet kjem med er: -Det innhentes mer kunnskap om oppnådd kompetanse og om overgangen til arbeidslivet for kandidater fra lærekandidat- og praksisbrevordningen (Lied R. , et al., 2019).

NOU 2019:23 Ny opplæringslov har sett på lærekandidatordninga Dei tek blant anna til orde for at departementet bør vurderer behovet for denne ordninga. Det vert vist til at det kanskje bør brukast andre nemningar. Det vert teke til orde for at det vert eit omgrep for alle typar opplæringskontrakt (lærling- lærekandidat- og praksisbrevkontrakt). Desse vert avslutta med ulike prøvar eller dokumentasjon. Utvalet peikar på at verksemder som tek inn lærling, praksisbrevkandidatar og lærekandidatar med særskilte behov, eller svake norskerferdigheitar og kort bu tid kan nytta seg av ein tilskotsordning. Det er kun lærekandidatar som har rett til spesialundervisning innanfor fag- og yrkesopplæringa. Dei ber departementet finna ut om dette er rett etter FN- konvensjonen om rettigheitar til menneskjer med nedsett funksjonsevne (CRCP). Etter CRPD art. 24 skal partane blant anna sikra «eit inkluderande utdanningssystem på alle nivå», «at menneskjer med nedsett funksjonsevne ikkje vert stengd ute frå det allmente utdanningssystemet på grunn av nedsett funksjonsevne», og «at menneskjer med nedsett funksjonsevne får tilgang til inkluderande, god og gratis grunnutdanning og vidaregåande opplæring i sitt lokalsamfunn, på lik linje med andre» (Nordrum, et al., 2019, s. 322).

Meld. St. 21 Fullføringsreformen – med opne dører til verden og framtiden – Tilråding frå Kunnskapsdepartementet 26. mars 2021 godkjent i statsråd same dag er lærekandidatordninga omtala. Denne ordninga er tilpassa dei som ikkje har forutsetningar for å nå krava til fag- eller sveinebrev i den ordinere opplæringsløpet. Det er brei einigheit om at ordninga fungera godt for

desse elevane. Det er påpeika frå riksrevisjonen at fylkeskommunar nyttar ulike kriteriar for kven som kan følgja lærekandidatordninga. Ulike retningslinjer gjev ein risiko for at elevar som kan ha mogelegheit til å fullføra med fag- eller sveinebrev, kan bli rettleia inn i lærekandidatordninga. Samstundes kan det oppstå ein risiko for at elevar som skulle hatt tilbodet, ikkje får det (Kunnskapsdepartementet , 2021, s. 53).

Slik systemet er i dag er ikkje vegen til fag- eller sveinebrev etter oppnådd grunnkompetanse ein del av lærekandidatordninga. Her meina regjeringa at den varsla utvidinga av retten, gir grunn til å vurdera om tilrettelagd opplæring skal gi mogelegheit til å bygga vidare til fag- eller sveinebrev. Delen om lære- og praksisbrevkandidatar vert avslutta med ni punkt der regjeringa seier kva dei vil. Sju av punkta startar med «regjeringa vil vurderer» medan to av dei er konkrete der dei seier «regjeringa vil laga ein strategi for at elevar med nedsett funksjonsevne skal få eit betre tilbod» og Regjeringa vil vidareutvikla lærekandidatordninga og praksisbrevordninga i lys av fullføringsretten» (Kunnskapsdepartementet , 2021).

Det ein kan trekka ut av dette er at det vil verta meir fokus på lærekandidatordninga. Stortinget har bedt regjeringa utgreia Østfoldmodellen for lærekandidatar med behov for tilpassing og vurdera om den kan gjerast til ein nasjonal ordning (Kunnskapsdepartementet , 2021). Det kan og bli opna for at lærekandidaten får rett til vidare fag- eller sveinebrev etter tida som lærekandidat.

2 Eit kunnskapsgrunnlag – forskning om lærekandidatar i Noreg

Klara Rokkones (2017) har sett på erfaringane til elevar/lærekandidatar innan restaurant- og matfag og helse- og oppvekstfag. Fellesnemnaren for deltakarane i studien er høgt skule frávær.

Utgangspunktet for studien er å få meir innsikt i måtar skulen og verksemdene kan samarbeida på, og tilretteleggja opplæringa på for dei elevane som har behov for ein anna veg til grunnkompetanse.

Funna visar at det er eit behov for betre tilpassing i vidaregåande opplæring. Dette med sikte på at fleire kan oppnå grunnkompetanse. Det vert vist til at dette kan gjerast ved å nytta

lærekandidatordninga. Samstundes med at det må vera ein aksept for at ikkje alle elevar som startar i vidaregåande opplæring, vil stå med yrkes- eller studiekompetanse 3-5 år seinare.

Det vert og framheva at elevar må får ein meningsfull opplæringssituasjon, med relevante oppgåver. Dette er med på å bidra til at dei ser det som viktig å møta på jobb. Det at opplæringa vert tilpassa den einskilde er med på å gjera at dei sårbar elevane står løpet ut. Eit prosjekt med god forankring i skulens leiing, blant kollegaer og skuleeigar er avgjerande for å lykkast, samt det å ha eit tett samarbeid med verksemdar og opplæringskontor (Rokkones, 2017).

2.1 Praktisering av lærekandidatordninga

I rapporten «jeg vet ikkje hva alternativet skulle vært» (Markusen, Grøgaard, & Hjetland, Jeg vet ikkje hva alternativet skulle vært, 2018) har dei eit kapittel om praktisering av lærekandidatordninga Her ser dei på tre problemstillingar i dei ulike fylkeskommunane i landet:

1. Kva krav legg fylkeskommunen til grunn før utveljing av kandidatar til lærekandidatordninga?
2. Kordan samarbeida fylkeskommune/skule og verksemder om opplæringa av lærekandidatane, og kven gjennomføre opplæringa?
3. I kva grad får lærekandidatane spesialundervisning og kordan vert denne finansiert?

På det første spørsmålet viser rapporten til fleire eksakte kriteria i ulike fylker. Det kan vera at eleven må ha stryk i programfag, eller meir enn to stryk i fellesfag når dei avsluttar Vg2 yrkesfag. Det kan og vera at det vert vurdert at eleven må ha behov for å redusera måla i VG3-læreplanen. Og at stillinga til lærekandidaten må vera minst 50 prosent. I fleire fylker er det samanheng mellom det å bli lærekandidat og spesialundervisning med individuell opplæringsplan (IOP). Eit av fylka seier at for å vera aktuell som lærekandidat må eleven ha hatt spesialundervisning på skulen. Eller ha dokumenterte psykiske eller fysiske vanskar. Det må og dokumenterast at det ikkje let seg gjera å teikna ordiner lærekontrakt. Rapporten viser og til krav om dokumentasjon på sosiale vanskar, kognitive problem, psykiske vanskar, lese- og skrivevanskar, store konsentrasjonsvanskar eller stryk i meir enn 2- 3 fag.

Det er i nokon av fylka utarbeidd ei «Håndbok for lærekandidatordninga» eller noko liknande. Dette gir ikkje bestemte prinsipp for praktisering av ordninga, men gir retningslinjer.

2.2 Opplæringa av lærekandidatar

Rapporten har og undersøkt kva som er rolla til dei ulike fylkeskommunane når ein ungdom vert lærekandidat. Dei har sett på kva rolle fylkeskommunen har i tilrettelegginga av opplæringa. Dette kan vera når det vert teikna kontrakt for opplæringa, ved utarbeiding av redusert/tilpassa læreplan og formidlinga av verksemder. Det kortaste svaret som kom frå ein fylkeskommune var at dei «Bistår og gir rår overfor søkere/opplæringbedrift». Eg viser under tre av svara som er med i rapporten:

- Vi både informerer og veileder bedrifter og skoler. Vi holder kurs for veiledere/instruktører i bedriftene om oppfølging, tilrettelegging, kommunikasjon og tilpassede individuelle planer (TLKP).
- Faglærere hjelper til med utarbeidelse av IOP. Fylkeskommunen er aktiv i hele formidlingsløpet, med informasjon til bedrift, evaluering, kontrakter m.m. Det er et nært samarbeid med aktuelle bedrifter/opplæringskontor om den enkelte opplæringskontrakten.

- Fylkeskommunen har krav om at det sendes inn en individuell lærekandidatplan før opplæringskontrakten blir godkjent. Bedriften kan få mal av fylkeskommunen for å utarbeide en slik plan. Hvis de trenger hjelp utover dette, hjelper skolen eller fylkeskommunen til. Elever som inngår opplæringskontrakt vil ofte ha vært der i tilrettelagte løp og det vil allerede foreligge opplæringsplaner bedriften kan arbeide videre med. (Markusen, Grøgaard, & Hjetland, Jeg vet ikkje hva alternativet skulle vært, 2018, s. 36).

Det vert elles vist til ulike modellar. Ein av dei er ein fylkeskommune som har ein eigen stilling som har ansvar for å utvikla lærekandidatordninga i samarbeid med skulane. Og samstundes ha direkte oppfylgning av lærekandidatane i verksemdene.

Eit av dei andre punkt dei har sett på er samarbeidet mellom fylkeskommunar/skular og bedrifter om opplæringa. Her finn ein og ulikheit mellom fylka. Nokon av fylka seier klart «nei» på spørsmålet. Faktisk så mange som 13 av 18 (rapporten er frå før fylkessamanslåinga). Nokon seier dei jobbar aktivt med det, medan andre seie dei kan hjelpa til dersom det er behov for det. Fleire av fylkeskommunane understrekar at den daglege oppfylgninga er det opplæringskontora som gjer. Eit fåtal av fylkeskommunane seier dei har og tek eit oppfølgings ansvar for lærekandidatane og verksemdene.

Kven er det som gir opplæringa til lærekandidatane?

Ser vi på kven som er har ansvar for opplæringa av lærekandidaten seier alle fylkeskommunane at det ligg til verksemda. Nokon av dei seier at dersom lærekandidaten har enkeltvedtak om spesialundervisning, kan ein lærar frå vidaregåande skule gi opplæring i eit eller fleire fag (Markusen, Grøgaard, & Hjetland, Jeg vet ikkje hva alternativet skulle vært, 2018).

Opplæringa vert i dei fleste tilfelle gitt av ordinere verksemdar. Dette vert grunnleggjande med at opplæringa kandidaten får skal vera med å danna grunnlag for varig tilknytning til arbeidslivet. Nokon av lærekandidatkontraktane vert teikna med verksemdar med varig tilrettelagt arbeid (VTA-verksemdar).

2.3 Forsking om lærekandidatar og næringslivet

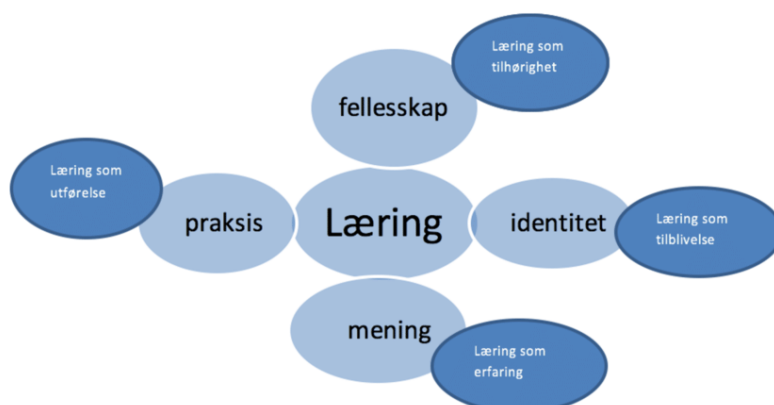
Det er lettare å finna forskning som handlar om lærekandidaten enn om verksemda som har lærekandidatar. Dei fleste forskingsrapportar handlar om gjennomføring av opplæringsløpet. I nokon av dei kan vi finna deler der dei har snakka med verksemdar. Det er ei mangslungen gruppa med elevar som blir lærekandidatar. Med eit stort spenn frå fysiske-, psykiske-, kognitive- og mentale utfordringar til ulike diagnoser innan autismspekter og utviklingshemming.

2.3.1 «Bestyrkende faktorer»

«Bestyrkende faktorer som fremmer en positiv overgang fra skole til varig arbeidslivstilknytning for elever i lærekandidatordningen» er tillelen på ein artikkel der dei ser på overgangen mellom skule og arbeidsliv. Ein av dei tinga som vert omtala for å få til ei styrking av opplæring og overgang frå skule til arbeidsliv er å dreia merksemda frå ein-sidedig fokusering på den ein-skilde sine manglande forutsetningar. Men derimot å fokusera på individets mogelegheit til deltaking og bidrag i samfunnet (Breilid & Dyrnes, 2017). Det å visa interesse og ha kunnskap om elevens forutsetningar og nettvert vil vera ein medverkande faktor for å skapa gode overgangar. Ved å arbeida i gode nettverk vil dei ulike aktørane gi lærekandidaten styrking. Dette vil utfordra den rådande praksisen i skulen, ein pedagogisk praksis som inkludera livsverdene til eleven vil vera av betydning. Det vil omfatta eleven, foreldre, lærarar, instruktørar og andre samarbeidspartnarar (Breilid & Dyrnes, 2017).

2.3.2 «Den tredje vei»

Det finst fleire vegar inn til opplæring i verksemd. Eine vegen er som lærling, den andre er praksiskandidatordninga. Det vil sei at ein kan dokumentera lang allsidig yrkespraksis. Praksiskandidatordninga er derfor ikkje ein opplæringsordning, men ein rett til å melda seg til fag eller sveineprøve utan opplæring i skule eller læretid i verksemd (Praksiskandidatordningen, 2020). Den tredje er som lærekandidat i verksemd. Rokkones brukar ein modell der vi ser det vert brukt ulike faktorar. Modellen er henta frå Wenger 2013. Modellen fortel det mange av lærekandidatane opplever når dei kjem ut i verksemdene (Rokkones, 2017). Som vi ser av modellen er det positive faktorar som møter lærekandidaten. Fellesskap, praksis, identitet, meining, saman med det andre modellen viser er med på å gi lærekandidaten mogelegheit til deltaking meistring. Som igjen kan føra til varig tilknytning til arbeidslivet og ein veg vekk frå eit liv på trygd.



Wenger 2013

2.3.3 «Gull av gråstein»

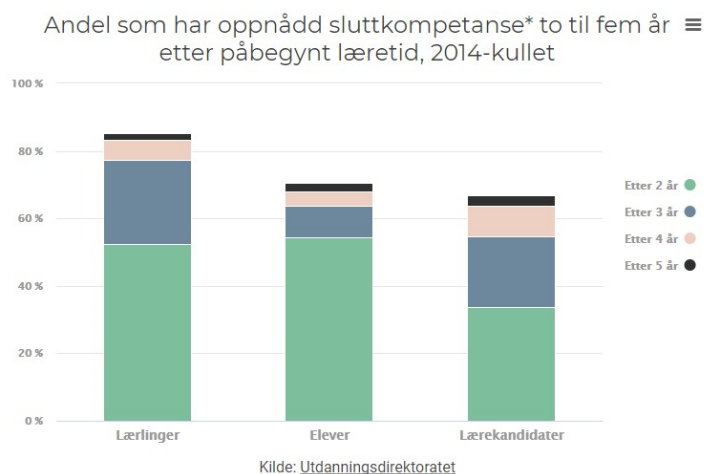
Ein an rapport er Gull av gråstein, den vart gitt ut i 2010 av Gudmund Hernes. Denne rapporten seier at fråfall i vidaregåande skule og utdanning har fleire negative konsekvensar. Blant desse er redusert mogelegheit til arbeid, og auka sjansar for uføretrygd og eit vaksenliv utanfor arbeidslivet (Hernes, 2010). Sjølv om rapporten er frå 2010 er nok innhaldet relevant enda.

Hernes viser til tal som seier at ein tredjedel av elevkulla har fråfall i utdanninga. Dette er tal frå 2010, ser vi på tala for 2019 er det 78,1 andel av elevar/lærlingar som fullførde med studie- eller yrkeskompetanse i løpet av 5/6 år (Statistisk sentralbyrå , 2020). Desse tala viser at det ikkje er stor endring på 9 år men at det går rette vegen.

Kva skjer med dei elevane som ikkje har funne den store meistringa i skulen? Mange av dei får meistring når dei kjem ut i verksemdene. Dei får opplæring i eit fag dei har interesse av, mange av dei vert «gull» for verksemdene. Her vert det «gull av gråstein»

2.3.4 Oppnådd sluttkompetanse 2 til 5 år etter dei gjekk ut av skulen

Diagrammet viser at 67 % av 2014 kullet hadde fullført med kompetansebevis. Utviklinga frå 2012 til 2014 kulla er positiv. (Utdanningsdirektoratet , 2020)



**For lærlinger og elever med fagopplæring i skole er sluttkompetansen fag- eller svennebrev. Elever med fagopplæring i skole kan også gå opp til kompetansebevis fremfor fag- eller svennebrev. For lærekandidater er sluttkompetansen kompetansebevis.*

Det er positiv auke i fullføring blant lærekandidatane.

Som ein kan sjå av figuren er det ein svak men jamn auke i oppnådd sluttkompetanse både for lærlingar, lærekandidatar og elevar som har fagopplæring i skulen. Det betyr at ein er på rett veg

med fagopplæringa og at det er eit fleirtal av dei som er lærekandidatar som fullfører med kompetansebevis.

Andel med oppnådd sluttkompetanse etter fem år og antall i kullet

| | 2012-kullet | 2013-kullet | 2014-kullet |
|---------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Lærling | 84,3% (16 405) | 84,5% (16 316) | 85,4% (16 942) |
| Lærekandidat | 63,6% (729) | 64,5% (774) | 66,8% (867) |
| Elev/fagopplæring i skole | 59,6% (376) | 60,3% (506) | 70,5% (644) |

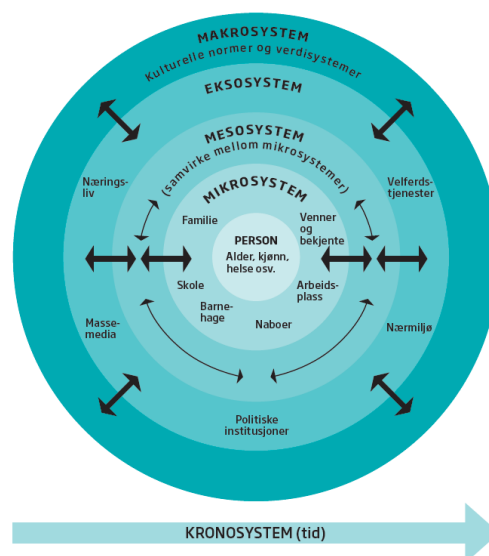
3 Teoretisk grunnlag – styrking og meistring

3.1 Teoretisk grunnlag

I denne delen presentera eg teori som er relevant for oppgåva og problemstillinga.

3.1.1 Den utviklingsøkologiske modell

Ein av dei teoretiske modellane som denne studien finn støtte i er Urie Bronfenbrenner sin utviklingsøkologiske modell (Imsen, 2008, s. 58). Bronfenbrenner beskriv den menneskelege utviklinga innanfor eit heilskapleg perspektiv, der det analytiske premissen er at den einkilde alltid er ein del av eit miljø eller ein kontekst. Han ser at denne utviklinga ikkje berre skjer i eit enkelt miljø, men at den skjer parallelt i fleire ulike miljø som også påverkar kvarandre. (Pressbooks , u.d.)



Den utviklingsøkologiske modell påverkar oss frå vi er barn og resten av livet. Når ungdommen tek stege frå skule og til arbeidsliv, skjer det i ein overgang mellom system. Denne prosessen skjer parallelt over tid der dei i mange er litt på skule og samstundes er i yrkesfagleg fordjuping. Etter to år på skule går dei vidare til meir praksis og mindre teori i perioden som lærekandidat. Dette samspelet er med på å utvikla dei til å bli ein del av arbeidslivet. Bronfenbrenner viser til dei ulike nivå rundt barnet/ungdomen: mikro-, meso-, ekso- og makronivå. Makronivået består av dei nærmaste relasjonane til ungdommen, som familie, venner og skule. Mesonivået skildrar kor viktig samanhengen mellom dei mikronivåa ungdommen er i, er for ungdomens funksjon. I det neste nivået er vi komne til eksosystemet, det er miljøet ungdommen ikkje har direkte kontakt med. Men som kan ha indirekte innverknad på utviklinga til ungdommen. Det kan til dømes vera velferdstenestene. Eller det kan vera systemfaktorar som til dømes resursar og rammer som vert tildelt dei ulike mikrosystema. Medan makrosystemet til dømes kan vera kultur, politikk og lover. Dette er eit overordna nivå som har påverknad på ungdomens utvikling (Pressbooks , u.d.). Dette er relevant i denne oppgåva fordi desse faktorane har påverknad på rammene som er styrande for å få til ein opplæringskontrakt for ein lærekandidat. Ser vi på makronivået, vil påverknaden foreldre og venner har til å fullføra ei utdanning vera med å hjelpa ungdommen til å nå målet. Dette vil i neste omgang påverka verksemda når dei vel å ta inn lærekandidaten.

Det vi ser her er at Urie Bronfenbrenners utviklingsøkologiske modell avspeglar samspelet som skjer når ei verksemd gir mogelegheita til ein lærekandidat.

3.1.2 Sosiokulturelt læringssyn

Sosiokulturelt læringssyn vektlegg at menneske ikkje læret i eit vakuum, men at vi lærer når vi er i ein sosial kontekst. Denne læringa skjer i ein interaksjon mellom menneskjer og reiskap/artefakter i ein historisk og kulturell tilknytning. Resultatet av denne interaksjonen er at vi vert endra som individ. Denne endringa skjer både på det intellektuelle og det kommunikative repertoaret. Dette ser vi på måten vi utviklar den fysiske bruken av reiskap på, men og i den kommunikative delen (Manger, Lillejord, Nordahl, & Helland, 2013). Dette ser ein i måten lærekandidaten er med i samspelet på arbeidsplassen og i møte med kundar. For mange av lærekandidatane er det å bli ein del av eit arbeidsmiljø ein viktig del av læringa. For dei har ikkje skulen våre den plassen dei har hatt mykje meistring. Medan dei nå kan læra eit handverk eller yrke der dei ser resultat og får meistring. Lev Vygotskys teoriar vert kalla sosialkonstruktivistiske, der læring skjer gjennom deltaking i eit fellesskap, der språk er eit hovudverktøy (Manger, Lillejord, Nordahl, & Helland, 2013). Men mange vil sei at Vygotskys er meir sosiokulturell læringsteori.

Den sosiokulturelle læringa skjer frå vi er små barn, vi ser at born gjerna vil gjera det som foreldra gjer, eller dei ser på andre born leikar og vert med i leiken. På same måten kan vi sjå at ungdomar kan ynskja å gjera det som andre ungdomar gjer. For at verksemda skal kunna gi lærekandidaten den opplæringa dei skal ha er det ein faktor som må vera der. Det er at lærekandidaten møter på arbeid.

3.1.3 Indre og ytre motivasjon

Motivasjon er viktig for ikkje å sei avgjerande for å få til læring. På same måten kan ein sei at det er avgjerande for leiinga i verksemda at dei er motiverte til å ta inn ein lærekandidat eller ein lærling. Opplæring kostar, det må vera noko som gjer at verksemdene vil bruka pengar og resursar på dette. Oppgåva handlar om drivkraft, det er eit ord vi kan bytta ut med motivasjon. Kva er det som er motivasjonen for respondentane? Denne kan delast i to, indre- og ytre motivasjon. I Behaviorismen brukar ein ytre motivasjon i form av belønning og straff.

3.1.4 Lev Vygotskij

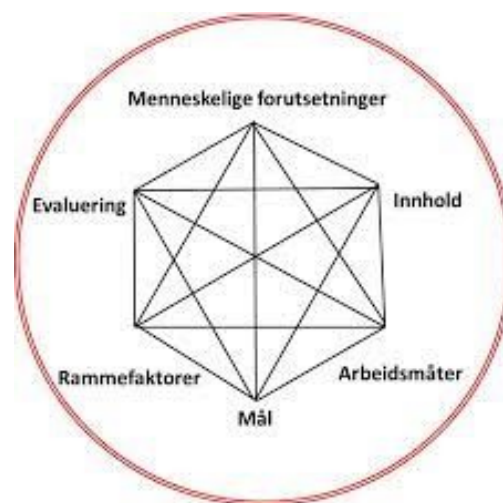
Den russiske forskaren Lev Vygotskij har i sin tanke om pedagogikk sagt at born er fødde sosiale, og at dei utviklar seg når dei er i ein sosial interaksjon. Han seier vidare at det er gjennom samhandling vi i sosiale omgjevnader vi vert forma som individ (Manger, Lillejord, Nordahl, & Helland, 2013, s. 196) det er dette vi ser når lærekandidaten kjem i arbeid i verksemdar. Dei får meistring, arbeidsglede og vert ein del av eit arbeidsmiljø. Dette kan vera medverkande til at dei får ein varig tilknytning til arbeidslivet og dei positive tinga det medfører. Vygotskij er og oppteken av at mykje av pedagogikken er bygd på å finna kva barna manglar og å retta opp dette. Han minte ein i staden burde fina fram det beste i barne og bygga på det. (Manger, Lillejord, Nordahl, & Helland, 2013)

3.1.5 Scaffolding

Amerikansk pedagogikk brukar gjerna omgrepet «scaffolding» (støttande undervisning) om undervisning i den proksimale utviklingssona. Jerome Bruner var den som først nytta omgrepet i tilknytning til såkalla oppdagande undervisning og problemløysing (Imsen, 2008). Det grunnleggande prinsippet er at rettleiaren sine støttande inngrep skal vera omvendt relatert elevens kompetansenivå. Til større problem eleven har med å få til oppgåva, til meir støtte, rettleiing og hjelp må rettleiar gi. Til større kompetanse eleven har i forhold til oppgåvene, desto mindre hjelp er det behov for å gi (Imsen, 2008, s. 260). Respondent 8 seier dette om det å vera lærekandidat i verksemda: «det er bratt lærekurve her, prøv, får du det ikkje til viser vi deg». Det han snakkar om er at dei er der å hjelper lærekandidaten. Du får prøva sjølv, men om du ikkje får det til, er det nokon der å støttar deg til du får det til. Etter kvart som lærekandidaten vert meir sjølvstendig, trekker dei seg attende. Dette er med på å skapa meistring for lærekandidaten.

3.1.6 Didaktiske relasjonsmodellen

Den didaktiske relasjonsmodellen viser kordan ulike faktorar påverkar kvarandre gjensidig. Utgangspunktet for modellen er faktorane: deltakarforutsetning, mål, råmefaktorar, arbeidsmetodar, innhald og evaluering. Alle desse faktorane er avhengige av og påverkar kvarandre. Modellen kan nyttast når ein skal tilretteleggja for ein lærekandidat sin opplæring i verksemd. Prinsippa i modellen vert brukt av verksemdene for å skapa gode opplæringsvikkår for lærekandidaten. Deler vi opp modellen og ser på dei einskilde delene, kan vi starta med deltakarforutsetning: (målgruppa) kven skal vi undervisa, kva er forutsetningane, kva skal dei læra noko om og kva kan dei frå før (Manger, Lillejord, Nordahl, & Helland, 2013)

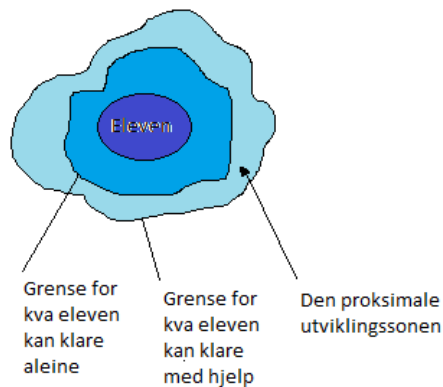


Alle faktorane som er vist til i modellen er avgjerande for at lærekandidaten skal få ein god læretid. Vi kan ikkje plukka ut ein av faktorane og sei at den er viktigare enn dei andre, men bruka alle og la dei spegla seg i kvarandre slik at vi får eit godt resultat. Dei fleste av respondentane i denne oppgåva kjenner nok ikkje til modellen, men det betyr ikkje at dei ikkje nyttar den. For ein fagarbeidar i ei verksemd vil alle faktorane vera noko som er med på å forma opplæringa av lærekandidaten. Lærekandidaten sine forutsetningar vil vera med på å avgjera kva oppgåver fagarbeidaren vil starta opplæringa med. Det vil sei at ein legg til grunn faglege-, fysiske- og psykiske forutsetningar når ein ser kva oppgåver ein gir kandidaten. Det same er kva som er målet med opplæringa og kva rammer ein tenkjer seg dei ulike oppgåvene skal løysast innanfor. Kva arbeidsmåtar kan oppgåvene løysast med og til slutt evalueringa av oppgåva.

For meg som ser opplæringa av lærekandidaten utanfrå, kan eg tenkja meg denne modellen i fleire plan. Med det tenkjer eg at ein kan sjå heile perioden i ein «diamant» men og at ein kan bryta opplæringa ned i mange deler der kvar av dei er ein eigen «diamant». På den måten kan ein bygga opp kunnskapen, og til slutt stå med ein kandidat som har eit kompetansebevis.

3.1.7 Den proksimale utviklingssona

Den proksimale utviklingssona er ein teori om kva ein elev kan greia utan hjelp. Det handlar om den kunnskapen som eleven har og kva som er grensa for denne. Den proksimale utviklingssona er det eleven kan få til med hjelp frå læraren. Dette er det fagpersonen i verksemda opplever når dei er i opplærings situasjon med lærekandidaten. Dei bygger på den kunnskapen som er, slik at lærekandidaten kan utvikla ny innsikt, og på den måten komma vidare i utdanninga. (Lillejord, Manger, & Nordahl, 2013).



Den proksimale utviklingssona

3.2 Relevant litteratur

Denne delen handlar om ulike bøker der eg finn relevant litteratur for oppgåva. I nokon av dei er der berre deler som er relevant for studien.

3.2.1 Edvard Befring og Reidun Tangen, Spesialpedagogikk

Lærekandidatar er ei mangslungen gruppa med mange ulike utfordringar. Mange av dei har samansette utfordringar. Befring og Tangen skriv om spesielt tilrettelagt opplæringstilbod. I boka vert det omtala som APO- kurs (Arbeid, Produksjon, Opplæring) dette er kurs med spesiell vekt på arbeid og butrening innanfor ulike studieretningar. Det kan vera opplæring i verksemd eller andre praksisplassar nokon dagar i veka, med eigne fadrar som følg opp eleven på praksisplassen (Befring & Tangen, 2012, s. 655). For desse lærekandidatane er det ein kombinasjon der dei er nokon dagar i verksemd, og nokon dagar i skule eller trening i eigen bustad. Dette er kandidatar som krev meir oppfølging og har assistent som er fast med dei. Nokon av dei kan fungera i næringslivet, medan andre vil fungera betre i varig tilrettelagde arbeidsplassar (VTA).

3.2.2 Anne-Lise Rygvold, Terje Ogden, Innføring i Spesialpedagogikk 4. utgåva

I denne boka er det med eit kapittel om spesialpedagogisk praksis. Arbeidsprosessen frå kartlegging til tiltak vert omtala. Det vert og omtala dei hovudprinsippa som danner grunnlaget for arbeidet med

dei vanlegaste spesialpedagogiske utfordringane i skule og barnehage (Rygvold & Ogden, 2008). Spesialpedagogikk er ikkje den terminologien som vert mest nytta i verksemdene. Men det er mange «spesialpedagogar» i næringslivet. Respondentane fortel om samfunnsansvar, deltaking og meistring. Respondentane som er med i denne oppgåva er med når det vert plukka ut kompetansemål som lærekandidaten skal få opplæring i. det er dei som ser om det må endrast på kompetansemåla undervegs. Dette kan vera at ein må finna andre mål eller at lærekandidaten har så stor framgang at det må leggest til fleire kompetansemål. For mange av respondentane er ei bok om spesialpedagogikk ikkje noko dei vil sei er viktig. Dei gjer jobben utan å kjenna til teorien.

3.2.3 Sidsel Germeten, De utenfor

Blant tema som vert teke opp her, er nådelaus pedagogikk. For mange av lærekandidatane er møte med arbeidslivet ein nådelaus pedagogikk (Germenten, 2014). Respondent 5 seier dette om mange av lærekandidatane: «ikkje noko anna enn at dei er lite forbered til arbeidslivet, mange er ikkje budde på det». For desse vert overgangen frå skule til arbeidsliv tøff. Dei er ikkje vane med direkte tale frå ein leiar. Respondentane er tydelege på at skulen ikkje førebudde elevane godt nok på arbeidslivet.

Relevansen ligg i at mange av dei som har ansvar for opplæringa av lærekandidaten gjerna kunna gått over til skulen og undervist der. Dette er fagfolk innan sitt fag, det er desse som kan vidareføre faga. Dei fleste av dei har ikkje den formelle pedagogikken, men kan den i praksis.

3.2.4 Liv Mjelde, Yrkenes pedagogikk

Den har undertittelen «fra arbeid til læring fra læring til arbeid». Sosiokulturell læring, ukjent for mange av respondentane sjølv om dei nyttar det kvar dag i arbeidet. Det er mangfaldet i den yrkespedagogiske verkelegheita. Det handlar om arbeidsbasert læring, alt frå mestarlæringstradisjon til yrkes- og profesjonspedagogikk. Boka gir ein djupare forståing for det yrkesfaglege feltet sine einheit og mangfald. Dette er teorien på det eg har sett i arbeidet med denne undersøkinga. Kanskje ein av dei mest relevante bøkene i forhold til det oppgåva handlar om. Lærekandidaten får opplæring i eit fagmiljø. Når ein elev er i skulen er dei i ein klasse der dei fleste er i same aldersgruppa. Når dei kjem i læreverksemda er det i eit miljø som er samansett av mange aldersgrupper. Når lærekandidaten kjem i eit arbeidsmiljø som er samansett av fleire personar i ulik alder skjer læringa på ein an måte enn i skulen. Språket er ein av dei viktigaste hjelpemidla for å læra, i opplæringa vert det nytta fagspråk. Her ser og høyrer lærekandidaten faget i praksis (Mjelde, 2002).

3.2.5 Kjersti Hovland, Ann Karin Sandal, Yrkesfaglig fordypning

Eit hefte som bygger på fagfornyninga og korleis ein skal tilretteleggja yrkesfagleg fordjuping. Her er det mange gode tips og råd til den læraren som er ansvarleg for yrkesfagleg fordjuping.

Elevmedverknad vert vektlagt, samt det som ligg i fagfornyninga med tideleg spesialisering. Nokon av elevane har tidleg bestemt kva dei vil utdanna seg til medan andre er usikre og kan ha behov for utprøving innan ulike fagretningar. Dette er det opna for i fagfornyninga. Yrkesfagleg fordjuping (YFF) kan gjennomførast i skulen eller i utplassering i verksemder. Heftet inneheld ein god gjennomgang av vurderingskriteria for faget (Hovland & Sandal, 2021). Dette er eit hefte med mange gode tips og råd til den som skal ha kontakt med verksemdene når ein skal utplassera elevane i yrkesfagleg fordjuping. Yrkesfagleg fordjuping kan vera med på å gi ein lærekandidat innpass i ei verksemd. Skal dette fungera, må det vera ei verksemd som er innanfor det som er eleven sine interesser. For nokon elevar kan denne delen av skulen vera med på og opna for ulike retningar innan faget. Mange verksemder er og interesserte i at dei får elevane utplasserte i yrkesfagleg fordjuping. Verksemdene nyttar denne tida til å bli kjent med eleven, og vurderer om det er ein kandidat dei vi ha som lærekandidat eller lærling.

3.2.6 Lisbeth Iglum Rønhovde, «Og noen går det trill rundt for»

Ei bok om tenåringar og pedagogisk praksis. Dette er boka der du får eit innblikk i utviklinga som skjer i hjernen i ungdomsåra. Kapitla med fokus på hjernen kjem først før det kjen kapittel med tiltak. Det er sett fokus på utvikling og modning, med ulike historiar frå ungdom og deira oppvekst. For å kunna hjelpa ungdomar i utvikling må ein kjenna til kordan hjerna utviklar seg (Rønhovde, 2011).

Lærekandidaten er i utvikling, for å forstå det som skjer å kunna gi råd til representantar for verksemdene dei skal inn i, kan det vera greitt med kjennskap til denne utviklinga. Dette kan vera med på å letta overgangen frå skule til arbeidsliv for lærekandidaten og verksemda. Respondent 4 seier dette: «At lærekandidaten må innsjå kva tilbod han får, det er ikkje alle som får det, det med å kunna bu heima og ha og opplæring lokalt». Dette kan ha med utviklinga til lærekandidaten, respondenten meina at lærekandidaten ikkje skjønner kva tilbod som vert gitt. Det kan vera at det går «trill rundt» for lærekandidaten! Dei er vane med skule, det vert ifølge næringslivet stilt for lite krav til elevane i skulen. Ein anna forklaring kan og vera at respondentane samanliknar lærlingar og lærekandidatar. Dette kan vera ein vanskeleg samanlikning.

3.3 Relasjonar

Relasjonar mellom elev og lærar er eit av tema som vert omtala. Det vert blant anna sagt om relasjonar mellom vaksne og born «Når elevar møter lærarar i skulen vil det gradvis etablerast

relasjonar mellom dei» (Manger, Lillejord, Nordahl, & Helland, 2013). Dette skjer uavhengig av om ein lærar vil det eller ikkje, ein kan ikkje velja vekk dei faglege og sosiale relasjonane til dei elevane ein underviser. Derfor er det viktig at læraren har kunnskap om relasjonar mellom vaksne barn/ungdom og samstundes kompetanse i vedlikehald av positive relasjonar til eleven (Manger, Lillejord, Nordahl, & Helland, 2013). Denne kompetansen kan ein overføra til verksemdene, den som har ansvaret for opplæringa har i mange tilfelle dei same oppgåvene som læraren. Det vert bygd relasjonar mellom lærekandidaten og den som har opplæringa av denne i verksemda. Under intervju ser og høyrer eg at dei brukar dei same pedagogiske metodane som vert nytta i skulen. Dette gjer dei utan at dei nødvendigvis kjenner til at dei gjer det. Mange av dei som er yrkeslærarar har fagbakgrunn frå verksemdene. Dei har teke praktisk pedagogisk utdanning etter dei har starta som lærar. Dei kan ha arbeida med lærekandidatar og lærlingar i mange år før dei får den teoretiske kompetansen.

Livet i skolen 2 er meir retta mot profesjonsperspektivet i faget. Det å utvikla seg som lærar gjennom eigen yrkesutøving (Lillejord, Manger, & Nordahl, 2013) Teoriar som kan virka tunge og uforstålege, gir meining etter nokon år som lærar. Det er teoriar ein har nytta utan å kjenna til dei. Pedagogikk har mange teoriar, det vil vera vanskeleg å sei at ein berre nyttar ein av dei i undervisninga. Dei ulike teoriane flettar seg saman i undervisninga. På den måten kan ein skapa undervisning som gjer at elevane kan få læring. Desse teoriane ser eg vert nytta i verksemdene, utan at dei kjenner til dei. Fleire av respondentane eg har hatt i denne oppgåva, seier at det er positivt å ha lærekandidat eller lærling i verksemda. Ein av grunnane dei viser til, er at dei andre tilsette i verksemda får ein «ny giv». Dei må oppdatera seg fagleg for å kunna hjelpa lærekandidaten eller lærlingen samstundes som lærekandidaten kan tilføra dei som er i verksemda ny kunnskap. Den yngre generasjon er ikkje «redd» for å bruka data, medan dei «eldre» er meir nølande. Her kan lærekandidaten vera med å læra dei bruk av data. Dette er med på å gi begge partane meistring.

4 Metode

Metode delen grunnir val av forskingsmetode ut frå problemstillinga «kva er drivkrafta til verksemdene som tek inn lærekandidat?». I kvalitativ tilnærming er både systematikken og innleving sentrale aspekt (Thagaard, 2016). Interjuv inneber at forskaren nyttar samtaleforma for å finna munnlege opplysningar, forteljingar og forståing om eit tema (Widerberg, 2014, s. 16). Eg vil beskriva forskingsprosessen ved å synleggjera dei prioriteringar og val som er gjort. Det vert og vist dei etiske problemstillingar og avvegingar, samt studiens validitet, reliabilitet og overførbarheit.

4.1 Kvalitativ inngang

I all forskning gjeld prinsippet om at metoden skal tilpassast formålet. Det ein meina med det er at ein skal nytta den metoden som ein meina er mest eigna til å utforska eller gi svar på forskingsspørsmålet (Widerberg, 2014). For dette prosjektet vil det vera ein god tilnærming med kvalitativ metode. det karakteristiske med kvalitativ forskning er av vi vil finna ein forståing av eit sosialt fenomen. For å få det til kan vi ha nær kontakt med respondentane i felten med intervju eller observasjon. Det kan og skje med analyse av tekstar og visuelle uttrykksformer (Thagaard, 2016, s. 14). Intervjua skjer med representantar for verksemdene som har lærekandidat og lærlingar. Det er valt styrt intervju, dette er gjort for at ein skal ha ein fast struktur i intervjua.

4.2 Hermeneutikk

Den hermeneutiske metode handlar om fortolkingskunst og fortolkingslæra. Dette gjeld i første rekke tolking av data i tekstformat. Det kan vera dokument av historisk eller aktuell karakter, men kan og vera utskrift av interjuv- eller opservasjonsdata (Befring, 2015, s. 110). For å forstå meningsfulle fenomen må dei fortolkast, i min studie vil eg finna drivkrafta til representantane for verksemdene som tek inn lærekandidat. Med andre ord så vil eg finna dette ved å tolka opplysningar og utsegner frå respondentane. Thagaard (2013) viser til at når ein fortolkar noko, vil ein forsøka å tillegga utsegna større mening. Målet i hermeneutikken er å komma fram til nye moglege forståingar av fenomenet, ikkje å forklara det (Widerberg, 2014).

4.3 Forforståing

Den som forskar tek med seg fagkunnskap og grunnleggjande verdiar inn i møte med forskingsfeltet. Dette er med på å setja grenser for kor samfunnsvitskapeleg forskning kan vara (Thagaard, 2016). Ifølge Thagaard nyttar forskaren seg sjølv som instrument, og nyttar seg av implisitt kroppsspråk og emosjonell forståelse på ein måte som gir ein unik tilgang intervjupersonens livsverd (Thagaard, 2016).

Når eg har gjennomført studien, har eg våre medviten på forforståing av problemstillinga som det vert forska på, samt den teoretiske bakgrunnen eg har. Det kan ha påverka mi tolking av datamaterialet, intervjuguiden og intervjuet.

Som lærar i vidaregåande skule har eg kvar vår elevar som skal vidare til verksemdene. Dei fleste vert lærlingar, nokon vert lærekandidat og nokon gjer omval til andre studieretningar. Når eg starta på denne oppgåva, hadde eg ein klar forforståing av kva eg trudde var drivkrafta til dei som tok inn ein lærekandidat. Eg var nokså sikker på at det var kjennskap til lærekandidaten eller familien som gjorde

at dei fekk opplæringskontrakt. Når eg laga intervjuguiden, var eg oppteken av å ikkje laga ledande spørsmål. Eg ville ikkje leda respondentane mot svar. Men la dei få sei det dei ville.

4.4 Sentrale verdiar innan forskningsetikken

All vitskapeleg aktivitet føreset at forskaren føreheld seg til dei etiske prinsippa som gjeld (Thagaard, 2016). For å gjera det må forskaren visa ærlegheit og nøyaktigheit i presentasjonen av funna. Det er mange hensyn og avgjersler ein må ta i ein studie. Det er då viktig å vera bevist på at dei vala vi tek, kan få konsekvensar for undersøkinga. I ein studie der det er nær kontakt mellom forskaren og det som vert forska på, som i denne studien, får forskaren data som kan knytast til dei som deltek (Thagaard, 2016). Dette gjer at ein som forskar skal behandla personopplysningar med omtanke. Som forskar skal ein ha respekt for respondentane sin autonomi, integritet, fridom og med verknad.

4.5 Forskingsetikk i dette masterprosjektet

Når eg kjem inn til verksemdar for å intervju respondentane, kjem eg tett på dei eg skal intervjua. Eg er inne i dei ulike verksemdene og kan bli oppfatta som ein som snokar i interne tilhøve. Eg veit ikkje kva forhold desse verksemdene og leiarane har til sine lærekandidatar og deira familiar. Eg kom med ei forforståing om at det var familie og kjennskap som var ein av drivkreftene for å gi kandidaten mogelegheit til opplæring. Alle som er blitt intervju er i ein eller anna leiarstilling, det gjer at det ikkje har vore naudsynt å innhenta godkjenning frå leiarar i dei ulike verksemdene.

Den etiske behandlinga er ivareteken gjennom innmelding og godkjenning av prosjektet til NSD (Norsk senter for forskningsdata). Sjå vedlegg. På grunn av kovid 19 og dei utfordringane dette har medført, var eg ein periode usikker på om eg fekk gjennomføra intervju i verksemdene. I godkjenninga eg har frå NSD var det gitt løyve ut frå at eg skulle ta opp intervju på opptakar og oppbevare denne på sikker stad. Dersom eg måtte gjennomføre intervju nettbasert, ville det kravd ny godkjenning. Intevjuvart gjennomførte i verksemdene med opptak.

4.6 Oppbevaringa av data.

Oppbevaringa av personopplysningar krev godkjenning frå Norsk senter for forskningsdata (NSD). I dette forskingsprosjektet er det ikkje brukt namn i intervju, respondentane har fått eit nr. som gjer at eg kjenner dei att. Sjølv om det ikkje er nytta namn, vert det rekna som personopplysningar når ein gjer lydopptak (Datatilsynet, 2020). Det vart gjort lydopptak av alle intervju, det vart gjort med ein digital Olympus lydopptakar. Dette råmaterialet ligg på lydopptakar som har blitt oppbevart innelåst. Det er følgd dei krava som er stilt frå NDS. Opptakaren har USB utgang som gjer at den kan koplast til PC og ein kan spela av opptaka, det vart gjort under transkribering. Lydfilene vart ikkje kopierte til PC. Når opptakaren ikkje var i bruk var den oppbevart i eit låst skåp. Det var kun eg som

hadde tilgang til skåpet. Dei transkriberte intervjuva var oppbevarte på låst PC. For å få tilgang til dei må ein ha passord.

4.7 Ethiske perspektiv i planleggingsfasen

Dei etiske retningslinene som er grunnlaget når ein planlegg prosjektet, framhevar prinsippa om menneskja sitt privatliv, deira anonymitet og retten til å delta eller avstå frå deltaking i prosjektet (Thagaard, 2016, s. 60). Når eg har planlagt dette prosjektet, har eg vurdert dei etiske sidene ved det. Det som er greitt med prosjektet er at det er verksemdene og deira representantar som er i fokus. det vert ikkje spurt etter namn eller funksjonsnivået til lærekandidaten. Det vert ikkje nytta namn på respondentane eller verksemdene i lydopptak, transkribering, presentasjon av funn eller analyse. Det er lite sannsynleg at problemstillinga vil skapa ulemper for dei som er med i prosjektet. problemstillinga kan ikkje seiast å vera verken kontroversielt eller for privat.

For å unngå utfordringane med bruk av namn kan eg bruka styrte interjuv. Skulle det koma med namn i intervjuva, vil desse bli anonymisert i transkriberinga. Utfordringa med eit lite geografisk område kan ein løysa ved å henta informasjon frå fleire verksemder spreidde over eit større geografisk område. I denne oppgåva har eg valt verksemder frå Sogn og Fjordane, det vil sei at det er verksemder frå Nordfjord, Sunnfjord og Sogn som er med i undersøkinga.

Språk og språkforståing blant fleirkulturelle kan og vera ein etisk utfordring for forskinga. Det vil sei at dei kan ha problem med å forstå kva forskinga handlar om. Bruk av tolk kan vera med på å unngå mistydingar. Ingen av respondentane i denne oppgåva er fleirkulturelle. Det kan og vera greitt å ikkje nytta for mange framandord i intervjuet. Eg skal ikkje sei at respondentane ikkje skjønar framandord, men det er ikkje turvande med mange framandord for å få fram det eg vil vita i denne oppgåva. Eit enkelt og folkeleg språk i intervjusituasjonen er med på å få respondentane til å gi gode svar.

Eit anna moment ein skal ha med seg, er maktforholdet i ein intervjusituasjon, den som vert intervjuva kan assosiera intervjuaren med ein sosialarbeidar eller ein journalist. Dette er ikkje nødvendigvis positive assosiasjonar som er bra for intervjuet (Thagaard, 2016, s. 104). Det er derfor viktig å etablere ein god atmosfære der ein har avklarte rolleforventinga til kvar andre før ein startar med intervjuet og lydopptaka. Vi avklara og at det var greitt å stoppa under intervjuet dersom ein ville klarlegga noko som respondenten ikkje ville ha med på lydopptaka. Alle respondentane er over 18 år og har forståing for kva forskingsprosjektet dei er med i går ut på.

4.8 Etikk før under og etter intervjuet

Før eg starta intervjuet, snakka vi om kva som var greitt å sei om lærekandidaten. Vi var einige om at vi ikkje nytta namn til kandidaten i intervjuet. Dette vart gjort for at ikkje kandidaten skulle koma i fokus i intervjuet og at det ikkje skulle bli problem med anonymitet. Det vart heller ikkje sagt noko om kva funksjonsnivå kandidaten har. Dersom dette skulle være med, måtte eg ha innhenta godkjenning frå lærekandidatane til at verksemda kunne sagt noko om det. Det har heller ikkje noko relevans for svara i oppgåva. Når eg møtte respondentane personleg, kunne eg sjå kroppsspråket under intervjuet, dette er med på å gi eit betre interjuv.

Alle respondentane har fått mogelegheit til å lesa intervjuet etter det er transkribert. Dette for at dei skule ha mogelegheit til å retta om dei meinte noko var feil. Ingen av dei har nytta mogelegheita.

4.9 Informert samtykke

Utgangspunktet for eit kvert forskingsprosjekt er prinsippet om at forskaren må ha deltakarens informerte samtykke (Thagaard, 2016, s. 22). Norsk senter for forskningsdata (NSD) seier dette om krav til samtykke: Det skal ver frivillig, spesifikt og informert utvitydig, gitt gjennom ein aktiv handling, dokumenterbart, og det skal vera lika lett å gi som å trekka tilbake (NSD, 2021). Det skal vera frivillig å delta i forskning. Eit samtykke der deltakaren føler seg pressa til å delta, er ikkje gyldig, eller om det får uheldige konsekvensar om ein ikkje samtykkjer. Det skal vera tydeleg og spesifikt kva ein samtykkjer til. Det vil sei at det som ein samtykkjer til, er eit klart og presist formulert formål. Det skal brukast eit klart og enkelt språk der ein fattar seg i korthet. Den som skal delta i forskning, må gjera ein aktiv handling før at samtykket skal vera gyldig. Dette kan vera å skriva under på eit dokument, klikka på ein knapp eller haka av i ein boks. Dersom respondenten ikkje gjer det, er det ikkje eit gyldig samtykke. Samtykke skal vera dokumenterbart, dette kan gjerast med for eksempel signatur, munnleg lydopptak, av kryssing på skjerm eller via e-post. Det skal vera lika lett å trekka attende som å gi eit samtykke. Ved attendetrekking av samtykke skal ein vanlegvis sletta denne personen sine personopplysningar frå datamaterialet. I dette prosjektet har eg nytta meg av eit skjema der respondentane skriv under at dei samtykker til deltaking. Sjå vedlegg. Alle respondentane fekk tilbod om å få tilsendt samtykkeskjema og intervjuguiden før intervjuet, slik at dei kunne gjera seg kjent med kva som vart spurt om. Ingen av respondentane ville ha det tilsendt i forkant.

4.10 Informasjonsskrivet

Informasjonsskrivet er ei skriv til dei som vert spurde om å delta i undersøkinga. Skrivet skal innehalda opplysningar om formålet med studien, kven som er ansvarlege for prosjektet, kvifor du får spørsmål om å delta. At det er frivillig å delta, kva det inneber for den som deltek, kva som skjer

med opplysningane når forskingsprosjektet er avslutta. Dine rettar som deltakar, kva som gir oss rett til å behandla personopplysninga. I prosjektet er det nytta eit standar skjema frå Høgskulen på Vestlandet. Skjemaet er tilpassa oppgåva. (Sjå vedlegg)

4.11 Anonymitet

Deltakarane i undersøkinga har rett til anonymitet. Prinsippet om konfidensialitet inneber at deltakarane i undersøkinga har rett til beskyttelse av sitt privatliv (Thagaard, 2016, s. 205). Det gjer at vi må utforma teksten på ein slik måte at det ikkje er mogeleg med gjenkjenning av deltakarane. Vi bør unngå å skriva spesifikk alder, yrke og bustadadresse. Vi kan òg nytta fiktive namn på respondentane eller omtala dei som «respondent 1» eller «respondent 2». Det er viktig at ein vurderer kva endringar ein kan gjera utan at det går utover kvaliteten på data som er samla inn. I denne studien er det personar som representerer verksemdene som er intervjuet, alle desse er over 18 år og har ikkje problem med å forstå kva det er dei deltek i. Det vert ikkje nytta namn på respondentane. Dei har fått eit respondent nummer som vert nytta når dei vert siterte. Det er ikkje brukt namn i lydopptaka eller i transkribering. Utskrifter som er nytta i analysen er oppbevart innelåst.

4.12 Andre etiske perspektiv

Presentasjon av data har etiske krav, dersom ein tek eit sitat ut av ein større samanheng kan det gi ei anna meining enn om det står i ein større kontekst (Jacobsen, 2013). Sitat som er nytta i denne oppgåva er ikkje teke ut av sin kontekst. I følgje Jacobsen (2013) er det resultatata i sinn fullstendige samanheng. Så langt det er mogeleg er alle funn tekne med i oppgåva.

4.13 Utval og rekruttering

Her viser eg korleis eg gjekk fram for å velja ut og rekruttera respondentane. Når ein vil finna ut kven ein ynskjer informasjon frå til eit prosjekt, handlar det om å definera ei utval som undersøkinga baserer seg på (Thagaard, 2016). Kvalitative studiar basera seg på strategiske utval. Det vil sei at utvalet er samansett utifrå ei målsetjing som på best mogeleg måte kan belysa problemstillinga til prosjektet (Befring E. , 2015). Dei kriteria eg har nytta for strategisk utval er: 1 verksemdar som har eller har hatt lærekandidat. Dette kan vera verksemdar innan dei fleste yrkesfaga, det vil kunna finnast nokon avgrensingar alt etter utfordringa til lærekandidaten. 2 verksemdar som har eller har hatt lærling. Dette ville eg ha med for å kunna sammanikna oppfølging dei får frå opplæringskontor. 3 verksemdene er innanfor det som var Sogn og Fjordane fylke. Dette for å avgrensa området eg skulle gjera intervjuet i. For å sjå om det var ulikskapar mellom ulike bransjar har eg rekruttert frå fem ulike bransjar.

For å finna verksemdene tok eg kontakt med fleire opplæringskontor. Desse hjelpte til med å finna verksemdar som oppfylte kriteria eg hadde funne. Det var berre positive tilbakemeldingar frå verksemdene som vart kontakta.

4.14 Prøveintervju

Før eg reiste ut i verksemdene for å gjennomføra intervju, hadde eg eit prøveintervju av ein medstudent. Dette gjorde til at eg endra litt på nokon av spørsmåla. Det var òg med på å gjera meg tryggare i intervjusituasjonen.

4.15 Gjennomføringa av intervju

Det er tidlegare blitt presentert at det er nytta kvalitativ metode med semistrukturert intervju for datainnsamlinga. I denne delen vil eg vis korleis intervju vart gjennomførde. Alle intervju vart gjennomførde på respondentane sine arbeidsplassar. Det var etter ynskje frå respondentane. For å få gode intervju brukte vi litt tid på gjennomgang av bakgrunnen til oppgåva. Alle fekk tilbod om å få informasjonsskrivet tilsendt før eg kom. Ingen av dei ville ha det tilsendt. Etter vi hadde gått gjennom informasjonsskrivet og dei hadde underteikna samtykkeerklæring starta vi med intervjuet. Det vart nytta lydopptakar medan vi gjekk gjennom spørsmåla. Det var ikkje vanskeleg å få svar på spørsmåla. Av og til måtte eg som intervjuar få intervjuet tilbake til spørsmåla. Dette kom av at respondentane vart ivrige og hadde mange ting dei ville snakka om. Det er da viktig at den som intervjuar tek kontroll over situasjonen og får den attende til spørsmåla (Thagaard, 2016, s. 92). Det er betre med denne situasjonen enn at ein vert møtt med tausheit frå respondenten. Det kan vera utfordrande å finna balansen mellom å lytta til respondenten sin forteljing og å ta initiativet til å gå vidare i intervjuet. Med ei lyttande haldning viser vi at vi rettar vår merksemd heilt og fullt til respondenten (Thagaard, 2016, s. 102).

4.16 Transkripsjon

Her vil eg gi ein kort skildring av transkriberte rådata i form av lydfiler til tekst. Etter kvart intervju vart lydfilene transkriberte. Ved å lytta til lydfilene og skriva ned alt som vart sagt ordrett vart lyd til tekst, transkripsjonen vart gjort i eit Word dokument. Under transkripsjonen vart eg godt kjent med funna i intervju. Sjølve transkriberinga tok lang tid. Dette kjem av at eg transkriberte ordrett det som vart sagt av respondenten.

4.17 Tematisk analyse.

For å analysa innsamla data kan ein nytta ulike metodar, ein må finna den tilnærminga ein opplever ligg si forskning nærmast (Jacobsen, 2013). I denne oppgåva har eg valt å bruka tematisk

analyse. Da kan eg analysere informantane kvar for seg og på tvers av dei ulike verksemdene (Widerberg, 2014). I tematisk analyse går ein i djupna på dei ulike tema som respondentens har svart på. Dette er i tråd med det fenomenologiske perspektivet, på grunn av at det gir grunnlag for ei djupare forståing av respondentens verkelegheit (Thagaard, 2016).

Etter at interjuva er gjennomførde er det tid for analyse. Braun og Clarke, 2006 seier at analysen vert prega av problemstillinga. Eg har valt å nytta tematisk analyse (TA) (Braun & Clarke, 2006). Ved å bruka tematisk analyse identifiserer, analyserer og rapporterer ein tema eller mønster i det innsamla materialet. Braun & Clarke har delt tematisk analyse inn i seks fasar. Det kan sjå ut som analysen er ein punktvis prosess der eg har halde meg til oppskrifta. Det er viktig å understreka at dette er ein prosess som flyt frå det eine til det andre. Det er ein prosess der bevegelse fram og tilbake er nødvendig (Braun & Clarke, 2006).

Første fase

Når eg sjølv har gjort intervjuva hare eg ifølge Braun & Clarke (2006) kome til analysen med forkunnskap om data materialet. Det er derfor viktig at forskaren vert kjent med breidde og djupn i det innsamla datamaterialet (Braun & Clarke, 2006). Eg har transkribert alle opptaka ordrett i den fasen. Etter at det var gjort har eg lese gjennom det nedskrivne materialet medan eg spelte av opptaka på nytt. Dette gjorde eg for å sjå om det var gjort feil i transkriberinga eller om noko var utelete. Det som var oppdaga av feil vart retta opp. Medan eg har gjort dette har det starta ein prosess med å sjå kva som var av interesse i notata. Det er det Braun & Clarke omtalar som ein tidleg fase av analysen (Braun & Clarke, 2006).

Den andre fasen

Her har eg valt å ikkje nytta analyseprogram, eg har sett opp eit skjema der dei ulike kategoriane har blitt nytta. Alle intervjuva er blitt skrivne ut og det er nytta markeringstusj for å markera det eg ville ha med. Braun & Clarke vil at heile materialet skal bli sett og at det vert gitt like mykje merksemd til. Eg har valt å analysere etter spørsmålsgruppene, slik kan eg sjå kva som går att i dei ulike intervjuva. Sjå utklypp av analysen under.

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|---|---|---|
| Erfaring med lærekandidat | Fleire lærekandidatar på fleire arbeidsplassar | Ja, frå andre jobbar og | Har jobba med lærlingar i 11 år | Det har eg | Ja |
| Kvifor lærekandidat | Samfunnsansvar, gi mogelegheit, innkludering, rekruttering, mange blir dyktige medarbeidarar, rimeleg oppbygging av medarbeidar på sikt | Kandidatar som vil gjera ein innsats. Andre har ikkje tru på dei, samfunnsansvar, lokal tilhøyrighet. Vi skal vera eit føredøme | Etter litt press frå opplæringskontor vi ser han har vokse enormt, meistring for kandidaten. Vi har fått gjennom alle lærlingane, kanskje derfor vi vart utfordra på lærekandidat | Det er todelt, vi får ikkje tilsetja fast, men kan ta inn lærlingar. Då har vi dei i to år. Det ander er samfunnsansvar, det er spesielt for lærekandidaten | Hjelpe folk til å prøva, pensa dei inn på noko dei har lyst til. Samfunnsansvar |
| Kjennskap til lærekandidaten | Nei | Nei | Nei | nei | Nei, men ofte så er dei lokale |

I tredje fasen

No er data sett i ulike kodar, no startar eg med å sortera dei ulike kodane i tema. Bildet over viser tre ulike tema. Det første handlar om respondentane har erfaring med lærekandidat. Det andre er kvifor respondentane meiner verksemda tek inn lærekandidat. Det siste er om respondenten eller andre i verksemda har kjennskap eller familieforhold til lærekandidaten.

Fase fire

Her vil vi finna ut om potensielle tema som har blitt til i den tredje fasen vert støtta av datamaterialet (Braun & Clarke, 2006). Ifølgje Braun & Clarke (2006) er denne fasen todelt. Først ser eg at teksten

som eg har lagt inn støttar temaet. Finn eg tekst som ikkje støttar kodane vert desse fjerna. Så er eg i gang med den andre fasen der eg sjekkar temaet mot heilheita i intervjuet. Etter det les eg intervjuet på nytt for å sjå at dei tema som eg har valt stemmer, og for å sjå om det er data som byggjer opp under tema som ikkje er tekne opp tidlegare (Braun & Clarke, 2006).

Femte fase

No er dei ulike data blitt tematisert, no starta fasen med å definera tema (Braun & Clarke, 2006). Her skal eg finna kjernen i temaet. Ifølge Braun & Clarke er det viktig å analysera kvart tema for å få fram forteljinga i det einskilde temaet. På den måten kan ein få fram heilskapen i historia (Braun & Clarke, 2006).

Sjette fase

Denne fasen handlar om å skriva dei ulike temaa i oppgåva. Det er her dei ulike temaa skal vera med på å formidla den komplekse historia om det som har kome fram i intervjuet. Det vert anbefalt å nytta levande eksempel frå data inn i den nedskrivne teksten.

For å analysera brukar eg ulike tema der eg set inn svara frå informantane under ulike kategoriar. Dersom eg brukar tema økonomi kan eg sjå om verksemdene brukar det som ei positiv drivkraft, eller er det ein retarder i forhold til å ta inn kandidatar. På den måten kan ein samla alle svara som handlar om det same, og slik sjå om det er samanhengar mellom verksemdene.

Kor mange gonger vert eit tema omtalt? Ved å telja kan ein sjå om informantane nyttar dei same orda for å beskriva ulike tema. Det kan for eksempel vera ordet samfunnsansvar. Når ein analyserer dei ulike intervjuet kan ein sjå om informantane omtalar samfunnsansvar med ulike ord. Tema som er brukt her er samfunnsansvar, økonomi, gi mogelegheit, meistring, tilknytning til arbeid.

5 Presentasjon av respondentane og funna

5.1 Presentasjon av respondentane

Det er intervjuet 8 respondentar i ulike verksemdar, under kjem ein kort presentasjon av dei

Respondent 1 er ein mann i femti åra, er leiar i ei middels stor verksemd innan sal og service.

Respondent 2 er ein mann i midten av femtiåra, er leiar i ei stor verksemd innan service.

Respondent 3 er ein mann i midten av førtiåra, er avdelingsleiar i ei verksemd innan sal og service.

Respondent 4 er ein mann i slutten av trettiåra, produksjonsleiar i ei middels stor verksemd innan tenesteyting.

Respondent 5 er ein mann i midten av femtiåra, leiar i ei stor verksemd innan service og tenesteyting.

Respondent 6 er ein mann i slutten av førtiåra, avdelingsleiar i ei stor produksjons verksemd.

Respondent 7 er ein mann i midten av førtiåra, leiar i ei lita verksemd innan sal og tenesteyting.

Respondent 8 er ein mann i slutten av førtiåra, leiar i ei lita verksemd innan bygg- og anleggsbransjen.

5.2 Presentasjon av funna

Funna viser at det er nokon ting som kjem frå alle respondentane. Det er samfunnsansvar, inkludering, meistring, og gi mogelegheit til deltaking i arbeidslivet. Eg vil komma inn på dei ulike omgrepa og kva dei ulike verksemdene seier om dette.

5.2.1 Samfunnsansvar

Verksemdene seier dei har eit samfunnsansvar, det å gi einskildpersonar mogelegheit til eit arbeid. Det vert påpeikt at mange av dei som ikkje har funne skulen som den gode vegen til arbeidslivet, kan bli dyktige medarbeidarar dersom dei får mogelegheita til å visa at dei kan få ting til i praksis. Det vert og sagt at det kan vera ei god investering for framtida dersom ein får ein arbeidar som føler meistring i oppgåvene som skal gjerast. Respondent 6 seier:

«Det viktigaste i alt detta her er å sjå mennesket i – at lærekandidaten er i fokus. Så må ein leggja godt til rette for det.»

Respondentane er opptekne av at det skal vera eit tilbod der lærekandidaten skal sjå at det er relevante arbeidsoppgåver. Dei skal gjera ein jobb som betyr noko for verksemda, slik at dei er med i verdiskapinga.

5.2.2 Inkludering

Dei ulike verksemdene er opptekne av at lærekandidaten skal vera ein del av fellesskapet på arbeidsplassen. Kandidaten skal ha tilgang til dei same goda som andre tilsette, dei skal vera med på sosiale tilstellingar og vera ein del av «gjengen» Dei får òg andre gode som følgjer med arbeidet. Dette kan vera rabatt på varer, tilgang til verkstad utanom arbeidstida. Det vert òg sagt at dei andre tilsette i det store og heile ikkje ser nokon forskjell på om det er ein lærekandidat eller ein lærling. Frå respondent 3 får eg dette svaret:

«Men bransjen treng å ta vare på desse her og. Vi kan ikkje berre ha ingeniørar og elektrikarar. Vi må ha folk som kan bytta deler og ja.»

Respondenten er oppteken av at nokon må gjera det fysiske arbeidet, verksemdene går ikkje rundt dersom alle i yrkesfaga skal ha høgare utdanning. Dei vil gjerne ha tilsette som har høgare utdanning, men ser at dei ikkje er konkurransedyktige dersom dei ikkje har nokon som kan gjera den daglege produksjonen. Ein av dei andre respondentane, nr 8, seier dette om inkludering:

«Ja ja absolutt, du veit denne gjengen her er mykje gamle anleggsfolk og langtransportsjåførar. For dei å ha med seg ungdomar, og kunna læra vekk noko! For dei ser med ein gong det å læra dei å køyra hjullastar og gaffeltruck og lastebil. Det er på med ein gong»

Dei er opptekne av inkludering og at dei skal få med lærekandidaten i arbeidsmiljøet. Lærekandidaten skal ha dei same tilboda og godane som dei andre tilsette i verksemda.

5.2.3 Meistring

Det å sjå framgang og meistring for lærekandidaten vart framheva som ein av faktorane som var viktig for at ein skulle ta inn lærekandidat. Dette var noko som vert sett på som positivt for alle, også dei andre tilsette som var med på å gi opplæring til kandidaten. Fleire av dei seier det er viktig for dei å kunna få moglegheita for dei som har hatt lite meistring i skulen eller har andre utfordringar. Det at dei lærer litt og litt, og på den måten får meistring.

5.2.4 Familie og kjennskap til lærekandidaten

Ingen av respondentane seie dei har familie eller nært kjennskap til lærekandidaten som drivkraft for å gi opplæringsplassen. Dette var det som eg trudde med mi forforståing kom til å vera det mest avgjerande. Den eine verksemda seier det er familieforhold til ein av dei tilsette, men at dette ikkje har påverknad på tilbodet som vart gitt. Dei var derimot opptekne av at det skulle vera openheit om dette over for dei andre tilsette. På spørsmål om kjennskap til lærekandidatane seier fleire av respondentane at dei er i små lokalsamfunn. Dei har ei haldning til at det er ein del av det å ha eit godt lokalsamfunn at dei som verksemdar skal visa ansvar og gi moglegheit for deltaking i arbeidslivet. Respondent 6 seier dette:

«Det hadde ingen betydning, det var berre det at det var openheit om familieforhold og kordan det var. Som gjorde til – det hadde ingen ting med det praktiske i forhold til å ta inn da.»

Det at det ikkje har nokon betydning gjer at det òg er moglegheit for lærekandidatar som ikkje har lokal tilhøyrslse, dette gjer det lettare å få opplæring. Det som er positivt med det er at den som skal få lærekandidat plass står friare til å velja det faget som han/ho har interesse for.

5.2.5 Gi mogelegheit

Fleire seier dei ser på det som ein naturleg del å gi mogelegheit til deltaking i arbeidslivet. Det vert understreka viktigheita av å få til meistring. Ein av respondentane snakkar om det å sjå ein du veit har hatt problem med skule, få til meistring i eit praktisk fag. Det vert og sagt at dei kan få gode medarbeidar på sikt. Det at andre kanskje ikkje har tru på at lærekandidaten kan få det til. Det vert sagt at det kan ta tid å læra dei opp, men at mange av dei som kjem som lærekandidatar vert i verksemda.

5.2.6 Kven har verksemdene kontakt med om lærekandidaten

Alle har hatt kontakt med opplæringsavdelinga i fylket, dei fleste seier det er opplæringskontora dei har mest kontakt med. Det er dei som har oppfølginga av lærekandidaten. Nokon av verksemdene har hatt møte med lærekandidat, opplæringskontor og fylkeskommunen, Det er når ting ikkje har fungert og ein må finna ei løysing på dette.

Nokon av verksemdene seier at kandidaten er litt på skule for å ta opp att fag. Det er det opplæringskontor som ordnar med.

5.2.7 Påverknad på arbeidsmiljøet

Funna viser at det verksemdene ser på som negativt er at det tek tid og resursar. Ein av respondentane seier at det går med tid til opplæring som han kunne brukt til andre ting i verksemda. Dei seier det kan vera krevande i ein hektisk kvardag å gi opplæring til ein lærekandidat. Samstundes ser dei at det er positivt for arbeidsmiljøet og dei som arbeidar med lærekandidaten. Dei hevar sin eigen kompetanse for å vera budde til å driva opplæringa. Det at det kjem unge inn i arbeidsmiljøet vert sett på som positivt blant dei som er på arbeidsplassen. Mange av dei får ein ny giv med å læra opp folk i faget, dei tek ansvar og viser dei yngre kva dei kan av fagkunnskap. Respondent 6 seier det slik:

«Ja det vil eg meina at det påverkar i ein positiv grad. For den du set som ein ansvarleg for ein lærekandidat, må heva seg sjølv og bedrifta må tenkja litt lenger. Altså, du skapar ein god – gode relasjonar innad. At den som er fagleiar må heva seg sjølv.»

Det vil seia at det ikkje berre er lærekandidaten som lærer, her er det fleire i verksemda som får eit læringsutbytte. Dette vart sett på som positivt frå respondenten. Det at fleire av arbeidarane tek tak og set seg inn i det verksemda arbeidar med er positivt. Det vil seia at det å ha lærekandidat er med på å heva det faglege nivået i verksemda.

5.2.8 Har verksemda tent på økonomisk på å ha lærekandidat?

Her er det litt delte svar, nokon av dei er klare på at dei ikkje tenar noko økonomisk på å ha lærekandidat. Nokon er usikre på om det er eit positivt reknestykke medan andre meina dei tenar på lærekandidaten så lenge det ikkje er for mykje negativt rundt kandidaten. Det eg ser er at nokon av dei blandar saman lærling og lærekandidat. Dei tenar på lærlingen men det er ikkje sikkert dei gjer det på lærekandidaten. Det er veldig avhengig av progresjonen til kandidaten. Progresjonen kan ha samanheng med kva som gjer at ein elev har blitt lærekandidat. Det er noko eg ikkje har undersøkt i denne oppgåva. Respondent 1 seier dette om den økonomiske delen for verksemda:

«Nokon gonger så kan vi tena, og nokon gonger så tapar vi. Det er veldig opp til den personen vi tek inn. For det at viss det viser seg at vi får den personen til å fungera godt. Da vil vi nok mest sannsynleg begynna å tena pengar på han. For da vil han begynna å produsera mot at han er ei rimeleg arbeidskraft. Men det er nok meir på den andre sida. Der det krever enormt med ressursar og tid. På ein del av dei. Da taper vi nok pengar, så eg trur ikkje det er eit godt reknestykke viss vi skal sette det opp. Det trur eg ikkje!»

Frå ein av respondentane vart det sagt at det var vanskeleg å få tilsetja nye arbeidarar i faste stillingar. Då såg han at det var ei god løysing å nytta lærlingar og eller lærekandidatar. På den måten kunne dei løysa behovet som var der for arbeidskraft.

5.2.9 Økonomisk støtte til lærekandidatordninga

På spørsmål om verksemdene får god nok økonomisk støtte til lærekandidatordninga er det også delte svar. Det er tydeleg at verksemdar som har stilt krav om ekstra kompensasjon har fått dette. Medan det kan virka som andre ikkje veit at dei kan få ekstra støtte. Det kjem klart fram at dei fleste ikkje har forventning om at lærekandidaten skal kunna produsera på lik linje med ein lærling. Ein av respondentane som hadde stilt krav om ekstra kompensasjon seier dette:

«Etter det vetle eg kjenner til det så tenkjer eg det ja. No fekk me oppfølging etter at eg hadde observert han og hatt han her i ein månads tid, så hadde vi møte i lag. Da ba eg om ti timar oppfølging i veka. Og kompensasjon for det og det fekk vi. Så det var ikkje vanskeleg nokon leis.»

Medan ein av dei andre respondentane ikkje hadde stilt nokon krav, og heller ikkje var klar over at han kunne gjera det. Når eg spør respondent 6 om den økonomiske støtta til lærekandidaten er god nok seier han dette:

«Det vert den aldri veit du – nei men vi merkar ikkje så mykje til den. Men skal du gjera detta skikkeleg så må du kjøpa inn klede og sko og hanska og hjelm og briller. Det kostar peng. Når folk er på arbeidsplassar no så må det vera merkte kler og alt utstyr. Det er knapt nok det

dekka inn. Da må du på det nivået – kva var det det var for noko da? Det vert gjennom NAV. Da er det betre dekning.»

Under intervjuet kjem det fram at han ikkje kjenner til at han kan søka om ekstra midlar til lærekandidaten. Det har han derimot fått når dei har hatt personar som har Nav har hatt utplasserte av dei.

5.2.10 Kva vil dei ha hjelp til

Når vi kjem til temaet kva verksemdene gjerne vil ha meir hjelp til, er det noko som kjem frå nesten alle. Det er at ungdomane må bli meir budde for arbeidslivet. Verksemdene seier det er eit fåtal som veit kva som ventar dei i arbeidslivet. Det mest elementære som å møte til rett tid er ei stor overrasking for mange av dei. Dei er ikkje vane med å bli stilt krav til. Mange har problem med å ta rettleiing frå ein leiar. Leiarane i verksemdene er tydelege på at her har skulen ein jobb å gjera. Det vert og påpeikt at det som dei i verksemdene forventar ein elev skal kunna når han kjem frå skulen er mangelvare i mange høver. Mange av verksemdene vil gjerne at elevane får ei grundigare opplæring i fagspesifikke emne i skulen, og at dei skal trenast og forberedast til arbeidslivet. Dette saman med eit betre økonomisk grunnlag for å ha lærekandidat. Dette seier respondent 7 om kva dei ser er mangel med lærekandidaten når dei startar opplæringa:

«Nei altså egentleg ikkje direkte frå – på det. Det går meir på utdanningsløpet. At ein tenkjer kva som er viktig i forhold til denne bransjen.»

Dette er det som er lagt opp til i fagfornyinga, her skal elevane bruka meir tid på fordjuping i det faget som dei vil utdanna seg i. Det skal koma tidleg retting mot det faget eleven vil utdanna seg i. Ein av dei andre respondentane, respondent 8 er meir oppteken av det økonomiske og seier det slik i intervjuet:

«Det er økonomi som – som ville vore det mest gunstige for vi som jobbar i privat sektor. Så er det veldig fokus på inntening og det er vanskelegare og vanskelegare å tena pengar i dag, så økonomi er viktig oppi detta her.»

Økonomi er noko som er i fokus i verksemdene, dei må kvar dag ha det i fokus. For ei transport verksemd kan ei skade på ein av vognene gjera at dei ikkje har pluss i på den vogna den månaden. Det same kan vera resultatet om dei har høgt sjukefråvær blant dei tilsette.

5.2.11 Tilpassing av opplæringa

På spørsmål om tilpassinga av opplæringa seier dei fleste at det fungerer godt, dei er med og lagar ein plan for opplæringa som dei justerer undervegs i opplæringstida. Det er i dei fleste tilfella opplæringskontoret som er med å lagar planen. Det er nokon som saknar meir informasjon om eleven frå skulen. Verksemda kunne tenkt seg eit overgangsmøte der skulen var med og kunne gitt informasjon om utfordringane eleven har hatt i skulen og på den måten kunne dei spart tid på kartlegging. Respondentane er òg tydelege på at mange av elevane ikkje er klare for arbeidslivet, mange av dei har ikkje nokon kjennskap til krava som er i arbeidslivet. Respondent 5 seier dette om elevane som kjem frå skulen:

«At det kjem elevar frå skulen, direkte frå skulen som får eit lite sjokk når dei kjem ut i yrkeslivet og ser at det var ikkje slik som vi hadde tenkt.»

Det vert og sagt at mange av dei ikkje taklar kontakten med kundane. Det med å gi melding til ein mottakar av varene når du vert for sein til avtalt levering er det mange som ikkje skjønner at dei skal gjera. Når kunden vert sur for dette er det ein ting lærekandidaten ikkje skjønner. Dette seier respondenten skulen må forbereda elevane meir på.

5.2.12 Utprøving av lærekandidaten

Alle har hatt eleven inne i verksemda før dei har teke han inn som lærekandidat. Dette kan vera gjennom skulen i yrkesfagleg fordjuping, i ein prøveperiode frå opplæringskontor eller NAV. Fleire av verksemdene er opptekne av denne utprøvinga ikkje berre for sin eigen del, men og for eleven sin del. Dei vil at lærekandidaten skal få prøva seg i faget i ein periode før dei bestemte seg. Dette har både med faget og at dei føler det er eit greitt arbeidsmiljø. For å unngå at dei set i gang eit opplæringsløp som ikkje vil fungera seier ein av respondentane dette:

«For liksom å bli kjent med, og for at den kandidaten skal få prøva seg for å sjå at det er rett da. For det er kjedeleg å begynna på eit løp og så er det heilt feil.»

Det kan vera mange ting som endrar seg for ein lærekandidat undervegs. To til to og eit halvt år kan kanskje ikkje verka så lenge, men det kan skje mange ting undervegs. Dette kan vera både positivt og negativt. Dei fleste seier dei ser ei god utvikling av lærekandidaten. Det er ei verksemd som seier dei har hatt problem med å få lærekandidaten til å delta på opplæring i regi av opplæringskontoret. Dei er tydelege på at det er lærekandidaten som ikkje vil og at opplæringskontoret har lagt godt til rette for opplæringa.

5.2.13 Vil dei ta inn nye lærekandidatar

Det er alle verksemdene positive til. Ei av verksemdene er i dialog med ein ny kandidat, ei av dei andre seier dei vil gi ungdomar som vil inn i yrket mogelegheita. Respondent 4 seier det slik:

«Kjekke flinke folk som vil gjera noko får sjansen av oss.»

Det er kjekt at alle verksemdene er positive til å ta inn nye lærekandidatar. Dei vil ikkje ta for mange lærlingar og eller lærekandidatar i gongen. Dei er opptekne av at det skal vera eit godt tilbod som gjev dei relevant opplæring

Er det noko respondenten vil tilføra?

På spørsmålet om det er noko dei vil tilføra kjem det ulike ting. Ein av dei tinga som vert teke opp av fleire er at dei føler lærlingar og lærekandidatar er for lite forbered til arbeidslivet. Respondent 3 seier:

«At lærekandidaten må innsjå kva tilbod han får, det er ikkje alle som får det, det med å kunna bu heima og ha opplæring lokalt.»

For mange av lærekandidatane er det vanskeleg nok med overgangen frå skule til arbeidsliv. Det vil då vera ein fordel for dei om dei får opplæringa i nærmiljøet. Medan det for andre kan vera ein bra ting å flytta for å få opplæringsplass. Dette er individuelt. Det vert og sagt ein del om det å sjå personen og ikkje ein diagnose, eller eit vitnemål med manglar. Respondent 5 seier det slik:

«Det viktigaste er å sjå mennesket! Meistring, leggja godt til rette, læra dei å vera presise. Bli ein del av eit team.»

Verksemdene er opptekne av oppmøte, det er ein føresetnad dersom dei skal kunna læra dei noko. For mange av verksemdene er opplæring meir en det mange trur. Det handlar ikkje berre om læreplanmåla som pedagogane i skulen er opptekne av. For representantane for verksemdene er det alt som er med rundt faget. Få forståing av samanhengar mellom innkjøp av varer og utstyr og den jobben som skal gjerast. Møte med kunden og at det er kunden dei lever av. Det med å vera på rett plass til rett tid, bli ein del av eit arbeidsmiljø der du ser at du har ein jobb du skal gjera, som andre er avhengige av vert gjort. Samstundes er lærekandidaten med i eit miljø som vil tilretteleggja slik at meistring og deltaking skal vera mogeleg.

6 Drøfting av funna

Studien har undersøkt kva som er drivkrafta til verksemdene som tek inn lærekandidatar. Den har og spurt kva dei vil ha meir hjelp og støtte til under opplæringa og om dei vil ta inn nye lærekandidatar.

Drøfting opp mot tidlegare funn er ikkje så enkelt, dette med tanke på at det ikkje er lett å finna forskning på verksemder som har teke inn lærekandidat. Det finst litt forskning og nokon rapportar der ein har sett på lærekandidat ordninga frå lærekandidaten sin ståstad.

6.1 Hovudfunna

Funna i undersøkinga har gitt andre svar enn det eg hadde venta ut frå mi forforståing. Med glede og tilfredsstilling kan eg sjå at verksemdene har ei drivkraft som handlar om andre ting enn økonomi. Det vert i veldig liten grad vist til økonomi, derimot vert det sagt av fleire verksemder at dei utan å ha rekna på det vil tru dei har eit negativt reknestykkje med tanke på lærekandidat. Nokon av dei samanliknar det med lærlingordninga, der ein har gått inn i eit opplæringsløp der halvparten av tida er tenkt som opplæring og halvparten som verdiskaping. Det nokon av dei seier er at dersom dei lukkast med opplæringa av lærekandidaten vil dei i mange tilfelle få ein flink og lojal arbeidar.

6.1.1 Samfunnsansvar

I alle intervjua kjem respondentane inn på samfunnsansvar. Det er det som har vore den store overraskinga for meg. Eg kom med ei forforståing om at det ville vera kjennskap til lærekandidaten eller familien som var medverkande og avgjerande for å få ein læreplass. Eg hadde tenkt at eg måtte ha minst ti respondentar. Når eg hadde intervjua åtte såg eg at det kom dei same svara. Hovudfunna viste seg å vera dei same. Eg hadde kome til ei metting der eg mest sannsynleg ikkje ville finna store avvik. Det var gledeleg å finna at privat næringsliv viser eit så stort samfunnsansvar. Når eg får dette som drivkraft for å ta inn lærekandidat, kjem det fleire spørsmål og refleksjonar til meg.

Kvifor skal verksemder i privat sektor bruka ressursar på ein lærekandidat? Sjølv seier dei at det er eit samfunnsansvar, men kva er eit samfunnsansvar? Eg kan finna definisjonar på kva samfunnsansvar er ved å sjå på ulike nettsider. Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) har et prosjekt som heiter Ringer i Vannet, ei av verksemdene som er med i studien er med i denne ordninga. Dette seier NHO om ordninga:

Norsk næringsliv har alltid tatt ansvar, skapt jobber og bidratt i sine lokalsamfunn ved å holde folk i arbeidslivet. NHOs Merkevare og metodikk for inkluderende rekruttering, Ringer i Vannet, bygger på denne tradisjonen. Og har synliggjort norske bedrifters evne til å vise samfunnsansvar på en merkbar måte. Ringer i Vannet er nå godt etablert som kanal for inkluderende rekruttering og som merkevare (Næringslivets Hovedorganisasjon, 2019).

Men attende til samfunnsansvar! Verksemdene seier det er vanskelegare å tena pengar. Eg tenkjer at dei då ikkje vil bruka ressursar på å gi moglegheit til ein lærekandidat, som dei ikkje er sikre på vil gi dei ein økonomisk gevinst. Men når eg har intervjua dei ulike respondentane i verksemdene ser eg at dette er noko som gir leiarar og tilsette nok att i kvardagen. Det er noko med å gi ungdom i

lokalmiljøet ei mogelegheit til deltaking i arbeidslivet. Sjå at det lykkast for ein som ikkje har hatt dei beste dagane i livet sitt på skulebenken. Han eller ho som ikkje var den beste eleven når det handla om teori på skulen. Den eleven som ikkje fann ro med bøkene og ikkje såg noko meinig i det som skulen hadde å tilby. Når dei kjem til ein arbeidsplass der dei føler meistring og at dei òg kan få til noko. For verksemdene er det å gi desse kandidatane mogelegheita samfunnsansvar og drivkraft.

Respondent 8 fortalte etter vi var ferdige med intervjuet at han hadde prøvd i nesten ti år med ein arbeidar. Dei hadde gitt han mange mogelegheiter til arbeid i verksemda, men når ting ikkje fungerte etter nesten ti år måtte han sei stopp.

6.1.2 Meistring

Når vi blir spurt hjelper vi til! Seier respondent 8. I det same interjuvet seier han at det er noko med det kjekkaste han veit, å sjå dei som er i arbeid av han får til meistring. Lærekurva er bratt her seier han, men får dei problem er vi her for å hjelpa dei. Dette er i mange høver personar som har lita tru på eiga meistring. Dei har ikkje fått til det som dei andre har gjort på skulen. Dei har følt seg utanfor. Dysleksi og/eller dyskalkuli kan vera ein av grunnane, det kan vera elevar som har Attention Deficit/Hyperactivity Disorder (ADHD) eller Autism Spectrum Disorders (ASD). Respondent 7 fortel at dei har lærekandidatar som har vore på god veg inn i miljø der dei ikkje burde vera. Dei var litt skeptiske til om det var rett å ta inn kandidaten. Var dette noko han ville, kjente han til faget? Dei ville ha han på prøve før å sjå om dette var noko for han og om dei meinte det ville vera rett for dei å ta han inn som lærekandidat. No når dei ser meistringa og framgangen lærekandidaten har hatt er dei ikkje i tvil om ar det var rett. Dei ser at han har forlate miljøet han var i ferd med å bli ein del av. Han har etablert seg med familie og er i fast arbeid i verksemda.

Meistring er nøkkelen til suksess, med meistring kjem det mange ting. Her kan eg ta med livsglede, varig tilknytning til arbeidslivet og for mange etablering av familie og heim.

6.1.3 Familie og kjennskap til lærekandidaten

Det som eg trudde var det mest avgjerande for å få ein plass som lærekandidat viser seg å ikkje vera det i det heile teke. Når eg har elevar som har nokon utfordringar har eg tenkt det var best å snakka med verksemdar som har kjennskap til dei eller familien. Dette har eg i gjort i samarbeid med føresette. For å seia det enkelt, det har ikkje falle meg inn at verksemdar som ikkje kjenner til eleven kunne tenkja seg å bruka tid og krefter på å ta denne med i yrkesfaglegfordjuping. Til mi store glede har eg gjennom denne oppgåva sett at eg har teke feil. Det er eit næringsliv der ute som tek samfunnsansvar, dei vil utgjera forskjellen for enkelt personen. Dei vil ta med dei som treng litt meir oppfølging. Dei ser ikkje berre på økonomien. Kanskje vi skal tenkja på det når vi handlar på nett! Vi

får ikkje ungdomane våre inn i nettbutikkane i utlandet. Det er her i nærområdet verdiskapinga og opplæringa av den komande generasjonen skjer. Når berre ei av verksemdene seier dei har hatt lærekandidat der det er familie til kandidaten som arbeidar i verksemda fekk min forforståing ein tydeleg knekk. Men det var ein knekk eg lever godt med. Det vart sagt frå verksemda som hadde kjennskap til lærekandidaten at familieforhold og kjennskap ikkje hadde nokon innverknad på tilsettinga. Det dei derimot var tydelege på var at det skulle vera openheit rundt det slik at dei andre tilsette skulle vita om det frå starten av.

6.1.4 Gi mogelegheit

Verksemdene er opptekne av at lærekandidaten skal få mogelegheit til å prøva seg i faget. Ein av respondentane seier at: Det er folk som har vore der og vist interesse for faget, og har lyst til dette. Dei seier dei vil gjera ein innsats for å klare det, for å få dei kursa og godkjenningane dei må ha. Det at ein kandidat viser interesse og vil noko er med på å gjera det lettare for verksemda. Det er det dei vil finna ut med prøvetida før dei bestemmer om dei vil ta dei inn. Ein av respondentane seier at det er viktig at dei tilbyr lærekandidaten arbeidsoppgåver som er relevante og gir mening. Dei skal ikkje ta inn ein lærekandidat for å ha ein som må ta dei jobbane dei andre ikkje vil gjera. Det skal vera dagar som er fylte med oppgåver som gir læring og mening. Det gir lita mening for lærekandidaten om det er kosting av lagergolv som vert den daglege oppgåva.

6.1.5 Kven har verksemdene kontakt med om lærekandidaten

Når vi snakka om kontakten verksemdene har med dei som har ansvar for lærekandidaten er det fleire som er usikre på om dei har hatt kontakt med fylkeskommunen. Det viser seg at det meste av kontakten går gjennom opplæringskontora. Det er dei same som verksemdene har kontakt med om lærlingane. Når vi har snakka litt om kontakten om opplæring kjem det fram at alle har hatt kontakt med opplæringsavdelinga i fylkeskommunen. Det er kanskje slik det skal vera at det er opplæringskontoret som har ansvaret og at opplæringsavdelinga kjem med der det viser seg å vera store utfordringar. Som kjent så gir fleire kokkar meir søl! Verksemdene er nøgde med ordninga slik den er, det er enklare å forhalda seg til ein slik at dei slepp å ha mange møter og meir oppfylging. Det vert og sagt at det er lett å få til møte med opplæringskontoret dersom ein må justera ting undervegs i opplæringsløpet. Samstundes seier nokon av verksemdene at dei ser forskjell i oppfylginga av lærlingar og lærekandidatar. Dei meiner det er betre oppfylging av lærlingar. Medan ei av verksemdene seier at det var lærekandidaten som ikkje deltok i dei tilboda som vart gitt av opplæringskontoret. For meg verkar det som det er eit tema verksemdene ikkje har reflektert så mykje over, dei har fått spørsmål om ein lærekandidat og har sagt ja. Om det var opplæringskontoret eller opplæringsavdelinga som kom med førespurnaden går litt under eit for verksemdene. Ein kan

oppsummera det med at det er veldig flytande grenser mellom opplæringskontor og den fylkeskommunale opplæringsavdelinga.

6.1.6 Hjelp og støtte til opplæringa av lærekandidaten

I intervju seier fleire av respondentane at mange lærlingar og lærekandidatar ikkje er klar for krava som møter dei i arbeidslivet. Det vert sagt at skulen må ta eit større ansvar for at dei skal kjenna det som kjem til å møta dei. Fleire seier at skulen stiller for lite krav.

6.1.7 Tilpassinga av opplæringa

Tilpassing av opplæringa kan handla om mange ulike ting. Det kan vara lærekandidatar som har redusert arbeidstid, fysiske tilretteleggingar og utveljing av kompetansemål. I mange høver er det kompetansemåla som vert tilpassa. Det at verksemdene saman med lærekandidaten og opplæringskontoret tilpassar og justera dette er positivt. Denne justeringa kan vera både opp- og nedjustering. Fleire av respondentane seier at dei ser mange av lærekandidatane har ein positiv utvikling og får til god meistring. Dette trur eg er ei av drivkreftene for å gi opplæringskontrakt.

Overgangsinformasjon frå skulen om utfordringane til lærekandidaten må gå an å få til. Det vil vera ein føresetnad at lærekandidaten eller foreldre/føresette godkjenner at dette vert gjort. Det er kjekt å høyra at samarbeidet med opplæringskontora fungerer godt.

Frå fleire av respondentane vert det påpeikt at mange av elevane som kjem frå skulen er lite budde på arbeidslivet. Dette er ein kritikk eg ser er rett, det er stor skilnad på dei krava som skulen stiller til eleven i forhold til det ei verksemd stiller til ein tilsett. Rett nok har vi fått ei ti prosent grense for fråvær i vidaregåande skule. Det er dokumentert fråvær, mange elevar har eit høgt dokumentert fråvær. Dette vert ikkje registrert på vitnemål. Det er òg spesielt i den tida vi er no med koronareglar der eleven eller foreldre/føresette kan dokumentera fråværet.

6.1.8 Utprøving før dei skriv opplæringskontrakt

Alle respondentane har hatt ein periode med utprøving. Dette er positivt men og naudsynt for å få eit inntrykk av lærekandidaten. Samstundes vil det vera viktig for lærekandidaten å få den tida som kan vera med på å gi svar på om det er rette faget og om det er ei verksemd ein vil arbeida med.

Utprøving i verksemd er noko vi starta med i skulen. Når ein elev skal velja verksemd i yrkesfagleg fordjuping, vil vi at dei skal få velja den verksemda dei sjølve har lyst å prøva. Dette er for mange første møte med verksemda. Når dei no etablera kontakt er det for nokon med tanke på lærekandidatpalass seinare. Skulen hjelper dei som har problem med å finna verksemd, og vi prøver gjerne fleire dersom det ikkje fungerer med den første verksemda eleven kjem til.

6.1.9 Påverknad på arbeidsmiljøet

Det er kjekt å sjå at respondentane seier det er mange positive effektar med å ha lærekandidat. Når det kjem unge inn i eit arbeidsmiljø kan det vera positivt. Dei kjem som ein frisk pust i mange høver og fører med seg noko positivt. Ingen har berre negative ting å seia om det å ha lærekandidat. Mange seier det er bra for dei som er det med unge og det dei tilfører. Fleire framhevar at det for dei eldre i verksemda er ei drivkraft å sjå ein ungdom som har utfordringar få til meistring. Det dei seier kan vera negativt er i dei tilfella lærekandidaten ikkje meistrar oppgåvene, ikkje møter opp til avtalt tid eller på andre måtar er til belastning for dei andre arbeidarane. Ein av respondentane sa at det var utfordrande når lærekandidaten ikkje ville delta på kurs som vart tilbydd av opplæringskontoret. Det er ein utfordring som har med lærekandidatens motivasjon å gjera. Då kjem vi inn på det som vert teke opp av andre at dei må setta av nok tid til opplæringa av kandidaten.

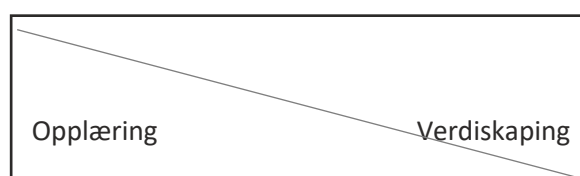
6.1.10 Tenar dei på lærekandidaten

Funna viser at her er respondentane delte. Det går frå dei som er tydelege på at dei tenar til dei som er klare på at dei ikkje tenar på lærekandidat. Eg ser at det er todelt, det er ein økonomisk del og ein del som ikkje kan målast i pengar. Det er i den økonomiske delen det er klar deling i respondentane. Om verksemda tenar økonomisk eller ikkje har nok ein del å gjera med kva nivå lærekandidaten er på. Er det ein velfungerande lærekandidat vil det vera enklare å tena på han enn det er på ein lærekandidat som krev meir oppfølging. Ser vi derimot på den andre delen er ser eg at verksemdene er einige om at det er positivt med lærekandidat. Dersom dei lukkast med opplæringa er det i einige om at dei kan ha ein god arbeidar som vil bli i verksemda.

6.1.11 Støtta til lærekandidatordninga

Den økonomiske delen av det å ha lærekandidat er ikkje noko drivkraft. Ein av dei seier det er dyrt å ha dei, berre det med klede er ein kostnad. Mange av dei er vane med å ha lærlingar, desse har eit mål om halve tida med opplæring og halve med verdiskaping. Denne modellen kan ein ikkje nytta når ein har lærekandidat. (Sjå modell.) Det at mange av verksemdene ikkje kjenner til at dei kan søka om ekstra midlar er noko opplæringskontora bør ta fatt i.

Læretid



6.1.12 Ser dei føre seg å ta inn nye lærekandidatar

Det at alle vil ta inn nye lærekandidatar er kjekt. Men kanskje ikkje så uventa når ein ser at det er samfunnsansvar som vert oppgitt av respondentane som drivkrafta for å ta inn lærekandidaten. Møte med folk i næringslivet har vore positivt, kvar dag er ein kamp om å tena pengar og få det til økonomisk. Med det som bakteppe er det kjekt å få dei attendemeldingane eg har fått i denne undersøkinga.

6.1.13 Avsluttande drøfting av overordna funn

Den største drivkrafta er utan tvil samfunnsansvar. Respondentane ser at det er ungdomar som har gode utsikter til meistring og varig tilknytning til arbeidslivet. For verksemdene kan mange av lærekandidatane bli «gull av gråstein». Dei kan verta stabil arbeidskraft. For mange av respondentane er det å gi mogelegheit til meistring for ein som ikkje har hatt skulen som den største meistringsarenaen ei drivkraft.

Respondentane seier at kjennskap til lærekandidaten eller familien ikkje er avgjerande for å gi dei mogelegheitene til opplæringskontrakt. Det at ein lærekandidat vil arbeida med faget og gjera ein innsats for å kunna få det dei treng av opplæring og sertifisering er avgjerande for å gi dei mogelegheita. Det er for det meste opplæringskontora som er verksemdene sine samarbeidspartnarar når det er behov for hjelp og støtte til opplæringa. Nokon av respondentane har og hatt kontakt med opplæringsavdelinga i fylkeskommunen. Det at arbeidslivet og dei krava som møter lærekandidaten der er eit sjokk for mange av dei vert påpeikt frå fleire av respondentane. Mange av dei seier skulen må forbereda elevane meir på arbeidslivet og det som møter dei der. Opplæringa av lærekandidaten vert tilpassa den einskilde, det handlar om tilpassing av kompetansemål, arbeidstid eller det kan vera andre tilpassingar. For å få ein opplæringskontrakt vil verksemdene ha ein periode med utprøving av kandidaten. Denne perioden er både for at verksemda og kandidaten skal sjå om dette er det rette for dei. Det at respondentane ser mange positive sider ved å ha lærekandidat er oppløftande. Dei seier at det er med på å løfta dei andre i verksemda til å utvikla eigen kunnskap for å kunna læra den vidare til lærekandidaten. Respondentane er delte på spørsmålet om det er god økonomi å ha lærekandidat. Svara spenner frå dei som er klare på at det er eit negativt reknestykke til dei som seier det er med på å gi økonomisk vinst for verksemda. Det dei er klare på er at den økonomiske delen ikkje er ei drivkraft for å ta inn lærekandidaten. Respondentane er klare på at verksemda vil ta inn nye lærekandidatar. Dei er

samstundes opptekne av at dei må gi lærekandidatane relevante og meningsfylte oppgåver. Det er og avgjerande at dei ikkje har for mange lærekandidatar på ein gong.

Drøfting av funna sett opp mot den didaktiske relasjonsmodellen og den proksimale utviklingssona
Funna i undersøkinga er klare, respondentane er tydelege på kva som er drivkrafta for å ta inn lærekandidatar. Samfunnsansvar, gi mogelegheit til deltaking i arbeidslivet, meistring og utvikling. Den didaktiske relasjonsmodellen har seks punkt. Lærekandidaten sitt utgangspunkt er med på å avgjera planen for opplæringa.

Når respondentane seier dei føler eit samfunnsansvar, viser dei det med å gi lærekandidaten mogelegheita til deltaking i arbeidslivet. Samstundes som dei kan få stabile arbeidstakarar med varig tilknytning til arbeidslivet. Dette er den delen av modellen som heiter mål.

Kva rammer har dei å forhalda seg til? Dei økonomiske rammene er ein av faktorane i det å gi opplæring. Dei som skal gi opplæringa er og med i den delen saman med lover og reglar verksemda må forhalda seg til. Skal all opplæring skje i verksemda eller er noko av den i skule.

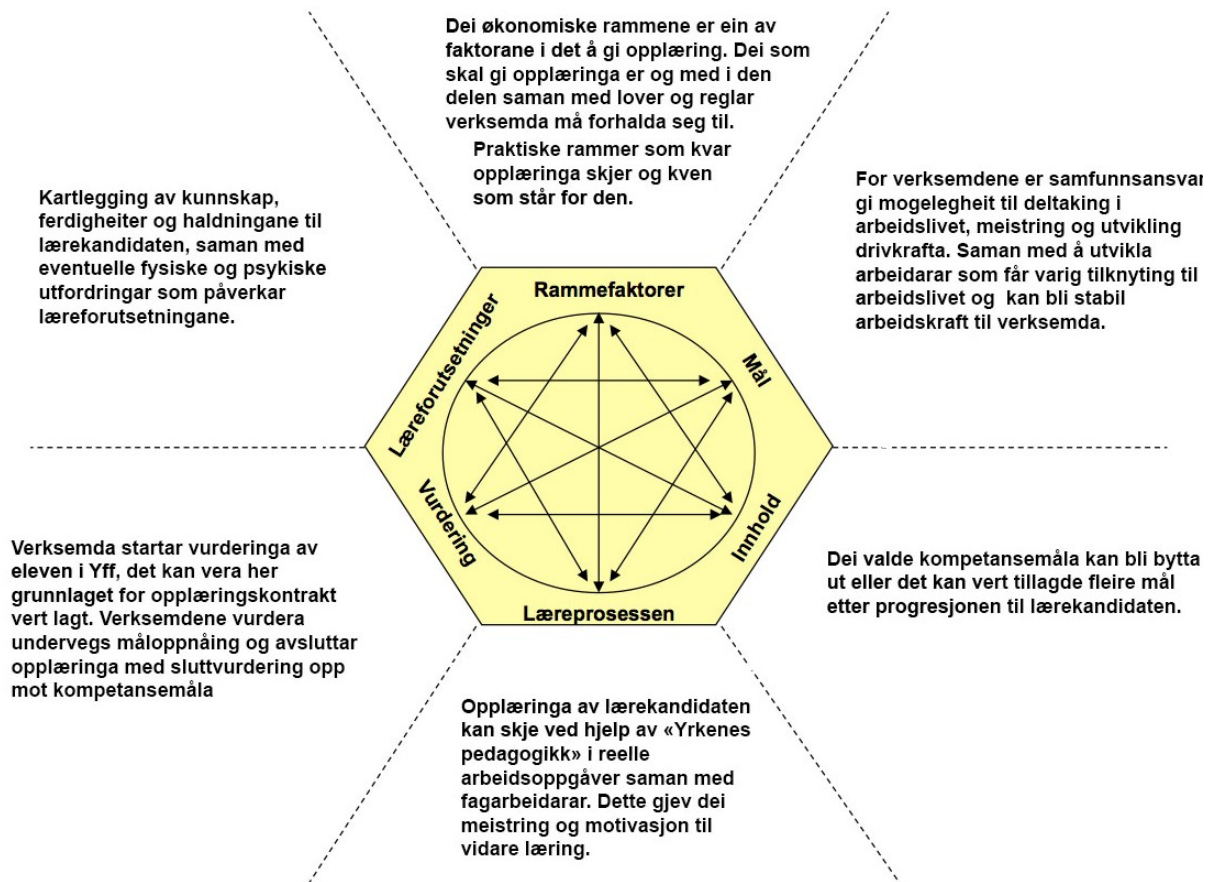
Vidare kjem arbeidsmåtar inn, for mange av lærekandidatane kjem meistringa når dei får arbeida med praktisk utføring av faget. Det er «yrkenes pedagogikk» i praksis, dei må og ha noko teori. Praktisk arbeid blanda med litt teori knytt opp mot kompetansemåla som er valde. I den didaktiske relasjonsmodellen ser vi denne delen som læreprosessen

Kompetansemåla som er valde kan bli bytta ut dersom dei ikkje fungera, eller det verta tillagde fleire mål om ein ser at progresjonen til lærekandidaten er betre enn ein trudde. Denne delen er knyta til innhald.

Kartlegging av kunnskap, ferdigheiter og haldningane til lærekandidaten, er saman med eventuelle fysiske og psykiske utfordringar påverkar læreforutsetningane. Manglar lærekandidaten deler av kunnskapen i faget, må den fyllast i verksemda eller på skule.

Vurdering er ein av delane i relasjonsmodellen. Vurdering skjer frå verksemda har eleven i yrkesfagleg fordjuping (Yff) eller anna utprøving, før dei teiknar opplæringskontrakt. Undervegs i opplæringsperioden skjer det ein vurdering av utviklinga og progresjonen til lærekandidaten saman med opplæringskontoret og verksemda. Opplæringa vert avslutta med ein kompetanseprøve som testar lærekandidaten i dei valde kompetansemåla. (Sjå figur under)

En didaktisk relasjonsmodell



6.2 Metodedrøfting

I denne delen vil det bli gjort ei vurdering av studien sin datakvalitet, ved bruk av omgrepa reliabilitet og validitet.

6.2.1 Reliabilitet

Omgrepet er knytt til ei kritisk vurdering av om studien gir inntrykk av at forskinga er utført på ein tillitsvekkande og påliteleg måte (Thagaard, 2016). Reliabiliteten i ei kvalitativ studie slik som denne, vert vurdert ut i frå ei systematisk og kritisk drøfting av datamaterialet. Dette har eg gjort greie for i metoddelen der eg har ei beskrivinga og grunngjeving for val av metode. Det er omtala innhenting av data, transkribering og bruken av Braun & Clarke (2006) sin tematiske analyse. Når eg har gitt denne detaljerte beskrivinga i metoddelen har eg gjort prosjektet transparent, på denne måten kan andre vurderer prosessen stegvis (Thagaard, 2016).

6.2.2 Validitet

Validitet handlar om gyldigheita til resultatata vi kjem fram til, og tolkinga vi legg i dei. Ein kritisk gjennomgang av det vi basera tolkinga vår er viktig. Kordan vi posisjonera oss i det miljøet vi studera har betydning for tolkinga vi kjem fram til. Viktige spørsmål for den forståinga vi utviklar er om vi har tilknytning innan det miljøet vi studera, eller om vi har posisjon som utanforståande. Validitet er og basert på om tolkingar frå ulike studiar kan stadfesta kvarandre (Thagaard, 2016, s. 181). Ein kan skilje mellom intern og ekstern validitet.

6.2.3 Intern validitet

Intern gyldigheit går på om vi har beskrive eit fenomen på rett måte (Jacobsen, 2013, s. 152). det eg har sett etter i studien er kva som er drivkrafta til verksemdene som tek inn lærekandidatar. For å finna svara på det har eg intervjuar dei si verksemdene som har ansvar for lærekandidaten. Intervjuar har våre styrde. Dei som er med i studien har fått avslutta med ein fri del, der har dei sått snakka om ting dei meina burde blitt spurt om. Når eg snakkar med dei som har ansvaret for lærekandidaten, kan eg ikkje koma tettare på dei som kjenner til drivkrafta. Det er dei som avgjer om verksemda skal ta inn kandidatar og det er dei som kan vita kva som er drivkrafta. Så kan ein sei at mi forforståing av problemstillinga er med på å påverka resultatet. Det gjer den heilt sikkert, men det eg fekk til svar var ikkje det eg trudde eg skulle få. Eg hadde forventa familie og kjennskap, men fekk samfunnsansvar og deltaking til svar.

Når ein skal vurdera om resultatata i studien er gyldige i forhold til det eg har studert. Vil det vera sentralt å vurdera om utvalet av verksemdar er tilstrekkeleg for å belysa problemstillinga til forskingsprosjektet. Når eg planla prosjektet valde eg å nytta ulike verksemdar i fleire bransjar. Dette saman med at dei er spreidde geografisk er med på å styrka validiteten. Problemstillinga er retta mot verksemdene, det vil sei at det er gyldige resultat når det er leiarane i verksemdene som er intervjuar.

6.2.4 Ekstern validitet

Ekstern validitet handlar om i kva grad funna frå ein studie kan generaliserast frå nokon få einingar som har blitt undersøkt til andre som ikkje har blitt undersøkt (Jacobsen, 2013, s. 252). Jacobsen 2012 seier at hovud hensikta med kvalitativ metode som regel ikkje er å generalisera frå eit utval til ei større gruppa. Vi er heller ute etter å utdjupe og forstå omgrep og fenomen. I studien er det undersøkt 8 verksemdar. Studien har eit utval av verksemdar henta frå dei geografiske områda Nordfjord Sunnfjord og Sogn. Verksemdene som er med har eit spenn frå 8 til 130 tilsette. Dette er med på å gi ein variasjon som styrkar funna. Dersom studien hadde brukt verksemdar med opptil 10 tilsette, eller verksemdar med minst 120 tilsette ville det gitt ein skeivfordeling. Eg har tidlegare vist

til at det er lite forskning som handlar om verksemdene. Det som kjem fram i denne studien er med på å gi eit innblikk i det som handlar om verksemdene.

6.3 Vidare forskning

Slik eg ser det er det mange felt å forska på når det gjeld verksemdar som tek inn lærekandidatar. Det vil vera interessant om det vert gjennomført meir forskning om verksemdene og deira behov for hjelp og støtte for å ta inn lærekandidatar. Det vil og vera spennande om andre ville finna dei same svar som eg har avdekt som drivkraft for å gje lærekandidaten opplæring.

6.4 Oppsummering

I denne studien har eg sett nærmare på kva representantane for verksemdene ser som drivkraft for å ta inn lærekandidat. Det har og våre stilt spørsmål om kva dei ynskjer meir hjelp og støtte til med i opplæringa av lærekandidaten, samt om dei vil ta inn ny lærekandidat.

Verksemdene er positive til å ha lærekandidat. Dei seier det er eit samfunnsansvar og at det gir dei glede når dei ser ein lærekandidat får meistring og vert ein del av eit arbeidsmiljø. Mange av verksemdene ser og at dette kan vera med på å gi dei ein stabil arbeidar på sikt. Dei er og positive til å gi fleire lærekandidatar mogelegheita til opplæring framover. Den korte oppsummeringa er:

Næringslivet tek samfunnsansvar, og vil ha alle i arbeid.

Studien har gitt meg innsikt i eit inkluderande og samfunnsengasjert næringsliv. Møte med respondentane har vore udelt positivt, rett nok har eg fått attendemeldingar på det vi arbeidar med i skulen. Attendemeldingar som nokon vil sei kan vera negative for skulen. Eg ser på dei som konstruktive og velmeinte frå verksemdene. Det vil vera meningslaust om skulen ikkje føler det som verksemdene seier. Det er verksemdene som gir elevane mogelegheit til arbeid og inntekt. Elev i skulen er dei i nokre år, medan dei skal delta i arbeidslivet det meste av livet.

6.5 Kritisk vurdering av studien

I denne studien har spurt kva som er drivkrafta til verksemdene som gir mogelegheita for ein elev å bli lærekandidat. Det er lite forskning på verksemdene som har lærekandidat. Dette gir denne studien lite samanlikningsgrunnlag. Det har gjort det vanskeleg å diskutera funna opp mot forskning. Når eg gjorde utvalet av informantar valde eg å nytta fleire bransjar for å sjå om det var ulike drivkrefter i dei. På same måten vart det valt verksemdar over eit større geografisk område, og det er med verksemdar i ulik storleik av tilsette. Resultatet var ikkje det eg hadde forventa. Eg hadde ei

forforståing av at det var familie og kjennskap som var «inngangsbilletten» til opplæringskontrakt. Men studien har avdekka at du ikkje treng «inngangsbillett», døra er open. Verksemdene tek samfunnsansvar og gir mogelegheita. Alle respondentane er positive til lærekandidat, det er ikkje intervjuar nokon som har berre negativ erfaring med ordninga. Det kan vera ein svakheit at det ikkje er med nokon som har eintydige negative erfaringar. Det skal seiast at nokon av respondentane har hatt utfordringar i opplæringsperioden. Ein av dei måtte endra fag for lærekandidaten, dette vart gjort internt i verksemda.

7 Bibliografi

Tidligere innleveringar og eksamener frå meg i dette masterstudiet har blitt nytta i oppgåva.

Befring, E. (2015). *Forskningsmetoder i utdanningsvitenskap*. Cappelen Damm AS.

Befring, E., & Tangen, R. (2012). *Spesialpedagogikk*. Oslo: Cappelen Damm.

Befring, Edvard. (2019, Oktober 3). *UiO*. Hentet fra Historie: <https://www.uv.uio.no/isp/om/historie/>

Braun, V., & Clarke, V. (2006, 01 01). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, ss. 77-101.

Breilid, N., & Dyrnes, E. M. (2017). Bestyrkende faktorer som fremmer en positiv overgang fra skole til varig arbeidslivstilknytning for elever i lærekandidat-ordningen. *Scandinavian Journal of Vocations in Development*, 22.

Brinkman, S., & Tanggaard, L. (2018). *Kvalitative metoder*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag as.

Brinkman, S., & Tanggaard, L. (2018). *Kvalitative metoder*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag as.

Bråten, I. (2017). *Leseforståelse*. Oslo: J.W. Cappelens Forlag as.

Dalen, M. (2006). *Så langt det er mulig og faglig forsvarlig*. Oslo: Gyldendal Akademiske .

Datatilsynet . (2020, 03 28). *Lyddopptak av samtaler* . Hentet fra Datatilsynet:
<https://www.datatilsynet.no/personvern-pa-ulike-omrader/overvaking-og-sporing/lyddopptak/>

Drugli, M. B. (2018). *Atferdsvansker hos barn*. Oslo: Cappelen Damm as.

Germenten, S. (2014). *De utenfor*. Bergen : Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Groven, B. (2013). *Spesialpedagogen i endringstider*. Oslo: Universitetsforlaget .

Hernes, G. (2010). *Gull av gråstein* . Fafo.

Holden, S., Abelsen, B., Akkaraju, L., Barvik, B. K., Bergene, T., Bjorvatn, K., . . . Stokke, H. (2020). *Fremtidige kompetansebehov III*. Oslo: Noregs offentlige utredninger 2020:2.

Holden, S., Almlid, O. E., Bratten, A.-K., Brochmann, G., Calmfors, L., Gabrielsen, H.-C., . . . Kollerud, S. (2021). *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring* . Noregs offentlige utredninger 2021:2.

Holmberg, J., & Lyster, S. A. (2009). *Spesialpedagogiske arbeidsmåter* . Oslo : Gyldendal Akademiske .

Hovland, K., & Sandal, A. K. (2021). *Yrkesfaglig fordypning*. Bergen: Fagbokforlaget .

Imsen, G. (2008). *Elevers verden* . Oslo: Universitetsforlaget.

- Jacobsen, D. I. (2013). *Forståelse Beskrivelse og Forklaring* . Kristiansand: Høyskoleforlaget .
- Klingberg, T. (2012). *Slik lærer hjernen* . Oslo: Pax Forlag as.
- Kunnskapsdepartementet . (2021). *Meld. St. 21 Fullføringsreformen - med åpne dører til verden og fremtiden* - . Oslo: Kunnskapsdepartementet (Regjeringen Solberg) .
- Lied, R., Bakken, A. H., Myklebust, O. S., Bjørnson, L., Lande, V., Novak, K., . . . Gjermund, V. (2019). *Med rett til å mestre Setuktur og innhold i videregående opplæring* . Oslo: Kunnskapsdepartementet .
- Lied, R., Bakken, A., Halsan, S., Myklebust, O. S., Strandheim, O.-I., Bjørnson, L., . . . Viste, G. (2018). *Kvalifisert, forberedt og motivert 2018:15*. Oslo: Nou Norges offentlige utredninger 2018:15.
- Lillejord, S., Manger, T., & Nordahl, T. (2013). *Livet i skolen 2* . Bergen : Fagbokforlaget vigmostad & Bjørke AS.
- Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa* . (2019, 08 01). Hentet fra Lovdata: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61#KAPITTEL_4
- Lovdata*. (2019, 08 01). Hentet fra Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova): <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61?q=oppl%C3%A6ringslova>
- Lyster, S. A. (2018). *Elever med lese og skrivevansker*. Cappelen Damm.
- Manger, T., Lillejord, S., Nordahl, T., & Helland, T. (2013). *Livet i skolen 1*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Markusen, E., Carlsen, T. C., Grøgaard, J. B., & Smedsrud, J. (2019). *REspekt for forskjelligheten* . Oslo: Utdanningsdirektoratet .
- Markusen, E., Grøgaard, J. B., & Hjetland, H. N. (2018). *Jeg vet ikkje hva alternativet skulle vært*. Oslo : Nifu Nordisk institutt for forskning og utdanning .
- Markusen, S., AAsebø, D. A., Kjelstad, B. J., Nordahl, T., Tepfers, C., Dehli, W. P., . . . Tvedt, T. (2019). *Lærekraftig utvikling*. Oslo: Norges offentlige utredninger 2019:12.
- Markussen, E., Carlsten, T. C., Grøgaard, J. B., & Smedsrud, J. (2019). *"... respekt for forskjelligheten .."* . Oslo: Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU).
- Mjelde, L. (2002). *Yrkenes pedagogikk* . Oslo: Yrkeslitteratur AS.
- Nordrum, J. C., Fimreite, A. L., Juvik, K. T., Moen, K., Hauge, A., Krogsæter, A., . . . Sætre, I. R. (2019). *Ny opplæringslov* . Oslo: Departementenes sikkerhet- og serviceorganisasjon.

- Norseng, P. (2020, desember 18). *Laug*. Hentet fra Store Norske Leksikon : <https://snl.no/laug>
- NSD. (2021). *Norsk senter for forskningsdata*. Hentet fra Norsk senter for forskningsdata : <https://www.nsd.no/personverntjenester/oppslagsverk-for-personvern-i-forskning/samtykke-og-andre-behandlingsgrunnlag/>
- Næreingslivets Hovedorganisasjon . (2019). *Ringer i Vannet 2019*. Hentet fra NHO Service og Handel : <https://www.nhosh.no/bransjer/arbeid-og-inkludering/nyheter/2019/ringer-i-vannet-2019/>
- Ogden, T. (2015). *Sosial kompetanse og problematferd blent barn og unge* . Oslo : Gyldendal Norsk Forlag .
- Pennington, B. F. (2009). *Diagnosing Learning Disorders*. New York: The Guilford Press .
- (2021). *Perspektivmeldingen 2021 Meld . St. 14*. Oslo : Det kongelige finansdepartement.
- Praksiskandidatordningen* . (2020, 09 29). Hentet fra Regelverks-tolkingar frå UDIR: <https://www.udir.no/regelverkstolkninger/opplaring/Fag--og-yrkesopplaring/Praksiskandidatordningen/>
- Pressbooks . (u.d.). *Pressbooks*. Hentet fra Pedagogikk i lærerutdanningen : <https://pedagogikk.pressbooks.com/chapter/bronfenbrenners-utviklingsokologiske-modell/>
- Regjeringa. (2021). *NOU- ar*. Hentet fra Regjeringa.no: <https://www.regjeringen.no/no/dokument/nou-ar/id1767/>
- Rokkones, K. (2017). "Den tredje vei: En studie av elevers opplevelse av å være lærekandidat. *Skandinavian Journal of Vocations in development* , 21.
- Rygvdal, A.-L., & Ogden, T. (2008). *Innføring i spesialpedagogikk*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Rønhovde, L. I. (2011). *Og Noen går det trill rundt for* . Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Statistisk sentralbyrå . (2020, juni 22). *Gjennomføring i videregående opplæring*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå : <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/vgogjen>
- Statistisk sentralbyrå . (2021). *Videregående opplæring og annen videregående utdanning*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå : <https://www.ssb.no/statbank/table/09378/tableViewLayout1/>
- Statistisk sentralbyrå. (2020, juni 22). *Statistisk sentralbyrå*. Hentet fra Gjennomføring i videregående opplæring : <https://www.ssb.no/vgogjen>
- Stoltenberg, C. (2019). *NOU 2019:3 Nye sjanser - bedre læring*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Thagaard, T. (2016). *Systematikk og innlevelse. mEn innføring i kvalitative metoder (4. utg)*. Bergen : Fagbokforlaget .

Udir. (2015, 08 17). Hentet fra Lærekandidatordningen:

<https://www.udir.no/utdanningslopet/videregaende-opplaring/andre-varianter/larekandidatordning/>

Utdanning.no. (u.d.). Hentet fra Lærling: https://utdanning.no/tema/nyttig_informasjon/laerling

Utdanningsdirektoratet . (2020, 02 27). *gjennomføring av læretid 2019-2020*. Hentet fra Utdanningsdirektoratet: <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-fag-og-yrkesopplaring/gjennomforing-av-laretiden/>

Widerberg, K. (2014). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.

8 Vedlegg

Vedlegg 1

Godkjenning frå Norsk senter for

NSD sin vurdering

 Skriv ut

Prosjekttittel

Master i Spesialpedagogikk. Verksemder som tek inn larekandidatar

Referansenummer

480406

Registrert

22.10.2020 av Karstein Kollsete - 141385@stud.hvl.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskulen på Vestlandet / Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett / Institutt for pedagogikk, religion og samfunnsfag

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Øyvind Glosvik, Øyvind.Glosvik@hvl.no, tlf: 57676297

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Karstein Kollsete, Karstein.Kollsete@vlfk.no, tlf: 90917482

Prosjektperiode

19.10.2020 - 15.05.2021

Status

26.11.2020 - Vurdert

Vurdering (1)**26.11.2020 - Vurdert**

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 26.11.20 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fyll-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Vil du delta i forskingsprosjektet «Verksemder som har lærekandidatar»

Dette er eit spørsmål til deg om å delta i eit forskingsprosjekt der formålet er å studere drivkrafta til verksemder som har eller har hatt lærekandidat. I dette skrivet gir eg informasjon om måla for prosjektet og deltaking vil innebere for deg.

Formål

Hovudmålet med dette er å finna informasjon om kva som er drivkrafta til verksemder for å ha lærekandidat, og kva dei vil ha meir hjelp og støtte til for å kunna fortsetta med eit tilbod til lærekandidatar. Gjennom prosjektet ynskjer eg å setje lys på verksemdene som har eller har hatt lærekandidat.

Dette er ein del av eit masterprosjekt i spesialpedagogikk der føremålet er å finne ut kva som er drivkrafta til dei verksemdene som opnar for å ta imot lærekandidat og kva utfordringar dette er for verksemda.

Forskingsspørsmåla vil også omhandla tilhøva mellom verksemder opplæringskontor og fylkeskommunen.

Kven er ansvarleg for forskingsprosjektet?

Høgskulen på Vestlandet er ansvarleg for prosjektet.

Kvifor får du spørsmål om å delta?

Utvalet av informantar vil bestå av verksemder som har eller har hatt lærekandidatar. Du får såleis spørsmål om å delta med utgangspunkt i dine erfaringar med lærekandidatar.

Kva inneber det for deg å delta?

Dersom du seier ja til å delta vil eg gjennomføre eit intervju med deg på om lag 1 time. Intervjuet vil skje som møte der eg avtalar tid og kjem på besøk til deg. Det kan og vera aktuelt med zoom / teams / telefon for å ivareta smittevernomsyn i høve covid-19. Dette blir vi samde om på førehand. Tidspunktet for intervjuet er også fleksibelt, men det vil vere av stor verdi for meg om vi finn tid til det innan utgangen av februar 2021. For å hjelpe meg i datahandsamingsarbeidet vil eg gjere lydopptak, dette vert sletta etter at prosjektet er ferdig. Eg kjem til å stille nokon spørsmål, desse handlar om verksemda si drivkraft for å ta inn lærekandidat og kva dei eventuelt ynskjer hjelp og støtte til for å ta imot nye lærekandidatar.

Spørsmåla under intervjuet vil vera styrde. Døme på spørsmål kan vere:

- Ser du at verksemda får noko att for å ha lærekandidat?
- Meina du at verksemda får god nok økonomisk støtte til lærekandidatorordninga?

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet og du kan trekke samtykket tilbake, utan grunngjeving. Det vil ikkje ha nokon negative konsekvensar for deg dersom du ikkje vil delta eller seinare vel å trekke deg.

Ditt personvern – korleis eg oppbevarer og brukar dine opplysningar

Eg vil berre bruke opplysningane frå verksemda til føremålet eg har fortalt om i dette skrivet. Eg handsamar opplysningane konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Det er kun eg (som student) og veileidar som har tilgang til materialet. All informasjon som vert samla inn vil bli lagra trygt på Høgskulen på Vestlandet sine serverar. Her vil også namn og materiale vere åtskilt, slik at det ikkje kan identifiserast. Eg vil også endre kontaktopplysningane dine til ein kode som vert lagra på ei eiga namneliste, åtskilt frå andre data. Alt vil vere kryptert og innelåst.

Opplysningar som vert publisert i masteroppgåva vil vere koda og anonymisert. Målet er å få fram dei opplysningane som er relevante for å kunne svare på oppgåva.

Kva skjer med opplysningane dine når eg avsluttar forskingsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttast 15.05.21. Etter denne datoen vil alt materiell, slik som lydopptak og eventuelle notat, bli sletta og fjerna frå alle system.

Dine rettar:

Så lenge du kan identifiserast i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i kva personopplysningar som er registrert om deg og å få utlevert ein kopi av opplysningane,
- å få rette personopplysningar om deg
- å få slettet personopplysningar om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlinga av dine personopplysningar

Kva gir oss rett til å behandle personopplysningar om deg?

Vi behandlar opplysningar om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag frå Høgskulen på Vestlandet har NSD – Norsk senter for forskningsråda AS vurdert at behandlinga av personopplysningar i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Kvar kan eg finne ut meir?

Viss du har spørsmål til studien, eller ynskjer å nytte deg av dine rettar, ta kontakt med:

Høgskulen på Vestlandet ved:

Karstein Kollsete (student)

Mobil:90917482

Epost: 141385@stud.hvl.no

Øyvind Glosvik (veileder)

Telefon:

Epost: Oyvind.Glosvik@hvl.no

Vårt personvernombud: Trine Anikken Larsen, mob: 91365920, epost:

Trine.Anikken.Larsen@hvl.no

Dersom du har spørsmål knytt til NSD si vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskingsdata AS på e-post (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennleg helsing

Øyvind Glosvik

(veileder)

Karstein Kollsete

(student)

Samtykkeerklæring

Eg har motteke og forstått informasjon om prosjektet «*Verksemder som har lærekandidatar*» og har fått høve til å stille spørsmål. Eg samtykker til:

- å delta i intervju

Eg samtykker til at mine opplysningar kan behandlast fram til prosjektet er avslutta, ca. 15.05.21.

(Signert av prosjektdeltakar, dato)

Vedlegg 4

Forskingsspørsmåla:

- Kva er drivkrafta til verksemda som tek inn lærekandidatar?
- Har verksemda ynskje om hjelp og eller støtte frå fylkeskommunen og opplæringskontor
- Vil verksemda ta inn nye lærekandidatar?

Innlending:

- Bransje?
- Alder på verksemda?
- Kor mange er tilsette i verksemda?
- Har du jobba med lærekandidatar i fleire periodar?

Kva er drivkrafta til verksemda som tek inn lærekandidatar?

- Kvifor har verksemda du representera valt å tå inn lærekandidat?
- Har du eller nokon ander i verksemda kjennskap eller familieforhold til lærekandidaten? (kva type kjennskap eller familieforhold)
- Var denne kjennskapen eller familieforholdet, etter di meining medverkande til at verksemda tok inn lærekandidaten?
- Kva haldningar opplever du har dei tilsette har til lærekandidatordninga?
- Ser du at det å ha lærekandidat har påverknad på arbeidsmiljøet?
- Ser du at denne påverknaden er positiv eller negativ for dei som arbeidar i verksemda?
- Kva meina du er utfordrande for verksemda di med å ha lærekandidat?
- Kva meina du er positivt og kva er negativt med å ha lærekandidat?
- Får den som har ansvar for lærekandidaten nokon form for kompensasjon for meirarbeid?
- Ser du at verksemda har tent på å ta inn lærekandidat? (Økonomisk)
- Har verksemda ordinere lærlingar?

Har verksemda ynskje om hjelp og eller støtte frå fylkeskommunen og opplæringskontor? I så fall kva type hjelp og støtte?

- Er de tilknytt eit opplæringskontor?
- Har nokon frå opplæringsavdelinga i fylkeskommunen våre i kontakt med verksemda?
- Er kandidaten tilknytt andre verksemder? (deler av opplæringa i verna verksemd eller skule)
- Meina du at verksemda får god nok økonomisk støtte til lærekandidatordninga?
- Kva type hjelp ynskjer du meir av?
- Kven forventa du skal gi den hjelpa?
- Ser du at det er forskjell på oppfølginga av lærlingar og lærekandidatar frå opplæringskontoret? (dersom verksemda har eller har hatt lærlingar)
- Meina du eventuell hjelp og støtte til verksemda er tilpassa lærekandidatens funksjonsnivå?
- Har lærekandidaten våre på utplassering (yrkesfagleg fordjuping) eller utprøving før det vart teikna kontrakt på lærekandidatplass?

Vil verksemda ta inn nye lærekandidatar?

- Kva tenkjer du om å ta inn nye lærekandidatar
- Meina du verksemda skal ta inn nye lærekandidatar
- Dersom ja, kvifor?
- Dersom nei, kvifor?

Til slutt:

- Er det noko du vil tilføra?
- Er det noko du tenker eg burde ha spurt om?

