

This is a reviewed article

Att forma en medarbetare eller att undervisa en student

*Maria Johansson Mahic, fil. Mag. & Maria Skyvell Nilsson, Fil Dr. Universitetslektor
Högskolan Väst, Institutionen för Omvårdnad, Hälsa och Kultur.*

Abstrakt

Genom cooperative education (co-op) ges studenter möjlighet att inom utbildningen, praktiskt tillämpa sina kunskaper på en arbetsplats. Under co-op tilldelas studenten en av arbetsgivaren utsedd handledare. Co-op är ett trepartssamarbete mellan högskola, student och arbetsplats. Merparten av tidigare studier fokuserar studenternas upplevelse av co-op eller vad co-op kan innebära för studentens studiemotivation, framtida karriär och möjlighet till arbete. Syftet med denna fenomenografiska studie är att beskriva handledares uppfattning om handlednings syfte. Studien kan därmed bidra till kunskap om den utbildningssituationen studenter ställs inför i co-op. Studiens resultat, som är baserad på intervjuer, visar fyra olika uppfattningar om handlednings syfte: *Stödja in i gemenskapen*, *Delge specifikt kunskapsinnehåll*, *Att få möjlighet att lära* och *Bidra till produktionen*. Handledarnas uppfattningar indikerar att studenten förväntas praktiskt tillämpa teoretisk kunskap och få arbets- och yrkesrelaterade erfarenheter genom ett socialt lärande. Variationerna i handledarnas uppfattningar antyder även att det samlade kunskapsinnehållet som studenten får ta del av under co-op kan variera stort. Utifrån resultatet diskuteras möjligheter och hinder för studentens lärande under co-op.

Introduktion

Internationellt står co-op (co operative education) för studier som är varvade med avlönat arbete vid arbetsplatser relevanta för det kommande yrket. Co-op förväntas bidra till integration mellan högskoleutbildningens teoretiska kunskaper och arbetslivets kontext för att på så sätt skapa möjligheter till en mer generell kunskap om yrket. Co-op kan även ses som en provanställning, där företaget får en chans att prova studenten och bedöma dennes kompetens inför en eventuell senare anställning (Cooper, 2010). Högskolan Väst var först i Sverige med att introducera co-op (Thång, 2004) och i dag erbjuds co-op-möjligheter till studenter i utbildningsprogram inom ekonomi, elkraft och produktionsteknik (www.hv.se). Vid Högskolan Väst innebär co-op att studenter varvar sina studier med betalda arbetsperioder. Arbetsperioderna är förlagda vid tre till fyra tillfällen, och omfattar sammanlagt 40 veckors arbetsförlagd anställning under utbildningsprogrammet (www.hv.se). Under arbetsperioderna lär studenten känna arbetsplatsen och dess rutiner samtidigt som företaget bereds möjlighet att, genom studenterna, ta del av ny forskning och nytt utbildningsinnehåll. Under co-op tilldelas studenten en, av företaget utsedd, handledare som ansvarar för studentens tid vid företaget. Få tidigare studier har närmare fokuserat handledares syn på handledningen under co-op; en kunskap som är viktig för att kunna förstå vad co-op kan bidra med i en högskoleutbildning. I denna studie fokuseras handledares uppfattning av syftet med co-op handledning.

I Sverige uppges i genomsnitt endast sex av tio studenter från svenska högskolor och universitet ha ett arbete som kräver högskolekvalifikation ett år efter examen (Almrud, 2011). Den högre utbildningen i Sverige beräknas kosta ca 30 miljarder kronor om året och de svenska studenterna räknas bland världens högst skuldsatta. Samtidigt uppger arbetsgivare att det är svårt att finna personer med rätt kompetens vilket leder till att var femte rekrytering av

arbetskraft misslyckas (a.a.). I Sverige beräknas dessutom 21 procent av landets alla anställda gå i ålderspension före 2017 och de största pensionsavgångarna väntas inom yrkesgrupper som kräver eftergymnasial kompetens (SCB, 2010). Garsten (2004) menar att det på dagens arbetsmarknad inte längre räcker att enbart ha en teoretiskt och praktiskt relevant utbildning. Egenskaper som självständighet, flexibilitet, kapacitet för lärande samt social förmåga kan framstå som viktigare för att klara arbetet. Sammantaget visar detta på behovet av en utbildning som på ett kostnadseffektivt sätt bidrar till en högskoleutbildning med kompetens som matchas verksamheters behov. Co-op skulle kunna vara ett pedagogiskt redskap för att tillmötesgå ett sådant behov. Mården (2007) vill uppmärksamma att arbetsintegrerat lärande inte enbart skall användas för att utveckla teknik och förbättra ekonomin, utan att det är minst lika viktigt att värna studentens möjligheter att utvecklas till en lärande människa.

Studier, både i Sverige och internationellt, visar att de studenter som med största sannolikhet får ett arbete efter avslutade studier, har genomgått utbildning vid högskola som har ett samarbete med arbetsmarknaden. Dessutom erhåller de i regel en högre ingångslön än andra nyutbildade (Weizs, 2001; Almrud, 2011). En australisk studie av Weizs (2001), visar att co-op är samhällsekonomiskt gynnsamt, då studenterna upplevs vara bättre förberedda då de upplevs ha en större förståelse för yrket jämfört med icke co-op-studenter. Dessutom menar Weize (2001) att en större medvetenhet om och möjligheten till co-op skulle kunna medföra en ökning av sökande till högskolorna och dessutom bredda rekryteringen till akademisk utbildning. En nyzeeländsk studie (Zegwaard & Coll, 2011) visar att co-op bidrar till en större medvetenhet om vilka kunskaper och färdigheter som krävs i yrkeslivet och för framtida karriärmöjligheter. En medvetenhet som visat sig bidra till mer adekvata beslut i val av kurser samt motiverar studenten att slutföra sina studier (a.a.). I co-op tenderar man att mäta lärandets framgång i termer av anställningsbarhet, vilket kan medföra en risk att lärande i form av självutveckling blir sekundärt (Mården, 2007).

Under co-op har handledaren en särskilt viktig roll för att introducera, stödja och skapa förutsättningar för studentens lärande. Larsson och Linden (2005) beskriver hur handledaren kan hjälpa studenten att socialiseras in i den miljö och kultur som finns på arbetsplatsen. Genom en sådan socialisering skapas möjlighet att förvärva kunskaper gällande förhållningssätt samt mera implicit kunnande d.v.s. tyst kunskap som är underförstådd och därmed inte talas om. I självstyrt lärande, där studenten själv sätter upp mål och formulerar frågeställningar, kan studenten få utrymme för sina egna intentioner och avsiktligt valda aktiviteter på arbetsplatsen. Lärande kan även skapas genom medveten undervisning, då handledaren ansvarar för att bistå studentens möjligheter att skapa kopplingar mellan teori och praktik för ett medvetet och reflekterat lärande (a.a.). Vid Högskolan Väst utgår, enligt hemsidan (www.hv.se), inga särskilda krav på högskoleutbildning eller pedagogisk skolning hos handledaren. Företrädare för företaget beslutar om vem som skall fungera som handledare åt co-op-studenten. Då studenten inte följer en kurs med särskilda mål under sin arbetsperiod, utan skall delta i, på arbetsplatsen förekommande arbetsuppgifter, är det upp till företag och handledare att bedöma och urskilja lämpliga uppgifter för studenten på den aktuella arbetsplatsen. Vid samtal med högskolans koordinatörer har inte heller framkommit att det finns särskilda anvisningar beträffande val av handledare, men att koordinatören har en nära dialog och möten med handledaren samt att samtliga praktikperioder följs upp av högskolans koordinator. Mården (2007) menar att de positiva sidor av co-op som framhävs är att både individen och organisationen lär och utvecklas, och att detta underförstått sker till båda parter fördel. Mården anser att perspektivet på co-op riskerar bli okritiskt, om man framhäver co-ops gynnsamma effekter utan att samtidigt uppmärksamma möjligheten att den ena parten kan komma att förfördelas.

En stor del av tidigare forskning om co-op fokuserar studenters uppfattning om co-op som utbildningsform och handledningen (Fifolt, 2006; Wiseman & Norman, 2001; Zegwaard & Coll, 2011). I en studie (Fifolt, 2006) genomförd vid universitetet i Alabama framhåller studenterna att handledarens viktigaste funktion under co-op är psykosocial, dvs. stödjande. Studenterna upplevde att de, genom diskussioner med sin handledare, skapade en professionell, men framförallt privat relation till handledaren. En relation som sedan även påverkade studentens uppfattning om företaget som arbetsplats. Wiseman och Norman (2001) visar att handledaren upplevde handledningen lyckad om studenten följde handledarens instruktioner och förslag, samtidigt som studenten förväntades vara ansvarstagande och självständig. Studentens produktivitet uppgavs vara en central indikator för lärandet. Graden av professionalism värderades utifrån hur väl studenten anpassade sig till företagskulturen. I Wheelers studie (1999) lyfts problemet med att roller och förväntningar i co-op kan upplevas oklara. Studien visade att en stor majoritet av studenterna upplevde en osäkerhet över högskolans förväntning gällande lärande. En osäkerhet som inte var lika uttalad under utbildningen på högskolan. Litteraturgenomgången för vår studie har inte funnit tidigare studier som beskriver handledarens pedagogiska kvalifikationer och bakgrund. Åberg (2009), som studerat handledning inom yrkesutbildning till lärare, menar att yrkeshandledares kvalifikationer oftast ses som givna bland yrkesverksamma, och därmed inte lyfts upp och diskuteras. Van Rooijen (2009) menar att de framgångar som förknippas med co-op helt och hållet beror på arbetsgivarens engagemang. Om arbetsgivaren inte inser vikten av att vara del i utbildningsprocessen av framtida medarbetare, kan man i bästa fall förvänta sig ett medelmåttigt resultat. Vidare menar van Rooijen att det utan tvekan finns de, relativt få och ambitiösa, arbetsgivare som är engagerade och medvetna om sin roll i utbildningsprocessen, andra erbjuder bara en liten del av co-op; själva arbetsplatsen. Därmed blir det på det stora hela enbart en liten del av studenterna som kommer att kunna dra fördel av sina arbetsperioder. Sammanfattningsvis så indikerar litteraturen att co-op kopplat till högskoleutbildningen, kan bidra till att skapa ett unikt lärande för studenten. Co-op handledaren har en betydande roll i att ansvara och skapa förutsättningar för studentens möjligheter till lärande. Trots detta finns det idag få studier som fokuserar handledares syn på handledningen. Genom att studera handledares syn på handledning önskar vi skapa kunskap som kan bidra till en fördjupad förståelse för co-op som pedagogiskt redskap i högre utbildning.

Syfte

Syftet med denna studie är att beskriva co-op-handledares uppfattningar om handledningens syfte.

Metod och genomförande

Med fenomenografisk metod studeras fenomen. Ett fenomen uppstår när vi kan koppla ihop vissa situationer med andra situationer och ge dem en mening (Marton, 2000). Den enskilda individens erfarenhet av ett fenomen ligger sedan ofta till grund för hennes agerande (Sandberg och Targama, 1998). Den fenomenografiska metoden syftar därmed till att kartlägga olika variationer av erfarenhet av det undersökta fenomenet och data samlas in genom intervjuer (Marton, 2000). De olika sätten att erfara fenomenet i fråga beskrivs i kvalitativt skilda kategorier. Skillnaderna i att erfara fenomenet kan variera mellan olika individer men också inom en och samma individ (a.a.).

För att studera handledares uppfattning används därmed en kvalitativ, fenomenografisk forskningsansats. Fenomenografien som område, formulerades av Ference Marton och gör en distinktion mellan vad något är och vad något uppfattas att vara. Det är

därmed inte en situation i sig som undersöks, utan hur denna situation uppfattas av människor (Marton, 2000). I denna studie undersöks alltså inte handledning av en co-op-student som sådan, utan handledarens uppfattningar om syftet med att handleda en co-op-student.

Urval/intervju

I ett första steg kontaktades fyra co-op-koordinatorer som ombads att bistå med kontaktuppgifter till co-op-handledare. Ett trettiotal personer som var eller hade varit handledare åt co-op-studenter rekommenderades. Handledarna kontaktades några i taget för att styra så att båda kön och de olika co-op-inriktningarna (ekonomi, elkraft och produktionsteknik) fanns representerade bland handledarna. För intervjuerna valdes personer som var eller har varit co-op-handledare. En lista med namn tillhandahölls av högskolan. Personerna kontaktades en i taget via mail, för att på så sätt få kontakt med intervjupersoner från skilda branscher, från olika företag och representanter för båda könen. I mailet tillfrågades handledare om eventuell medverkan, och information om studien bifogades. Totalt kontaktades tolv handledare och ombads att medverka i studien, två avböjde. Sammanlagt intervjuades tio personer, varav fyra kvinnor och sex män. Handledarnas ålder och antal år i yrket varierade, från att vara nyexaminerad i tjugooårsåldern till över 40 år i yrket och nära pensionen. Dessutom varierade erfarenheten av handledning från att endast ha utfört ett handledningsuppdrag till artonårig erfarenhet av handledning. Handledarna fick själva bestämma tid och plats för intervjun. Intervjuerna utfördes i en semistrukturerad form. Utifrån en intervjumall ställdes korta öppna frågor om handledarskapet i co-op och användes som utgångspunkt under intervjun. Svaren fördjupades genom följdfrågor. Frågor som ställdes för att ringa in handledarens syfte med handledning utgick först från praktiskt utförande och var exempelvis: Vad anser du vara din huvudsakliga uppgift som handledare? Vad handlar co-op handledning om? Följdfrågor om varför handledningen utfördes på det sätt handledaren beskrivit samt tankar kring detta, ställdes för att få fram handledarens uppfattningar av fenomenet, av syftet med handledning av en co-op-student. Intervjupersonen uppmanades att berätta eller ge exempel utifrån specifika situationer. Respondenterna bereddes därmed möjlighet att besvara frågorna med egna ord och begrepp (May, 2001). Handledarna besvarade intervjufrågorna framför allt genom att använda erfarenheter och upplevelser från att bli handleda och från att själv handleda studenter. Intervjuerna spelades in och varade mellan 25-60 minuter och transkriberades ordagrant.

Analys

Från det transkriberade materialet sorterades uttalanden utifrån studiens syfte. Uttalanden relaterade till handledning, sorterades i ett första steg mera översiktligt, efter vad respondenten talade om, t.ex. förberedelser inför handledningen eller pedagogiskt upplägg. Därefter analyserades uttalandena mera djupgående i syfte att söka gemensamma innebörder, exempelvis en vilja att göra studenten till en av kollegorna på arbetsplatsen eller att vilja undervisa studenten. På så sätt kunde preliminära kategorier skönjas. I nästa fas jämfördes innebörden i de preliminära kategorier vilket ledde till att kategorier kunde sammanföras och slutgiltiga kategorier bildades. De slutgiltiga kategorierna inkluderar alla uttalanden gällande handledning i intervjutexterna och har tydlig kvalitativ skillnad i innebörd. Analysen resulterade i fyra olika kategorier som beskriver handledares uppfattning om handledningen i co-op

I syfte att beskriva spridningen av uppfattningar bland samtliga handledare lästes ånyo alla intervjuer, och uppfattningar enligt de beskrivna kategorier, urskildes, markerades och dokumenterades. Inom respektive textenhet framträdde en tydlig kvalitativ skillnad gällande fokus handledningen d.v.s. om handledaren uttryckte fokus på studentens

lärande och utveckling (*studentfokus*), eller om målet framförallt var på egen personlig utvecklingen/situation eller verksamheten (*verksamhetsfokus*). Exempelvis gällande möjligheter att ta del av aktuell forskning eller prova på nya roller. Dessa skilda foci urskildes och beskrevs i anslutning till respektive kategori. Spridning av uppfattningar hos handledare samt fokus illustreras i tabell 1.

Etiska överväganden

I studien har hänsyn tagits till Humanistisk- samhällsvetenskapliga forskningsrådets etiska regler och grundläggande individskydds krav. Medverkan i studien var frivillig och förfrågan sändes direkt till handledaren för att undvika eventuella påtryckningar från t.ex. överordnade. Respondenterna informeras om undersökningens syfte, om att deltagandet var frivilligt, om sin rätt att när som helst under studien avbryta sin medverkan och om rätten att avstå från att svara på vissa frågor (Vetenskapsrådet, 2002). Intervjumaterialet har kodats och förvaras oåtkomligt för utomstående. Endast intervjuaren har kännedom om vilka handledare som medverkar i studien och de citat som används i resultatet har redigerats så att respondent eller dennes arbetsplats inte skall gå att identifiera (a.a.).

Resultat

I resultatet beskrivs fyra skilda sätt att uppfatta syftet med handledning av co-op-studenter. Dessutom beskrivs spridningen av uppfattningarna hos handledare samt fokus för handledningen.

Fyra skilda syften med co-op-handledning

I analysen framträdde fyra skilda uppfattningar med co-op: *Stödja in i gemenskapen*, *Delge specifikt kunskapsinnehåll*, *Att få möjlighet att lära* och *Bidra till produktionen*. Respektive uppfattning kommer att redovisas nedan. Citat från intervjuerna används för att illustrera texten. Citaten, som används i resultatredovisningen, har genomgått en lätt språklig redigering för att öka läsbarheten, men innebörden i citatet är intakt.

1. Stödja in i gemenskapen

Att stödja in i gemenskap syftar till att skapa möjlighet för studenten att känna sig som en del i arbetslaget och finna en roll på arbetsplatsen. Handledarnas uttalanden tyder på att de anser att handledning handlar om att lära något mer än att lära ett yrkeskunnande.

Någonting som jag tycker är väldigt viktigt är den sociala samverkan med andra människor. Se det sociala spelet lite grand. Det är ju inget som man kanske läser så mycket om på högskolan, utan det är en sak som jag tycker är väldigt viktig. Och många av dem som varit här har inte jobbat någonting innan heller. Då kan de se hur det är på en arbetsplats. Att ha vanliga arbetstider och liknande. (Person F, ekonomi)

De talar om vikten att lära studenten förstå hur en arbetsplats fungerar och hur de själva skall agera för att passa in. Handledning ses således som ett sätt att skapa förståelse för en social gemenskap på den specifika arbetsplatsen eller i arbetslivet i stort, vilket

inbegriper att lära studenten arbetsplatsens normer och regler, samt att introducera studenten in i arbetsgruppen.

Handledarna beskriver en medvetenhet om att studenten kan uppleva vilshenhet som ny på en arbetsplats. Studenten känner ännu inte personerna på arbetsplatsen och känner inte till företagets kultur och rutiner. Handledare beskriver hur de önskar skapa trygghet, gemenskap och hur de önskar vara ett personligt stöd till studenten i denna process. En funktion som i huvudsak beskrivs som omhändertagande och stödjande. Handledare beskriver hur de stödjer studenten genom bekräftelse och genom att uppmärksamma studenten. Handledaren bidrar med kunskap om ramarna för arbetet och med att lösa praktiska detaljer exempelvis administrering och schemaläggning. En roll som kräver både tid och engagemang. Att stödja in i gemenskapen beskrivs som en investering för företaget.

Den startsträckan som kanske är den dyraste och som man egentligen inte får ut någonting av, det är det här att lära känna arbetskamrater, vad är det som gäller här med ledigheter, sjukersättning om man är sjuk och vem gör det och vem kan jag fråga om det? Allt sådant är ju redan intankat och klart för de har jobbat ihop med de allra flesta, känner de allra flesta som är på kontoret (Person J, ekonomi).

Att utveckla studentens förståelse för arbetsplatsens sociala krav, ligger i företagets intresse, då det ses som avklarat för en eventuell anställning, vilket anses effektivt och resurssparande. Citatet ovan illustrerar en sådan inställning. Handledaren beskriver således två former av fokus; ett där handledningen syftar till att skapa möjlighet för studenten att få en mera generell förståelse för hur en arbetsplats fungerar och ett där handledningen syftar till att skapa en, för arbetsplatsen, inskolad student.

2. Delge specifikt kunskapsinnehåll

Att delge specifikt kunskapsinnehåll syftar till att olika kunskapsområden förmedlas till studenten, så som exempelvis att koppla teori och praktik, att se helheter eller att förmedla ett för arbetsplatsen specifikt yrkeskunnande. En handledning som kan ta sin utgångspunkt i studentens tidigare erfarenhet från utbildning och syfta till att stödja studenten i högskolestudier, eller utgå ifrån specifika kunskapsinnehåll som arbetsplatsen har att erbjuda med syfte att lära för att vara produktiv. Huvuddelen av handledarna medger en bristande kunskap om högskoleutbildningens teoretiska innehåll och organisering. Det kunskapsinnehåll som sägas vara i fokus utgår därmed i huvudsak från egen personlig erfarenhet av egen utbildning, personlig övertygelse om vad som kan var betydelsefullt att lära för studenten och/eller vad den egna verksamheten kan erbjuda.

Jag vet ju ungefär vilka kurser de läser. Men det är egentligen bara det. Sen är ju vårt arbete här, det som sker just nu och det är ju det som de får vara delaktiga i. Så vi kan ju inte anpassa så mycket efter vad de läser för ämnen. Vi har det vi har och så får de anpassa sig efter det (Person D, ekonomi)

Citatet ovan beskriver hur handledaren utgår från den egna verksamhetens möjligheter när de väljer utbildningsinnehåll för studenten. Handledaren beskriver även en vilja att förmedla personligt specialkunnande till studenten.

Det är viktigt att man kan lära ut sitt jobb också. Att det inte blir ett revirtänkande och man försöker göra sig oumbärlig. Att kunskaperna förmedlas. Att man lär ut och visar (Person D, ekonomi).

De beskriver även hur de väljer lämpliga uppgifter och avväger lämpligt innehåll, exempelvis genom att knyta ihop teoretisk kunskap från utbildningen med lämpliga praktiska situationer, eller att studenten praktiskt får tillämpa sin teoretiska kunskap.

Jag är väldigt mån om att ta reda på vad personen har läst. Vilka kurser de läser precis, så att jag kan försöka att hitta arbetsuppgifter som kan visa lite verkligheten, hur den ser ut jämfört med det som man har lärt sig i skola (Person H, ekonomi).

Handledaren uttrycker en medvetenhet om att de kan erbjuda specifik kunskap till studenten, som skiljer sig från vad som förmedlas i utbildningen. Högskolan anses ”lära ut” teorier om praxis, medan arbetsplatsen kan erbjuda ett lärande i praxis, vilket de gärna refererar till som *verkligheten*. Handledarna beskriver även hur de förmedlar specifikt innehåll i syfte att studenten skall kunna fungera som vikarie under semestern eller kunna avlasta personalen med enklare arbetsuppgifter.

Det specifika kunskapsinnehåll som delges av handledaren, i form av undervisning, kan handla om att lära ut en förståelse för helheten, exempelvis genom att arbeta inom olika delar av verksamheten och därmed möjliggöra för studenten att skapa sig en mera övergripande förståelse för yrket.

3. Möjlighet att lära och utvecklas

Handledning syftar till att, som handledare, lära och utvecklas. Handledning ses därmed som en möjlighet till egen utveckling. Handledare beskriver hur handledningen skapar möjligheter till avlastning som i sin tur skapar utrymmen för egen kompetensutveckling eller möjlighet att prova på en ny roll i arbetslivet. En rollerfarenhet som kan vara användbar i andra situationer och funktioner i yrkeslivet. Citatet nedan tyder på en sådan uppfattning.

Att någon gång så skulle jag vilja få mig en chefsroll och då såg jag det här som ett bra steg för att känna på lite hur det känns (Person I, ekonomi).

Handledning skapar möjlighet att genom studenten ta del av aktuell forskning, vilket anses bidra till egen utveckling. Inom denna kategori framträder syftet med handledning uteslutande som gagnande av den egna utvecklingen och av vinster för det egna företaget. Handledaren lär och utvecklas genom sin handledarroll, vilket i sin tur bidrar till verksamheten.

4. Bidra till produktionen

Att bidra till produktionen syftar till att kunna skapa och rekrytera nya medarbetare. Handledning syftar därmed till att lära studenten arbetsuppgifter nödvändiga för att kunna fungera som en arbetsresurs i produktionen och/eller som en blivande medarbetare

samtidigt som hon/han förväntas bli en bärare av vad företaget kan erbjuda andra. Som en resurs i produktionen förväntas studenten kunna avlasta personalen genom att utföra arbetsuppgifter som kan vara svåra att hinna med.

Möjligheter är att man kan få hjälp med vissa uppgifter, men det får ju inte ta för mycket tid att lära upp heller, om det är en stressad situation. Så det gäller att lämna ut sådant som man vet inte tar så långt tid att lära upp då kanske (Person F, ekonomi).

Valet av arbetsuppgifter blir därmed begränsat till den tid handledaren anser sig ha till sitt förfogande för att lära ut nya uppgifter. Mindre kvalificerade uppgifter tar mindre tid i anspråk och kan därmed anses vara passande, även om de framstår som mindre utvecklande för studenten. Syftet med handledningen framträder också som ett sätt att prova en framtida medarbetares möjlighet att klara arbetet.

Och sen tror jag att det som har burit den bästa frukten har varit att vi också har kunnat rekrytera kvar de här personerna/.../Och så har det blivit att man känner det nog liksom som en plantskola (Person J, ekonomi).

I citatet ovan beskriver handledaren resultatet av sin insats som lyckad, då de handledda studenterna rekryterats som nya medarbetare. De eventuella resurser som läggs på studenten blir också en framtida investering och vinsten blir, för arbetsgivaren, en redan inskolad arbetskamrat som exempelvis kan fungera som vikarie under semesterna. Att bidra till produktion innefattar även en förväntan om att kunna rekrytera nya medarbetare. Genom att skapa ett gott rykte om arbetsplatsen marknadsförs den som en attraktiv arbetsplats. Handledarens roll blir därmed att förmedla en positiv syn på arbetsplatsen och verksamheten. Studenterna förväntas sedan sprida företagets ”goda rykte” vidare bland övriga studenter. Med en sådan utgångspunkt likställs en lyckad handledning med nöjda och positiva co-op-studenter.

Variation och mål i handledningen

Nedan illustreras förekomsten av de olika uppfattningarna hos varje enskild handledare. Handledarens mest framträdande fokus har dokumenterats i form av ett S (studentfokus) eller ett V (verksamhetsfokus) i tabellen nedan (se tabell.1). Med studentfokus menas att målet för handledningen är studentens behov och önskemål för att utvecklas i sin kommande yrkesroll, medan verksamhetsfokus innebär att målet med handledningen i första hand är att gynna verksamheten och/eller den individuella handledarens behov.

Tabell 1. Spridning av uppfattningar och mål bland handledare.

| Handledare | Stödja in i gemenskapen | Delge specifikt kunskapsinnehåll | Möjlighet att lära och utvecklas | Bidra till produktionen |
|---------------------|-------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| A – ekonomi, man | - | - | - | V |
| B – teknik, kvinna | S | S | - | *- |
| C – ekonomi, kvinna | - | V | - | V |
| D – ekonomi, kvinna | S | S | - | *- |
| E – elkraft, man | S | V | - | V |
| F – ekonomi, man | V | V | - | V |
| G – teknik, man | - | S | V | V |

| | | | | |
|---------------------|---|-----|---|---|
| H – ekonomi, kvinna | V | V | - | V |
| I – ekonomi, man | V | V/S | V | V |
| J – ekonomi, man | V | V | V | V |

* rekrytering ligger ej i personens funktion/ansvarsområde, vilket kan vara anledning till att det inte nämns av respondenten.

Sammantaget visar analysen beskriven i tabell 1 att majoriteten av handledarna önskar skapa förutsättningar för studenten att lära ett specifikt kunskapsinnehåll som framförallt gynnar den egna verksamheten. Men här framträder även handledare med ett uttalat fokus på den enskilde studentens önskemål och behov gällande val av kunskapsinnehåll.Handledning handlar om att lära studenten ett specifikt ämnesinnehåll. De flesta handledare uppfattar även handledningen som att stödja studenten in i gemenskapen och att skapa möjlighet för studenten att bidra till produktionen. Ett mindre antal handledare uppfattar handledning som lärande och utveckling för dem själva. Framträdande i handledarnas beskrivningar är övervägande en förväntan att handledningen på olika sätt, så småningom, skall komma den egna verksamheten tillgodo.

Diskussion

Metoddiskussion

I urvalet har en variation av respondenter eftersträvat för att skapa en mer allmängiltig bild av fenomenet. Johannessen (2003) menar att variationer kan bli svåra att upptäcka i en allt för enhetlig grupp respondenter, men att det i en grupp med allt för stor variation kan bli svårt att finna likheter. I denna studie utgör kön, företag och bransch urvalets variation. De olika branscherna och de olika företagen har olika kulturer, vilket ger en variation och därmed speglar undersökningens resultat inte enbart normer tillhörande ett specifikt företag eller yrkesinriktning. Företagen, på vilka respondenterna arbetade, kan alla betecknas som stora och representativa inom sina branscher och är belägna inom ett begränsat geografisk område (tio mils radie kring en västsvensk mindre stad).

Marton (2000) påtalar betydelsen av att de redovisade kategorierna utgör de samlade utsagorna samt att mättnad uppstått. I föreliggande studie kunde mättnad ses efter ca tio intervjuer då ingen ny innebörd gällande handledning framkom i intervjutexterna. Dessutom tillkom inga andra data om handledarnas uppfattning, som inte gick att härleda till beskrivna kategorier eller föll utanför beskrivna kategorier. De redovisade kategorierna utgör därmed de samlade utsagornas kvalitativt skilda uppfattningar. Variationer förekom mellan handledare inom samma bransch, liksom likheter fanns mellan handledare från skilda branscher.

Resultatdiskussion

Resultatet visar på fyra skilda sätt att uppfatta handledningens syfte hos handledarna. Variationen av uppfattning indikerar att handledaren utifrån egen erfarenhet skapat sig en uppfattning om vad handledning av co-op-studenter innebär. Det utgår från högskolan heller inga krav på högskoleutbildning eller pedagogisk skolning hos handledaren. Resultatet visar på en variation gällande handledares förväntningar på co-op som företeelse och därmed också på studenters lärande på arbetsplatsen. De olika uppfattningarna kommer att diskuteras närmare nedan.

Resultatet i denna studie visar på olika uppfattningar om handledning i ett co-op-program samt olika mål, studentens eller verksamhetens, vilket överensstämmer med Coopers (2010) beskrivning av co-ops grundtanke som en integrering mellan lärosäte och

arbetsliv, där alla inblandade parter ska vinna på samarbetet. Cooper (2010) menar också att lärande i co-op fokuserar på färdigheter och arbetsplatsförståelse. Det skiljer sig därmed från högskolemässigt lärande genom att lärandets utfall kommer att variera beroende på arbetsplats.

Resultatet i tabell 1 visar på att målet i handledningen varierar. Mest förekommande var uppfattningen av studenten som en resurs eller som en framtida medarbetare dvs. ett verksamhetsfokus. Studenten stöds in i gemenskapen för att smidigare fungera på arbetsplatsen och delges ett kunskapsinnehåll anpassat efter arbetsplatsens behov. Ett sådant fokus utesluter dock inte att studenten kan förvärva generella kunskaper om yrket eller om en arbetsplats, utan kan snarare ses som en förutsättning.

Att som handledare vilja stödja in i en gemenskap kan tolkas som fokus på ett socialt lärande. Wenger (1998) menar att lärande är en del av människans natur och en integrerad del av vårt liv, inte en speciell sorts aktivitet separerad från resten av livet. Handledaren kan undervisa studenten utan att studenten ingår i gemenskapen, men för ett lyckat lärande och för att lära som handledare och att skapa nya medarbetare, måste studenten först ha fått stöd in i arbetsplatsens gemenskap. Enligt Wenger (1998) innebär ett socialt lärande ett lärande som sker genom aktiv delaktighet i en gemenskap. En gemenskap som vi värderar och som värderar oss och vars värderingar integreras i vår förståelse för världen. Genom att stödja in i gemenskapen bereds studenten möjlighet att skapa en förståelse för yrket, för arbetsplatsen och anamma de normer och regler som gäller i gruppen. Att stödja studenten in i en gemenskap är alltså inte frågan om artighet eller trivsel, utan är en förutsättning för studentens lärande. Detta kan vara en möjlig anledning till att den stödjande funktionen är så uppskattad hos handledare (Fifolt, 2006). Wenger (1998) menar att yrkesidentitet är starkt kopplad till vår identitet, varför studenten inte bara får praktiska kunskaper och erfarenheter på arbetsplatsen, utan co-op påverkar troligen även studentens yrkesidentitet. Studenten utvecklar en självkänedom kopplat till yrket och kan komma att identifiera sig själv som en yrkesverksam snarare än som en student. Bekräftande och trygghetsskapande insatser kan ses ligga till grund för en socialiseringsprocess, ett stöd i att förstå arbetsplatsens sociala krav. Först när studenten känner sig välkommen och accepterad som en medlem i gruppen skapas möjligheter att delta och lära i gemenskapen (Wenger, 1998).

Handledaren framhåller fördelar med att anställa den som redan är en del av gemenskapen på arbetsplatsen. Ett lyckat lärande i denna bemärkelse är därmed även förutsättning för att bli anställd efter avslutad co-op-utbildning. Detta resonemang är i linje med Weisz (2001) och Almrud (2011) som menar att co-op-perioderna kan ses som ett lärande som kan bidra till att studenter som genomgår co-op, i förhållande till andra studenter, i större utsträckning får en anställning efter avslutad utbildning och ofta även bättre betalt. Ett allt för starkt fokus på att kunna delta i en gemenskap, kan dock bli ett hinder för studentens lärande, till exempel om studenten inte anses passa in på arbetsplatsen. Studenter som omedvetet, bryter mot de normer och regler som råder på arbetsplatsen eller med den kultur som råder inom yrket kan anses opassande för yrket. Handledaren har ett ansvar att stödja studentens sociala läroprocess, vilket Cooper (2010) anser kräver medvetenhet och en hög social kompetens från handledaren sida. Bristande förståelse för denna process hos handledare eller ett allt för starkt fokus på att komma in i gemenskapen, kan leda till att studenten, om hon/han inte tycks passa in, upplever sig som misslyckad. Studenten kan då även gå miste om möjligheten att förstå vad hon/han behöver åstadkomma för att lyckas. Dessutom skapas inte förutsättningar för lärande i gemenskapen, utan bristande stöd in i gemenskapen blir till ett pedagogiskt hinder.

Att delge ett specifikt kunskapsinnehåll visar på en inställning med fokus på studentens förmåga att utveckla sin kunskap eller färdighet inom ett specifikt område. Resultatet visar på att handledarna kan erbjuda ett specifikt kunnande som är erfarenhetsbaserat eller som bygger på en övergripande förståelse för verksamheter. Handledarna visar att de vill undervisa, men att kunskapsinnehållet tycks variera beroende på vad den enskilde handledaren anser lämpligt för studentens utbildning eller på vilka aktiviteter som finns tillgängliga på arbetsplatsen. Detta kan innebära en svårighet för studenten att förutse vad som skall läras och vad som förväntas av studenten under co-op. Enligt Wheeler (1999) är oklara förväntningar på co-op, från medverkande parter, det största hindret för lärande i co-op. På grund av oklarheter vad co-op innebär och handledarnas olika uppfattningar om lämpligt innehåll kan studenten få olika förutsättningar för lärande i sin co-op-praktik.

Att förmedla ett specifikt kunskapsinnehåll kräver såväl ämneskunskap som pedagogiskt kunnande. Risk finns att handledare som inte har en akademisk skolning eller tillräcklig kännedom om studentens förkunskaper, inte håller rätt kunskapsnivå eller adekvat kunskapsinriktning, vilket i sin tur kan innebära att undervisningen inte sker på en högskolemässig nivå. Dessutom finns en risk att handledare på grund av bristande pedagogisk kompetens inte har förmåga att välja lämpliga uppgifter anpassade till studentens kunskapsnivå, eller inte vet hur teoretisk kunskap på bästa sätt kan kopplas till praktiska situationer. Vidare kan handledaren välja uppgifter som kräver mindre tid för handledning, då direktiven från högskolan varit obefintliga.

Handledarna uppger att de lär och utvecklas av att handleda. Att lära som handledare är i linje med co-op, d.v.s. ett samarbete som syftar till att parterna ska lära av varandra. Ett lärande där teoretisk kunskap, ny forskning, personlig kompetens och erfarenheter delas (Cooper, 2010). Genom co-op kan även möjligheter för möten mellan olika generationer, över etniska och kulturella gränser skapas. En möjlighet för både företag och individer att utvecklas och upptäcka nya perspektiv. Studenten kan därmed få rollen av den som skall förmedla och delge kunskap till handledaren samt bidra med sina erfarenheter. För att lära som handledare måste handledaren dock vara öppen och ha en vilja att lära och att utvecklas. En hållning som är nödvändig för att parterna skall lära av varandra (Wenger, 1998).

För att kunna bidra till produktionen förväntas studenten vara ansvarstagande och självständig. Denna inställning ligger i linje med vad som framkommit i studie av Wiseman och Norman (2001) som beskriver hur handledare framhåller att en central indikator för studentens lärande under co-op-perioden, är studentens produktivitet. Produktivitet är i sig ingen garanti för kvaliteten på lärandet eller att lärandet kopplas till studentens teoretiska utbildning. Det finns en risk att handledaren ålägger studenten enkla och rutinartade arbetsuppgifter för att skapa självständighet och hög produktivitet. En sådan inriktning gynnar därmed verksamheten mer än studentens utveckling och lärande. Å andra sidan kan en hög självständighet i arbetet skapa tillfredsställelse och självförtroende hos studenten. Det är därför viktigt att handledare och student för en dialog kring val av arbetsuppgifter och vilket lärande det kan tänkas skapa för studenten på sikt.

Fokus på att skapa nöjda co-op-studenter kan ses som en mycket god förutsättning för studentens lärande och utveckling, men kan också utgöra en risk att studenten presenteras en skenbart problemfri arbetsplats eller en arbetsplats som, i sin strävan att framstå som idealisk, kan vara känslig för kritik. En allt för tillrättalagd bild av en arbetsplats där studenten endast får uppleva de mest intressanta och utvecklande delarna av verksamheten, kan resultera i att studenten får svårt att skapa sig en helhetsbild av yrket. Fifolt (2006) har dock visat att en god relation till handledaren är mera betydelsefullt för en

positiv bild av verksamheter. Om handledaren varit en god förebild och personligen engagerat sig i studenten, ger det studenten en positiv uppfattning om organisationen i stort. En bra handledare är, med andra ord, företagets bästa marknadsföringsstrategi.

Slutsats

I denna studie beskrivs fyra kvalitativt olika sätt att uppfatta syftet med handledning under co-op. De olika uppfattningarna skapar med största sannolikhet konsekvenser för studenternas lärande under co-op. Resultatet visar att handledningens syfte är att ge stöd för att komma in i en gemenskap, delge studenten specifikt kunskapsinnehåll, att själv lära och studenten skall ge ett bidrag till produktionen.

Skilda uppfattningar hos handledarna skapar sannolikt även stora variationer av det kunskapsinnehåll som presenteras för studenter under co-op utbildning. Variationerna indikerar att handledare använder sin personliga erfarenhet för att avgöra vad handledning av co-op-studenter syftar till och att rollen som handledare därmed snarare är traderad än utvecklad för dess specifika syfte som en del i en högskoleutbildning. En mer utvecklad pedagogisk medvetenhet skulle kunna bidra till att stärka handledarens kompetens och arbetsplatsens utbyte med högskolan. Kanske krävs en mera utvecklad pedagogisk modell för att kunna möta både verksamheters och studenter behov. Roojien (2009) framhåller *Learning Integrated Work*, som en framtida modell för att skapa ett tätare co-op-samarbetet mellan universitet och verksamhet. Ett samarbete som innebär att verksamheten bidrar i utvecklingen av utbildningen samt att samarbetet mellan universitet och verksamheten inte upphör efter avslutad grundutbildning. Ett samarbete som därmed skulle kunna bidra till en fördjupad förståelse för vad studenten behöver lära nu och i framtiden. Resultatet i denna studie kan användas för att tydliggöra intressenters, studenter, lärosäten och verksamheters, förväntningar på co-op. Detta kan i sin tur leda till ett mer informerat beslut, från samliga intressenterna, gällande co-op som pedagogiskt alternativ.

Referenser

- Almrud M. & Hjortzberg G. & Krassén P. (2011). *Högskolekvalitet 2011*. Svenskt Näringsliv. Tillgänglig på internet: http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00026/H_gskolekvalitet_201_26436a.pdf
- Co-op – en bra affär. (2012). Högskolan Väst hemsida
Tillgänglig: <http://www.hv.se/coop> (2012-03-06)
- Cooper L. & Orrell, J. & Bowden, M. (2010). *Work integrated learning : a guide to effective practice*. London: Routledge. [Elektronisk].
- Fifolt, M. M. (2006). *Students perception of mentoring in a university cooperative education program*. Birmingham: Alabama.
- Garsten, C. & Jacobsson, K. (red.). (2004). *Learning to be employable: new agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Larsson, M. & Lindén, J (red.). (2005). *Handledning: perspektiv och erfarenheter*. Lund: Studentlitteratur
- Marton, F. & Booth, S. (2000). *Om lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- May, T. (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Malmö: Studentlitteratur.
- Mården, B. (2007). *Arbetsintegrerat lärande - bilder och motbilder*. Trollhättan: Högskolan Väst.
- Roojien, M.v(2009). Transforming 21st Century Corporate-University Engagement: From Work-Integrated Learning (WIL) to Learning-Integrated Work (LIW). *Journal of Cooperative Education and Internship*, 45(01), 5-9
- Statens statistiska centralbyrå. (2010). *Länens arbetsmarknad – befolkning, näringsliv, yrken och framtida pensionsavgångar*.
Tillgänglig på internet: http://www.scb.se/statistik/_publikationer/UF0521_2007A01_BR_AM78BR1001.pdf
- Sandberg, J. & Targama, A. (1998). *Ledning och förståelse: ett kompetensperspektiv på organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Theliander, J. & Grundén, K & Mården, B. & Thång P-O. (2004). *Arbetsintegrerat lärande*. Lund: Studentlitteratur.

Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. (2002). Stockholm: Vetenskapsrådet

Tillgänglig på Internet: http://www.cm.se/webbshop_vr/pdf/etikreglerhs.pdf

Weisz, M. (2001). *The added value of a cooperative education program.*

Tillgänglig på internet: <http://researchbank.rmit.edu.au/view/rmit:4912>

Wenger, E. (1998). *Communities of practice: learning, meaning, and identity.* Cambridge: Cambridge University Press.

Wheeler R-E. (1999). *Cooperative education in physical education, an exploratory study of students' perceptions of co-op experiences.* National Library of Canada.

Wiseman, R. L. & Page, N. (2001). Site supervisors and students perceptions of quality indicators of cooperative learning. *Journal of Cooperative Education*, 36 (1), 61-75.

Zegwaard Karsten E. & Coll Richard K. (2011). Using cooperative education and work-integrated education to provide career clarification.

Science Education International 22 (4), 282-291.

Åberg, Karin (2009). *Anledning till handledning: skollärares perspektiv på grupphandledning.* Diss. Högskolan i Jönköping