



# Bedriftenes perspektiver og behov når elevene er i yrkesfaglig praksis

(The companies perspectives and needs during vocational education)

Anne Breen, Merete C. Rekdahl

OsloMet – storbyuniversitetet, Norge (anne.breen@oslomet.no)

## Abstract

Vocational education (VET) requires collaboration between schools and workplaces in order to get a coherent education of good quality. The Norwegian vocational education has a model of four years where students complete two years of education at school, and the remaining two years as an apprenticeship in a company. The subject Vocational in-depth learning is introduced to strengthen the transition between school and companies, and gives the students an opportunity to train in companies during the two first years in school. Previous studies show that cooperation between school and companies is random and has potential of improvement. Previous studies focus on the perspective of schools and students. In this article, we enquire the companies' perspectives and needs. We have investigated the companies' reasons to receive students and the students influence on the work places. Our findings show that the main motivation for receiving students is to ensure recruitment. We also find that the presence of the students affects the working environment and may lead to higher work satisfaction for the mentors. Within certain areas, the students also contribute to development of the employees.

**Keywords:** vocational education, students in practice, vocational in-depth studies, companies' perspectives, workplace learning



## Innledning

Artikkelen setter fokus på bedrifters perspektiver og behov når elever i norsk yrkesopplæring har arbeidspraksis i bedriftene gjennom faget Yrkesfaglig fordypning (heretter YFF). Norsk yrkesfaglig opplæring i videregående skole er bygget opp etter en fireårig hovedmodell der elevene først gjennomfører to år i skole, og de to neste årene ansettes de som lærling i bedrift. Denne ordningen benevnes gjerne som "to pluss to modellen". Skolen har ansvar for opplæringen de to første årene og elevene er lærling i bedrift de to siste årene. Dette omtales også som "dual education system" (Wolter, Mühlemann & Schweri, 2006). Begrunnelsen for denne modellen i yrkesfaglig opplæring er at skolen og bedriftene skal samarbeide for å gi opplæringen "det beste fra to verdener" (Hiim, 2013; Utdanningsdirektoratet, 2016). Tanken bak strukturen er å skape et gjensidig forpliktende samarbeid mellom skole og bedrift, som gir relevant praksis og arbeidserfaring for eleven (Nyen & Tønder, 2014).

For å sikre en større grad av sammenheng og helhet mellom skoleopplæringen og opplæring i bedrift ble faget Prosjekt til fordypning (PTF), nå Yrkesfaglig fordypning (YFF), (Utdanningsdirektoratet, 2016) initiert ved innføringen av Kunnskapsløftet (Kunnskapsdepartementet, 2006). Hovedendringen i forskriften i overgangen fra PTF til YFF er et tydeligere krav til samarbeid mellom skole og bedrift, og et større omfang av praksis i bedrift (Utdanningsdirektoratet, 2016). YFF-faget er ment å bygge bro mellom skole og arbeidsliv (Dæhlen & Hagen, 2010) og gi elevene muligheter for å veksle mellom læringsarenaer og til å oppleve realistiske arbeidssituasjoner i læringsarbeidet. Faget skal også bidra til å gi elevene mulighet til å knytte kontakt med potensielle lærebedrifter. Opplæring i skole og bedrift skal være relevant for elevenes fremtidige yrkesutøvelse og regionalt og lokalt næringsliv må ha mulighet til å være med og definere innholdet i opplæringen. Det er skolens ansvar å opprette et samarbeid med bedriftene (Utdanningsdirektoratet, 2016).

Yrkesfaglig fordypning (YFF) kan sammenlignes med arbeidsplatsförlagt lärande (APL) som gjennomføres i gymnasieskolan i Sverige. De elevene som har mer enn halvdel av sin utdanning i bedrift omtales som lærlingeelever (Panican & Olofsson, 2012). I Norge omtales ikke elever som har praksis i bedrift i de to første skoleårene som lærlinger.

Forskjellene i de ulike lands opplæringssystem gjør at lærlingeutdanning ikke er et entydig begrep (Ryan, 2000). Ryan definerer lærlingeutdanning som en strukturert utdanning med hovedfokus på arbeidslivet. Utdannelsen inneholder en bestemt blanding av utdanning på en arbeidsplass og utdanning i et skolebasert, allmennteoretisk og yrketeoretisk innhold. Det er ikke lett å skille hva som skal klassifiseres som lærlingeutdanning. I Norge ligger lærlingedelen av utdannelsen (de to siste årene) tett opp noe det som kan beskrives som en klassisk lærlingeutdanning, og kan sammenlignes med lærlingeutdannelsene i Tyskland,

Østerrike, Danmark og Sveits. Det som utmerker seg ved disse yrkesutdannings-systemene er at et stort ansvar legges på bedriftene (Höghielm, 2014). I Finland og Sverige er organisering av yrkesutdanningen i stor grad skolebasert, i motsetning til den danske og norske modellen som i større grad vektlegger opplæring i bedrift (Busemeyer, 2014). Elevene i Norsk yrkesopplæring er ikke lærlinger når de har praksis i bedrift de to første årene av sin utdanning. Dette skaper noen utfordringer knyttet til ansvaret for opplæringen.

## Bakgrunn

Undersøkelser i flere europeiske land konkluderer med at yrkespraksis i bedrift viser et bilde med mange fasetter, men det fremkommer at det generelt er positivt for bedriften å ta imot elever/lærlinger. Hovedgrunnen til å ta imot elever er økonomisk, i form av en produktivitetsøkning. Ingen av de europeiske undersøkelsene viser hvilke effekter elevenes tilstedeværelse har på den indre bedriftskulturen (Höghielm, 2014). Svenske undersøkelser viser at bedriftenes hovedgrunner for å ta imot lærlingelever i bedrifter er rekrutterings- og kompetansebehov innenfor bransjen/yrkesområdet, og muligheter for å hjelpe ungdom ut i arbeidslivet (Berglund, Höjlund, Kristmansson & Paul, 2014; Höghielm, 2014; Panican & Olofsson, 2012).

I norsk og svensk yrkesutdanning fremkommer det at arbeidsgiverne har behov for endring i samarbeid mellom skole og bedrift. Bedriftene etterspør bedre kvalitet i lærlingeutdanningen og ønsker et tettere samarbeid med skolen om hva elevene trenger å lære på arbeidsplassen. Elevene må ha bedre basiskunnskap og dypere teoretisk kunnskap. Gjennomgående er det et ønske om et større engasjement fra skolen når det gjelder samarbeidet mellom lærere og veiledere (Berglund mfl., 2014; Hiim, 2013; Nyen & Tønder, 2012). Veilederne i bedriftene har behov for støtte i å håndtere elevenes eventuelle hverdagsproblemer. Bedriftene peker også på at elevene må være interessert i yrkesområdet og ta et større ansvar hva han/hun skal lære (Berglund mfl., 2014). Norsk forskning knyttet til samarbeid mellom skole og arbeidsliv fremhever at det er betydelig forbedringspotensial i gjennomføring av YFF (Dahlback, Hansen, Haaland & Sylte, 2011; Hiim, 2013; Nyen & Tønder, 2012). Et tett samarbeid mellom skole og bedrift er avgjørende for god yrkesutdanning for å skape helhet og sammenheng i fag- og yrkesopplæringen. Fafo-rapporten *Fleksibilitet eller faglighet* (Nyen & Tønder, 2012) viser imidlertid at "prosjekt til fordypning" (nå YFF) primært er et fag som utformes og utvikles i skolen, med en begrenset innflytelse fra arbeidslivets aktører. Rapporten viser også at kommunikasjon mellom skole og bedrift i liten grad handler om hva elevene skal lære og hvordan de skal lære det, men at samarbeidet i stor grad omhandler elevenes motivasjon, holdninger og generelle oppførsel. For at yrkesopplæringen skal kunne "gå i takt" med utviklingen i ar-

beidslivet og framstå som relevant for eleven, vil det kreves tette relasjoner mellom skole og bedrift (Karlsen, 2008). For å sikre opprettelse og utvikling av slike relasjoner, bør de ulike bransjene få større muligheter til innflytelse over opplæringsinnhold i bedriften og innflytelse på hvordan samarbeidet med skolen bør fungere (Karlsen, 2008, s. 77). Men det er nødvendigvis ikke en sammenheng mellom muligheten for innflytelse og om bedriftene vil anvende denne muligheten. Riksrevisjonens rapport (2015–2016) viser at det er et behov for å synliggjøre bedriftenes behov og hvilken nytte de kan ha av et tettere samarbeid med fag- og yrkesopplæringen. Det er bred enighet om at det er behov for tettere samarbeid mellom skole og bedrift, men hva er det behov for å utvikle, og hvordan? I tidligere undersøkelser i Norge om gjennomføring av YFF er det i hovedsak lærernes og elevenes stemmer som har kommet frem (Dahlback mfl., 2011; Hiim, 2013). Det er behov for å få mer kunnskap om hva som er bedriftenes perspektiver og behov vedrørende gjennomføringen av YFF, og hvordan elevene påvirker den indre bedriftskulturen (Höghielm, 2014).

I artikkelen pekes det på hvilke fordeler bedriftene kan ha ved å ta imot elever i praksis og hva elevenes tilstedeværelse kan tilføre bedriftens arbeids- og læringsmiljø? Det er tatt utgangspunkt i tre hovedspørsmål; Hva er grunnen til at bedriftene tar imot elever, hvordan opplever de å ta imot elever i praksis, og hvordan påvirker dette bedriften? Svarene i undersøkelsen kan bidra til å gi skoler og bedrifter et bedre kunnskapsgrunnlag for å videreutvikle samarbeidet om gjennomføring av YFF. Vi vil videre i artikkelen utdype tre hovedområder; rekruttering, arbeidsmiljø og læringsmiljø.

### **Rekruttering**

Rekruttering er viktig for å sikre bedriftens behov for tilstrekkelig og riktig kompetanse, og YFF kan være en viktig rekrutteringskanal for bedrifter (Berglund mfl., 2014; Höghielm, 2014; Panican & Olofsson, 2012). Gjennom å ha elever i praksis i YFF får bedriftene mulighet til å bli kjent med elevene og får et grunnlag for å vurdere om elevene anses som aktuelle til lærlingeplass i bedriften, etter de har avsluttet skolen. Ved innføringen av YFF-ordningen var en av hovedhensiktene med faget å introdusere elevene for arbeidslivet og gjennom praksis i bedrift gis eleven en mulighet til å etablere nettverk i arbeidslivet og knytte preliminare kontakter med potensielt fremtidige arbeidsgivere (U.dir., 2016b). Opplæring og rekruttering i YFF er tett knyttet sammen, fordi både bedrifter og elever har gjensidige behov for å rekruttere og bli rekruttert. YFF skal bidra til å gi elevene et bedre grunnlag for valg av fag og yrke (Utdanningsdirektoratet, 2016) og YFF blir dermed en viktig del av elevenes yrkesveiledning.

Å rekruttere nye medarbeidere er en av ledelsens viktigste investeringsbeslutninger og bedriften er avhengig av å ansette mennesker som en del av bedriftens utvikling (Sveiby, 1995). Norsk hovedorganisasjon (NHO) (NIFU 2017:7, Rørstad, Børing, Solberg & Carlsten, 2017) peker på behovet for kontakt mellom

næringsliv og skole, og de oppfordrer til å opprette partnerskapsavtaler mellom skole og arbeidsliv. Gjennom avtalene får bedriftene mulighet til å profilere bedriften og sin bransje, med tanke på fremtidig rekruttering (Grimsø, Egerdal, Sanyang & Engebretsen, 2015, s. 156156; Karlsen, 2008). Det er viktig at rekrutteringsprosessen i YFF fungerer godt og kan bidra til å sikre bedriftenes fremtidige arbeidskraft. (Dæhlen & Hagen, 2010; Grimsø mfl., 2015; Sveiby, 1995). Godt planlagt og gjennomført rekrutteringsarbeid, er viktige elementer i å lykkes med å tiltrekke seg ønsket kompetanse (Grimsø mfl., 2015, s. 158158) og det er av stor betydning for bedriftene at de får rekruttert gode fagfolk for å overleve i markedet (Grimsø mfl., 2015; Sveiby, 1995).

Rekruttering til læreplasser gjennom praksis i YFF er viktig for å sikre at eleven kommer inn i arbeidsmarkedet, bedriften får dekket sitt behov for arbeidskraft og det er av betydning for samfunnet som helhet. I FAFO-rapport 22:2012 vises det til funn som sier at mange av bedriftene i Norge tar inn lærlinger for å ta samfunnsansvar (Høst, 2012). De finner også at ulike bransjer ser betydningen av å ivareta bransjens behov og ikke kun egen bedrifts behov for kompetanse. I private bedrifter er det i stor grad økonomien som er styrende faktor og hvis bedriften opplever at de får et økonomisk tap ved å ta inn elever i praksis, er det naturlig at de stiller seg spørsmål om det lønner seg (Høst, Skålholt & Nyen, 2012). Opplæring av elever innebærer kostnader ved bruk av tid til opplæring og kan påføre bedriften tapt arbeidsfortjeneste. Bedriftene får ingen godtgjøring for opplæring av elever i praksis, til forskjell fra å ta inn lærlinger. Partene i arbeidslivet har vurdert at det vil bli større etterspørsel etter arbeidskraft med yrkesfaglig utdanning i fremtiden (NOU 2014:7, 2014, s. 112112). Det fører til at bedriftene i fremtiden vil "konkurrere" om fagutdannet arbeidskraft. Det er derfor viktig at rekrutteringen i YFF fungerer godt, slik at elevene får en positiv opplevelse gjennom praksis i bedrift. Dette vil kunne bidra til at elevene gjennomfører sitt utdanningsløp, noe som igjen bidrar til å sikre bedriftene tilstrekkelig yrkesfaglig arbeidskraft.

### Arbeidsmiljø

Når elevene er i praksis i YFF vil de gjennom sin tilstedeværelse kunne påvirke arbeidsmiljøet i bedriften (Billett, 2008; Illeris, 2012) og elevene får mulighet til å bli en del av det sosiale miljøet gjennom praksisfellesskapet (Lave & Wenger, 1991). Det kan tilføre arbeidsmiljøet noe, men også skape utfordringer. Lave og Wenger (1991) ser det sosiale samspillet som en del av praksisfellesskapet som oppstår når to eller flere arbeider sammen. Praksisfellesskapet vil bidra til at deltakerne får et positivt utbytte både når det gjelder faglig og sosial læring. Gjennom det sosiale samspillet, kommunikasjon og samarbeid mellom praksiselevne og de andre ansatte, vil eleven bli sosialisert inn i arbeidslivets kulturelle krav og forventninger (Lave & Wenger, 1991). Elevenes motivasjon for å være i praksis vil være varierende, noe som kan være utfordrende for de ansatte. For å



bli en del av fellesskapet på arbeidsplassen og bli inkludert i arbeidsmiljøet, må eleven tilpasse seg. Det vil være et behov for balanse mellom de ansattes bruk av tid og energi til oppfølging og opplæring. Når elevene fungerer godt i arbeidsmiljøet, vil de ansatte oppleve det som positivt å integrere eleven i fellesskapet. Illeris (2012b) påpeker at ungdommen med sin kultur vil bidra til et mer aldersmessig blandet miljø, noe som vil kunne påvirke det samlede arbeidsmiljøet. En god integrasjon av elevene vil kunne påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet positivt.

Når elevene har praksis i bedrift er det en av de ansatte som har hovedansvar for opplæringen og omtales som instruktør. Instruktøren som har ansvar for elevens opplæring, og de andre ansatte vil ha ulike roller overfor elevene, men alle vil i større eller mindre grad berøres av elevens deltagelse i bedriften. Instruktørrollen kan gi mulighet for selvbestemmelse, personlig utvikling og læring som er grunnleggende for motivasjon (Deci & Ryan, 2000). Det vil variere i hvilken grad de andre ansatte tar del i elevens opplæring og de ansatte må forholde seg til at det kan være stor variasjon i elevenes faglige kunnskap og arbeidsinnsats. Hvis elevene krever stor grad av oppfølging og opplæring vil dette kunne være belastende for de ansatte og det er ikke alltid samspillet mellom instruktør og elev fungerer tilfredsstillende. Det vil blant annet være avhengig av motivasjonen og relasjonen mellom partene i samarbeidet. Opplærings situasjonen vil påvirke arbeidsmiljøet i bedriften og hvordan arbeidsmiljøet oppleves berører både de ansatte og eleven. Instruktøren gis mulighet til å forme innholdet i rollen og bruke sin erfaring og kunnskap på en måte som instruktøren finner formålstjenlig. Gjennom å ta imot elever i YFF vil instruktøren ha en mulighet til å realisere seg selv sammen med eleven og de andre i bedriften (Honneth, Willig & Chrom Jacobsen, 2003). Opplæring av elevene vil kunne påvirke instruktørens selvtillit og selvfølelse og være en del av en prosess for å skape identitet. Motivasjon kan bevege seg fra ytre til indre regulert, og det er grunnleggende psykologiske behov som styrer denne prosessen (Deci & Ryan, 2000). Instruktørrollen utøves i stor grad uten føringer fra arbeidsgiver og det er ingen formelle krav til oppgaven. De ansatte vil kunne oppleve mening og mestring gjennom læring sammen med elevene (Illeris, 2012, s. 2121) og læring på arbeidsplassen gir både anerkjennelse og verdighet til den som er i læreprosessen (Billett, 2008).

### Læring på arbeidsplassen

De ansattes kompetanse kan utfordres gjennom å ha ansvar for elevene opplæring, blant annet ved å reflektere over, og sette ord, på egen yrkesutøvelse (Janik, 1996; Lave & Wenger, 1991; Schön, 1995). Det kan påvirke de ansattes bevissthet om egen læring og utvikling. Faglig utvikling sammen med elevene kan også påvirke de ansattes motivasjon og føre til personlig vekst (Deci & Ryan, 2000). Gjennom å ha elever i praksis kan det påvirke de ansattes helhetlige læring, i følge Senges systemteori om utvikling av organisasjoner (1999).

Mesterlære er den dominerende opplæringsformen innenfor yrkesfagene og innebærer i stor grad at elevene observerer og imiterer hvordan de ansatte gjennomfører sine arbeidsoppgaver (Nielsen & Kvale, 1999). Gjennom dialog om arbeidsoppgavene vil elevene stille spørsmål om hva de skal gjøre, hvordan de skal gjøre det, og hvorfor. Når en ansatt i bedriften har med seg en elev vil begge parter gjennom samhandling oppnå bedre læring gjennom deltagelse i det sosiale praksisfellesskapet (Lave & Wenger, 1991). Samhandling blir av Lave og Wenger (1991) sett på som grunnleggende for læring og ikke kun en del av læringsmiljøet. Det ligger en mulighet for læring og utvikling for de ansatte i fellesskapet med elevene, som kan føre til endring av praksis og økt forståelse og læring hos den enkelte (Schön, 1995). Utvikling av læring beskrives av Schön (1995) som utvikling gjennom "knowing in action" og "reflection on action". Den som har opplæringsansvar kan bli utfordret til å sette ord på sin egen kunnskap. Det å sette ord på taus kunnskap fremmer refleksjon som vil kunne påvirke læring og utvikling (Schön, 1995). De ansattes og elevenes refleksjon både, i og etter handling, er viktig for læreprosessen i fellesskapet og kan være et element som kan fremme den enkeltes og virksomhetens læring og utvikling (Schön, 1995). Elevene kan bidra med ny praksiserfaring til erfarne arbeidstakere og det kan oppstå muligheter for læring for å realisere både sosiale, personlig og bedriftsøkonomiske mål gjennom interaksjon (Billett, 2008). De ansattes kompetanse er avgjørende for hvordan organisasjonen skal lykkes med å realisere sine visjoner, målsettinger og arbeidsoppgaver (Grimsø mfl., 2015, s. 55).

Læring og utvikling er av betydning for enkeltindividet for å ha det bra på arbeidsplassen og bidra til utvikling av egen kompetanse (Billett, 2008; Deci & Ryan, 2000; Illeris, 2012). Opplæring av elever kan motivere de ansatte til å være mer bevisst sin egen læring og utvikling. En utfordring kan være at enkelte arbeidstakere ikke jobber målbevisst for å utvikle personlig mestring på arbeidsplassen (Senge, 1999). Personlig mestring er en av hjørnesteinene for å kunne utvikle en lærende organisasjon og organisasjonen kan lære å utvikle seg hvis de ansatte ikke bidrar med engasjement og entusiasme (Senge, 1999). Instruktøren kan ha en vesentlig rolle som bindeledd mellom individuell læring og læring på organisasjonsnivå. Læring på arbeidsplassen er noe som vil komme både individene og arbeidsplassen til gode, hvis det tilrettelegges for det (Billett, 2008). For å se på om elevene kan bidra til læring på organisasjonsnivå er det av betydning å se hvordan bedriftene eventuelt nyttiggjør seg elevenes bidrag på arbeidsplassen. En utfordring kan være at læringstiltak nedprioriteres til fordel for kortsiktige behov. Bedriftens overordnede mål er å produsere varer og tjenester og ikke å produsere læring (Illeris, 2012a). Det rettes oppmerksomhet mot den læringen som skjer mer eller mindre tilfeldig, eller av seg selv. Denne formen for læringen kan bli snever og teori løs og kan skape forbedringer her og nå, men de store linjene og en bredere sammenhengs forståelse utelates (Illeris, 2012). Bedriften vil kunne gå glipp av muligheten for at læringen kan ha et bredere bruksverdi i nye

situasjoner og vil av den grunn kunne miste muligheter for utvikling av de ansattes kompetanse på systemnivå.

## Metode

Vi har undersøkt hva som er bakgrunnen for at bedriftene tar imot elever i praksis i YFF og hvordan elevene påvirker arbeidsplassen. Spørsmålene til bedriftene som vi anså som aktuelle var; Hva er grunnen til at bedriftene tar imot elever, hvordan opplever de å ta imot elever i praksis, og hvordan påvirker dette bedriften? For å få innsikt i aktørenes forståelse og perspektiver har vi benyttet kvalitative, semistrukturerte intervjuer (Kvale, Brinkmann, Anderssen & Rygge, 2009). Vi har intervjuet daglige ledere i bedriftene, og instruktørene som har det daglige opplæringsansvaret for elevene når de er i praksis i YFF. Det var naturlig å benytte en kvalitativ metode for å komme i dybden på fenomenet (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2010). Intervjuguiden ble utarbeidet med utgangspunkt i problemstilling og forskerspørsmål, samt i det teoretiske rammeverket (Kvale mfl., 2009). Intervjuguiden inneholdt aktuelle oppfølgingsspørsmål og vi var opptatt av å vise åpenhet for nye og uventede fenomener gjennom en bevisst naivitet (Kvale mfl., 2009).

## Utvalg

Respondentene ble rekruttert gjennom YFF-nettverk ved to videregående skoler i to fylker. Fylkene ble valgt på grunnlag av demografisk sammensetning som blant annet påvirker tilgang til praksisplasser. I disse fylkene er det relativt god tilgang til praksisbedrifter. Skolene valgte ut bedrifter på bakgrunn av gode erfaringer med gjennomføring av YFF i disse bedriftene. De ga oss kontaktinformasjon til bedrifter som tar imot elever i YFF innenfor tre lærefag: lette kjøretøy, salgafaget og industrimekanikerfaget. Dette er fag med ulik tradisjon for fagopplæring og mottak av praksiselever og vil derfor kunne ha ulike erfaringer. Vi valgte bedrifter som tar imot elever fra andre året i videregående skole da de i større grad enn første året bruker arbeidslivet som arena for opplæring (Nyen & Tønder, 2012). Vi har valgt å se på gjennomføring i YFF i private bedrifter og ikke innenfor offentlig sektor fordi 72 % av lærlingene får opplæring i privat sektor (Riksrevisjonen, 2015–2016, s. 88). Private bedrifter har andre organisatoriske og økonomiske rammer enn offentlig sektor, noe som kan medføre at de har ulike behov, erfaringer og avstanden mellom beslutningsnivåene er ofte kortere i mindre bedrifter. Vi har valgt å gjennomføre intervjuene i små og mellomstore bedrifter der vi antok at daglige ledere har relativt god kjennskap til hvordan YFF blir gjennomført og i noen grad har direkte kontakt med elevene. Daglige ledere vil mulig også kunne si noe om YFF på et overordnet bedriftsnivå. Gjennom å intervjuer leder og instruktør antok vi at vi fikk utfyllende informasjon gjennom at de har ulike roller knyttet til gjennomføring av YFF. Vi har intervjuet



seks personer ved fire ulike bedrifter. To av disse hadde instruktørroller, de fire andre hadde dobbeltroller som daglig leder og instruktør. Ressursene knyttet til forskningsprosjektet har vært avgjørende for hvor omfattende undersøkelsen kunne være.

### **Datainnsamling**

I forkant av intervjuene sendte vi informasjon til respondentene om hva som ville være tema i intervjuene, slik at de kunne være forberedt. Prosjektet er ikke meldepliktig til Norsk senter for forskningsdata (NSD) fordi undersøkelsen ikke inneholder hverken direkte eller indirekte personopplysninger. Intervjuene ble i hovedsak gjennomført med en person av gangen, men ett intervju ble gjennomført som et gruppeintervju med både daglig leder og opplæringsansvarlig. Årsaken til å velge gruppeintervju var at leder og opplæringsansvarlig hadde et ønske om å bli intervjuet samtidig. Fordelen ved et gruppeintervju er at det kan gi fylligere informasjon fordi informantene utfyller hverandre og de kan få frem flere nyanser da de til tider reflekterte seg imellom (Repstad, 2007). Samtidig kan instruktør være noe bundet i sine uttalelser hvis han ikke vil uttale seg kritisk om forhold i bedriften. Vi opplevde at dette intervjuet ga oss fyldig informasjon gjennom leder og instruktør sine felles refleksjoner. Varigheten på intervjuene var ca. en time og ble tatt opp på en digital lydopptaker og hele lydopptaket ble transkribert i etterkant og slettet.

Analyse av kvalitativt materiale starter allerede når forskeren intervjuer og transkriberer, og det er en viktig del av analysen (Braun & Clarke, 2006). Ved å transkribere rett i etterkant av intervjuene ble dette arbeidet som en repetisjon av intervjuet, og bidro til at vi kunne identifisere temaer og mønstre gjennom transkripsjonsprosessen. For å analysere våre funn har vi benyttet tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006) og vi har vært bevisst på å være åpne for alle temaer. Å lese gjennom intervjuene flere ganger bidro til å finne dybden og bredden i data-materialet. Gjennom analysen fant vi følgende tre hovedkategorier; rekruttering, arbeidsmiljø, og utvikling og læring på arbeidsplassen. Funnene ga grunnlag for å trekke inn komplementerende og relevant litteratur som underbygger de temaene som bedriftene var opptatt av. Vi har arbeidet både induktivt og deduktivt i analysearbeidet (Braun & Clarke, 2006).

### **Reliabilitet, validitet og etikk**

Forskningsspørsmålene våre er tett knyttet til problemstillingen og vi har fått svar som er forankret i utvalgt teori, noe som kan bidra til å gjøre undersøkelsen mer pålitelig (Kvale mfl., 2009). Vi har vært bevisst på vår rolle som forskere og har derfor vært nøye med å ikke gi uttrykk for våre synspunkter. Ved å ha kun fire bedrifter og seks respondenter har vi hatt et relativt lite utvalg. Det vil si at resultatene gjelder disse fire bedriftene. Funnene kan gi et kunnskapsgrunnlag

knyttet til gjennomføring av YFF og de bidrar til å peke på konkrete områder hvor det kan være behov for utvikling i samarbeidet mellom skole og arbeidsliv.

Vi har vært opptatt av å ivareta anonymiteten til respondentene (Kvale mfl., 2009) og dataene vil ikke kunne spores tilbake til enkeltpersoner eller arbeidsplasser (Johannessen mfl., 2010). Vi har vært klar over at bedriftene og instruktørene kan bli påført tap arbeidsfortjeneste ved å bruke en time av sin arbeidsdag på å gjennomføre intervjuet, og har av den grunn tilpasset intervjuets lengde ut i fra informantens arbeidssituasjon.

## Funn

Ut i fra den tematiske analysen av datamaterialet fremkom det funn som har en tydelig i sammenheng med våre forskningsspørsmål. Funnene blir presentert ut i fra temaene; Elever i praksis i YFF bidrar til rekruttering, elevenes praksis i bedriftene påvirker arbeidsmiljøet, elever i praksis i YFF påvirker læring og utvikling på arbeidsplassen.

### **Elever i praksis i YFF bidrar til rekruttering**

Ikke uventet sier bedriftene at rekruttering er hovedgrunnen til å imot elever i YFF-praksis. Å motta elever i praksis i YFF ses på som et første ledd i å sikre god fremtidig arbeidskraft i bedriftene. Bedriftene tar imot elever med tanke på å rekruttere elevene til lærlinge plasser, og gjennom dette sikre rekruttering til fagarbeiderstillinger. Dette bekreftes også av tidligere undersøkelser som viser at YFF i stor grad fungerer som rekruttering til lære plass (Nyen & Tønder, 2012). Bedriftene har hovedfokus på å rekruttere til egen bedrift, men er også opptatt av å sikre rekruttering og utvikling til bransjene generelt. De er i liten grad opptatt av at rekruttering av elever som en del av et samfunnsansvar. Bedriftene er kritiske til hvordan skolen arbeider med å organisere elevenes valg av bedrift i YFF og de opplever at det er for tilfeldig hvordan elevene fordeles i de aktuelle bedriftene. En daglig leder sier:

Jeg forlanger at de (skolen) gir oss noen (elever) som vi kan bruke, for dette skjønner læreren ganske fort, det er ikke det at vi skal ha supermennesker, men han (læreren) skjønner i hvert fall om det er en elev som kommer på skolen, for det er ikke noe annet vi forventer her egentlig, enn det skolen forventer.

Flere av bedriftene forteller at de har intervjuer/samtaler med elever som er aktuelle for å ha YFF i bedriften. Bedriftene gir uttrykk for at de har stor forståelse for "hvordan det er å være ung" og har relativt stort rom for å ta inn elever med forskjellige forutsetninger og behov. Bedriftene opplever at elevens utdanningsplaner ikke alltid er knyttet til faget og bransjen de har praksis innenfor, noe som oppleves som svært uheldig. Samtidig forteller en leder at de noen ganger har fått elever som de i starten har ansett som "håpløse", men det har endt opp med

at bedriften har ansatt eleven som læring og senere som fagarbeider. Bedriftene ønsker seg et tettere samarbeid med skolen om rekruttering til YFF, og hvordan YFF skal gjennomføres. Bedriftene ønsker generelt et mer helhetlig samarbeid mellom skole og bedrift fra elevene starter på første året i utdanningsløpet.

Rekruttering er tett knyttet til økonomien i bedriften og de er avhengig av å rekruttere kompetente fagfolk som arbeider effektivt for at bedriften skal være konkurransedyktig. Når vi spør om elevene bidrar positivt til økonomien i bedriften, fremheves det at elevene i noen grad bidrar til direkte eller indirekte verdiskapning i bedriftene. Direkte bidrar de som "hjelpemannskap" og utfører enkle oppgaver. Indirekte fører elevenes praksis i YFF til at rekrutteringsprosessen til læreplasser går lettere, da alternativet er å ansette en lærling som de ikke kjenner fra før. En leder sier at de helst vil ha eleven i praksis to dager i uken, slik at det blir kjent med dem. En leder sier: "Da slipper vi den prosessen når de eventuelt blir ansatt som lærlinger, fordi det tar litt grann tid, og så er vi raskere i gang".

### Elevenes praksis i bedriftene påvirker arbeidsmiljøet

Det fremkommer tydelig at elevene som har praksis i bedriftene i stor grad tas inn i praksisfellesskapet (Lave & Wenger, 1991). De ansatte i bedriftene er opptatt av å inkludere elevene i det faglig og sosiale miljøet noe som fremkom tydelig i følgende sitat fra en daglig leder:

Det er tette bånd nede på verkstedet og selv om det er en jobbfordeler som skal styre elevene så pakker de seg sammen og beskytter hverandre, det blir på en måte nesten som en ulveflokk, de bli tatt opp i flokken og da tar de vare på deg.

Elevene blir tatt vare på og de ansatte opplever at de i tillegg til faglig opplæring i stor grad bidrar til at elevene utvikler seg og modnes på det personlige planet. De ansatte opplever at det å følge opp elever er todelt. Elevene kommer inn med positiv ungdommelig påvirkning på miljøet og bidrar blant annet med humor på arbeidsplassen. Samtidig opplever det som krevende å følge opp de elevene som har liten interesse for faget eller har liten forståelse for arbeidslivets krav og forventninger. Bedriftene påpeker også at oppfølging av elevene er krevende og ofte opplever som "barneoppdragelse". En leder beskriver dette på følgende måte: "vi river at oss håret den ene dagen og limer det på igjen dagen etter." Enkelte arbeidstakere ønsker ikke å være involvert i opplæringen av elevene da de synes dette er slitsomt. Bedriftene opplever stor variasjon i motivasjonen hos elevene for å ha praksis i bedrift. Enkelte elever gir uttrykk for at de ikke ønsker å være i bedriften. Det medfører til mental slitasje på den enkelte arbeidstaker og det kollektive arbeidsmiljøet. Instruktørene er i hovedsak positive til å ta imot elever og ha opplæringsansvar for dem. En instruktør sier: "Jeg synes det er veldig moro at det kommer nye mennesker inn fordi det gjør noe med oss, og det er jo moro å se på utviklingen til mange av disse her [elevene]". Ut fra tilbakemeldingene i

fra instruktørene og de daglige lederne ser vi at de ansatte på flere områder påvirkes av elevenes tilstedeværelse.

### Elever i praksis i YFF påvirker læring og utvikling på arbeidsplassen

Digital kompetanse er et område hvor elevene har noe å tilføre. En instruktør sier det slik: "Også er det det, jo, også at vi får så veldig fin input fra skolen da, som er fersk, og vi får jo ny lærdom vi også". Instruktørene som har et hovedansvar for opplæring av elevene, er opptatt av at elevene skal oppleve mestring. Det ser ut til å påvirke instruktørens egen jobbmestring og fører til personlig og faglig utvikling. Instruktørene gir også uttrykk for at opplæring av elever er en motivasjonsfaktor i det daglige arbeidet og de viser stor glede over dette arbeidet. En instruktør sier følgende om hva det vil innebære å ikke ha elever i praksis: "Sånn personlig mister vi, du lærer ikke opp noen, du bare møter opp på jobb og gjør det du skal, og så reiser du hjem". En del av ansvaret til instruktøren er å tilrettelegge for at de andre ansatte også deltar i opplæring av elevene og det ser ut til, i noen grad, å føre til utvikling av de ansattes opplæringskompetanse. "Vi må jo skjerpe oss, vi må veilede og vi må liksom huske ting, vi må gjøre ting på korrekt måte – så det er helt klart opplærende for oss". Ut fra hvordan bedriftene planlegger og gjennomfører den faglige opplæringen, og holdningene til å ta imot elever praksis, ser det ut til bedriftene i relativt stor grad tilrettelegger og tilpasser ut i fra den enkelte elevs behov.

Elevene utfordrer de ansattes tause kunnskap da de gjennom opplæring av elevene må sette ord på sin egen kompetanse. En instruktør sier: "Vi må gå gjennom ting som er på en måte litt automatisert, men som vi må tenke igjennom på en ny måte." De er varierende i hvilken grad bedriftene opplever at elevene bidrar til utvikling av den enkelte ansattes fagkompetanse direkte. Samtidig påpeker en instruktør at elevene kan bidra til et annet tankesett som kan bidra til endring og utvikling. En daglig leder peker også på behovet for et mer overordnet perspektiv på de ansattes læring.

Det er litt sånn altså at på et eller annet tidspunkt så må du som arbeidstaker også evne og se dine egen plass i en større sammenheng. Ikke sant altså det å på en måte å erkjenne at du faktisk betyr noe, er super viktig. Og ofte så er det sånn dessverre at i yrkesfag så tenker jeg spesielt, at man er bare en eller annen på gølv.

### Diskusjon

I denne delen av artikkelen diskuteres funnene ut i fra forskningsspørsmålene; Hva er grunnen til at bedriftene tar imot elever, hvordan opplever de å ta imot elever i praksis, og hvordan påvirker dette bedriften? Diskusjonen tar utgangspunkt i rekruttering, arbeidsmiljø og læring på arbeidsplassen. Skolen og bedriftenes samfunnsansvar vil også bli belyst.

## Rekruttering

Bedriftenes behov er ikke først og fremst opplæringen i YFF, men mulighet for å rekruttere til læreplasser (Berglund mfl., 2014; Höghielm, 2014; Høst, Skålholt & Nyen, 2012). Bedriftene i denne undersøkelsen etterlyser et bedre samarbeid med skolen om hvordan rekruttering til YFF kan gjennomføres og bedriftene er avhengig av at rekrutteringen gjennomføres på en profesjonell måte (Grimsø mfl., 2015). Bedriften har behov for et tettere og bedre samarbeid med skolen om rekruttering og mener kvaliteten på dette arbeidet må styrkes (Berglund mfl., 2014). Bedriftene kan sannsynligvis bidra med rekrutteringskompetanse til skolen, da rekruttering ikke er skolens hovedoppgave. Samtidig er det skolens ansvar å gi eleven yrkesveiledning og relevant praksisplass innenfor elevens utdanningsplaner (Dahlback mfl., 2011; Hiim, 2013). Med tanke på at det største frafallet i videregående skole er mellom andre året i videregående skole (Vg2) og læretid i bedrift (Vg3) (Hernes, 2010), er det et viktig å få større kunnskap hva som kan bidra til å sikre denne overgangen. Skolens mandat som yrkesveileder og bedriftens kunnskap om profesjonell rekruttering vil være et godt grunnlag for et tettere samarbeid for å forbedre dette området. Elever som er feil rekruttert er belastende for arbeidsmiljøet i bedriftene samtidig ser vi at bedriftene strekker seg langt for å få det til å fungere. Bedriftene er ikke kun opptatt av å få "den beste eleven", men ønsker et samarbeid med skolen som kan øke kvaliteten på rekrutteringsprosessen. Det vil kunne være en fordel å ha en klarere føring i forskriften som presiserer at praksis i YFF er en del av en konkret rekrutteringsprosess, noe som kan føre til at skolen i større grad må profesjonalisere dette arbeidet. Skolen og bedriften har et felles ønske om at YFF skal fungere for alle parter, men i denne undersøkelsen ser det ut til at arbeidet mangler struktur og profesjonell gjennomføring av rekrutteringen.

Gjennomføring og utvikling av YFF må løftes opp på organisasjonsnivå og ikke være opp til den enkelte lærer og instruktør. Bransjeorganisasjoner vil også kunne være en del av dette arbeidet. Rekruttering handler også om økonomi da bedriftene "sparer" tid ved å ha elever i YFF som rekrutteres til læreplasser. De sier at de bruker mindre tid på å få lærlingen i gang med opplæringsløpet, noe som kan føre til at lærlingen raskere blir produktiv og lønnsom for bedriften. Bedriftene legger ned tid og kompetanse i opplæring og oppfølging og har forventninger til at de får noe tilbake i form av arbeidskapasitet.

## Samfunnsansvar

I et samfunnsperspektiv peker NHO på betydningen av samarbeid mellom skole og arbeidsliv for å sikre riktig og tilstrekkelig arbeidskraft og kompetanse (Berglund mfl., 2014; Grimsø mfl., 2015; Hiim, 2013; Höghielm, 2014; NIFU 2017:7 mfl., 2017; Panican & Olofsson, 2012). Skole og bedrift har et felles ansvar for å



sørge for å sikre at Norge har riktig og tilstrekkelig yrkesfaglig arbeidskraft fremover. YFF er i stor grad nøkkelen og inngangsporten til dette (Nyen & Tønder, 2012). Når vi spør bedriftene om de ser inntak av elever i YFF som et samfunnsansvar sier det at de først og fremst er opptatt av å sikre egen arbeidskraft og at de har i liten grad fokus på bedriftens rolle i et overordnet samfunnsperspektiv. Gjennom vår helhetlige analysene av hva bedriftene sier fremkommer det at bedriftene faktisk tar et indirekte samfunnsansvar, selv om de ikke har fokus på dette. Det kommer spesielt frem i hvordan bedriftene tar imot elevene i arbeidsskolen og at de i relativt stor grad tar ansvar for at elever med ulike motiver og forutsetninger fullfører utdanningsløpet.

### Arbeidsmiljø

Det sosiale samspillet mellom elev og de ansatte i bedriften påvirker arbeidsmiljøet, og mangfoldet med elever og voksne kan styrke fellesskapets læring (Dahlback mfl., 2011; Höghielm, 2014). Når man tar inn praksiselever/lærlinger og har et samarbeid med andre utenfor egen virksomhet kan det bidra til å utvikle økt forståelse og læring og oppstår i et større praksisfellesskap (Lave & Wenger, 1991). Noen av respondentene har trukket frem at praksisfellesskap med skolen er en kilde til læring. Elevene tar med seg kunnskap fra opplæringen på skolen og tilfører bedriften ny kunnskap innen enkelte områder, som for eksempel Informasjon- og kommunikasjonsteknologi (IKT) og Helse, miljø og sikkerhet (HMS). Dette læringsfellesskapet bidrar til gjensidig læringsutbytte for begge parter (Lave & Wenger, 1991; Senge, 1999). Samhandlingen mellom de ansatte og elevene bidrar til mestringsopplevelser og styrker sosial kompetanse og selvtillit hos begge parter (Deci & Ryan, 2000; Honneth mfl., 2003).

De ansatte i bedriftene opplever at det i hovedsak er positivt å ha elever i arbeidsmiljøet og at elevene blant annet bidrar med humor og ungdommelig tankesett. Det er et eksempel på at eleven påvirker den indre bedriftskulturen (Höghielm, 2014). Sitatet "De holder oss unge" kan tolkes som at eleven bringer inn både språklige og kulturell kapital, noe som kan bidra til at de ansatte i bedriften holder seg mer oppdatert i det moderne samfunnet (Billett, 2008). Elevene bidrar til trivsel på arbeidsplassen, men det fremkommer også at det kan være slitasje på den enkelte ansatte og arbeidsmiljøet i bedriften. Det skaper frustrasjon hvis elevene ikke bidrar med positivitet og viser interesse for de faglige arbeidsoppgaver. Enkelte situasjoner kan oppleves av de ansatte som barneoppdragelse og det kan tolkes dithen at bedriften tar ansvar for å veilede elevene i sosial kompetanse. Det ser ut som flere av de ansatte tar ansvar for elevenes faglige og sosiale utvikling og bidrar til å styrke elevens evne til å mestre arbeidslivets krav og forventninger (Billett, 2008). Et bilde på dette er sitatet; "eleven tas opp i ulveflokket", noe som beskriver at de ansatte tar vare på eleven, samtidig må eleven bidra for å "overleve i flokken". Vi ser at elevene påvirker den indre bedriftskulturen på flere områder (Höghielm, 2014).

### Læring på arbeidsplassen

Vi har flere funn som indikerer at det skjer læring og utvikling på arbeidsplassen gjennom å ha elever i praksis. Yrkesfag handler i stor grad om å løse praktiske handlinger og Hiim (2013) sier at kunnskap kommer til uttrykk gjennom handling. Det kan beskrive en elev i praksis sin arbeidsoppgave, de observerer og utfører gitt arbeidsoppgave bedriften. De blir instruert gjennom demonstrasjon, samtidig er mange av elevene spørrende og lurer på hvorfor arbeidsoppgaven gjøres akkurat sånn. Det gjør at instruktøren må sette ord på sin tause kunnskap (Janik, 1996) i arbeidsoppgaver som er internalisert og automatisert (Deci & Ryan, 2000; Hiim, 2013). Enkelte ganger har ikke instruktøren et godt svar og må tenke seg om, og undersøke saken. Det kan utløse et læringsbehov hos instruktøren. Når instruktøren må forklare og begrunne, fremmer det refleksjon hos instruktøren og eleven. Det kan oppstå læring i refleksjonsprosessen (Schön, 1995) og gjennom dialogen i praksisfellesskapet (Lave & Wenger, 1991).

Det kan oppstå tette bånd mellom instruktør og elev og flere av instruktørene opplever at det er en motivasjonsfaktor å ha ansvar for elever og synes det er meningsfylt å drive med opplæring. Våre funn viser også at instruktøren opplever mestring gjennom å ha ansvar for elevene. En instruktør sier: "Man får en personlig "boost" når eleven har lært noe." Samtidig trekker instruktøren frem at det kan være krevende å ha ansvar for elevenes opplæring, da det krever psykologisk energi fra elev og instruktør (Illeris, 2012a). Funnene viser at erfaringer knyttet til opplæring og oppfølging av elevene tilfører instruktøren noe faglig og personlig, og bidrar til arbeidsglede og jobbmotivasjon. Instruktøren opplever en mestringsfølelse (Deci & Ryan, 2000; Senge, 1999). Når instruktøren opplever at eleven har lært noe, beskriver han det som et lyspunkt og blir minnet på at det er grunnen til at han driver med opplæring. Instruktøren opplever at det kan være "litt langt mellom lyspunktene enkelte ganger". Til tross for enkelte utfordringer oppleves oppfølging av elevene som positivt og utviklende, og bidrar til indre motivasjon og engasjement hos instruktøren (Billett, 2008; Deci & Ryan, 2000; Honneth mfl., 2003).

Personlig mestring er en av hjørnesteinene for å kunne utvikle en lærende organisasjon og det er nødvendig å ha mennesker med personlig mestring på alle nivåer i organisasjonen (Senge, 1999, s. 1313). Opplæring av elever i YFF har et potensial for økt læring hos de ansatte. Vår undersøkelse viser forhold og prosesser hvor enkeltpersoner opplever læring, utvikling og mestring. Disse prosessene påvirker ikke bare instruktøren, men også arbeidsfellesskapet. Det kan oppstå læring og utvikling i en bedrift hvis de ansatte bidrar med engasjement og entusiasme (Senge, 1999). Dette støttes også av Billett (2008) som trekker frem at læring på arbeidsplassen er noe som vil komme både individene og arbeidsplassen til gode, hvis det tilrettelegges for det.

Respondentene reflekterer over nytteverdien av å ha elever i praksis, men våre funn indikerer at de ansatte ikke har en arena for å fremme disse refleksjonene. I

intervjusituasjonen fremkommer det at de ansatte har personlig glede og faglig utbytte av å være sammen med en spørrende og nysgjerrig ungdom. Det blir kanskje snakket løst om erfaringene ved lunsjen, men det er ikke nødvendigvis ensbetydende med læring. Slik vi ser det vil bedriftene ha utbytte av å løfte refleksjonene, både i og etter praksis, over hva som skjer i samspillet mellom de ansatte og eleven (Schön, 1995). Dette vil kunne komme hele organisasjonen til gode hvis erfaringene og de ansattes læring og blir satt i system i bedriften (Billett, 2008; Senge, 1999).

Elevene påvirker arbeidsmiljøet i bedriften og bidrar til arbeidsglede og energi. Instruktørene opplever motivasjon og mestring, og utvikler seg i eget arbeid gjennom opplæring av elevene. Elevene påvirker praksisfellesskapet positivt og gjennom opplæring av elevene utfordres de ansatte på å sette ord på tauskunnskap og bidrar til faglig nysgjerrighet. Opplæring av elevene er en motivasjonskilde for instruktøren og de andre ansatte, og fører til refleksjon både i og over praksis (Deci & Ryan, 2000; Lave & Wenger, 1991; Schön, 1995; Senge, 1999). Læreren bør i noen grad bli en større del av praksisfellesskapet og ikke en som "stikker innom". Et tettere samarbeid mellom instruktøren og læreren vil kunne føre til felles erfaring knyttet til opplæring av elevene noe som også vil kunne bidra til større forståelse for hverandre arenaer. Læreren deltagelse i praksisfellesskapet kan mulig føre til endring og utvikling i skolens opplæring og sikre at skolen er i takt med bransjen (Billett, 2008). Målet bør være at samarbeid mellom skole og bedrift fungerer på en slik måte at bedriftene erfarer at opplæring av elever i YFF har en betydning for organisasjonen som helhet. Et godt fungerende praksisfellesskap mellom skole og bedrift vil kunne føre til at bedriftene i større grad ser hvordan YFF kan tilføre bedriften læring og utvikling og får større motivasjon for å ta imot elever i YFF.

Schön (1995) stiller et relevant spørsmål; "Hvordan kan kunnskap bli nyttig vel så mye til individene som til organisasjonene?" Dette spørsmålet reflekterer vi over i hvilken grad våre respondenter har stilt seg, da de mulig kunne ha benyttet erfaringene ved å ha elever i praksis i større grad. Det kan se ut som det skjer en utvikling av de ansatte som det ser ut til at bedriften ikke er seg bevisst. Gjennom refleksjonene i intervjuene ser vi et stort engasjement for å ta imot elever og instruktøren peker på betydningen av å ha denne ekstra rollen. Instruktørens arbeidsglede, engasjement for elevene læring og sosiale utvikling og refleksjon over egen læring og utvikling, kan ha en merverdi for bedriften. Ved å ta imot elever i praksis i YFF kan denne merverdien bidra til de ansattes og organisasjonens læring og utvikling.

## Oppsummering

Artikkelen belyser hvilke fordeler bedriftene kan ha ved å ta imot elever i praksis, i faget yrkesfaglig fordypning (YFF), og hva elevenes tilstedeværelse kan tilføre

bedriftens arbeids- og læringsmiljø. Yrkesfaglig fordypning (YFF) er først og fremst viktig som rekrutteringskanal for bedriftene. Det fremkommer at det er behov for et mer målrettet og strukturert samarbeid mellom skole og bedrift om rekruttering til YFF for å sikre god kvalitet på rekrutteringsprosessen. Gjennom opplæring av elevene opplever instruktørene, som har hovedansvaret for å følge opp elevene, mestring og økt arbeidsglede i sitt daglige arbeid. Vi ser også at oppfølging og opplæring av elevene i YFF påvirker arbeidsmiljøet i bedriften, og bidrar på enkelte områder til læring og utvikling hos de ansatte. Tilstrekkelig med praksisplasser i YFF er helt avgjørende for at elevene skal få fullført utdanningsløpet. Det er behov for å gjøre bedriftene mer oppmerksomme hva de kan profitere på ved å ha elever i praksis i YFF – faget. Det er viktig å ha kunnskap om bedriftenes perspektiver og behov for å kunne utvikle og forbedre samarbeidet mellom skole og arbeidsliv.

### Om forfatterne

**Anne Breen** er universitetslektor ved OsloMet – storbyuniversitetet, Yrkesfaglærerutdanningen. Hennes forskning er knyttet til samarbeid mellom skole og arbeidsliv. Hun arbeider også med kvalitet i yrkesfaglærerutdanningen og utvikling av den nasjonale veiledningsordningen for nyutdannede lærere.

**Merete C. Rekdahl** er stipendiat/universitetslektor ved OsloMet – storbyuniversitetet, Yrkesfaglærerutdanningen og Praktisk pedagogisk utdanning (PPU). Hennes forskning er knyttet til samarbeid mellom skole og arbeidsliv innenfor yrkesfag og skoleledelse.

## Referanser

- Berglund, I., Höjlund, G., Kristmansson, P. & Paul, E. (2014). *Arbetsgivarnas användning av statsbidraget för gymnasial lärlingsutbildning och deras erfarenheter av att ta emot gymnasiala lärlingselever*. Stockholm: Skolverket.
- Billett, S. (2008). Emerging perspectives of workplace learning. I S. Billett, C. Harteis & A. Eteläpelto (Red.), *Emerging perspectives of workplace learning* (s. 1–15). Rotterdam/Taipei: Sense Publishers.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Busemeyer, M.R. (2014). *Skills and inequality: Partisan politics and the political economy of education reforms in western welfare states*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Dahlback, J., Hansen, K., Haaland, G. & Sylte, A.L. (2011). *Yrkesdidaktisk kunnskapsutvikling og implementering av nye læreplaner (KIP): Veien til yrkesrelevant opplæring fra første dag i Vg1: Rapport fra et aksjonsforskningsprosjekt knyttet til implementering av nye læreplaner i ulike yrkesfaglige utdanningsprogram*. Lillestrøm: Høgskolen i Akershus.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227–268.
- Dæhlen, M. & Hagen, A. (2010). Prosjekt til fordypning – mellom skole og arbeidsliv: Delrapport 2. I (Vol. 2010:23). Oslo: Fafo.
- Grimso, R.E., Egerdal, Å.G., Sanyang, F.A. & Engebretsen, E. (2015). *Personaladministrasjon: Teori og praksis* (5. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hernes, G. (2010). *Gull av gråstein: Tiltak for å redusere frafall i videregående opplæring*. Oslo: Fafo.
- Hiim, H. (2013). *Praksisbasert yrkesutdanning: Hvordan utvikle relevant yrkesutdanning for elever og arbeidsliv?* Oslo: Gyldendal akademisk.
- Honneth, A., Willig, R. & Chrom Jacobsen, M. (2003). *Behovet for anerkendelse: En tekstsamling*. København: Hans Reitzel.
- Höghielm, R. (2014). *Man lär så länge man har elever: Yrkeselevers arbetsplatslärande ur företagsperspektiv*. Rapport nr 15, november 2014. Stockholm: Ratio.
- Høst, H. (2012). *Kunnskapsgrunnlag og faglige perspektiver for en studie av kvalitet i fag- og yrkesopplæringen: Rapport 1 Forskning på kvalitet i fag- og yrkesopplæringen*. Oslo: NIFU.
- Høst, H., Skålholt, A. & Nyen, T. (2012). *Om potensialet for å få bedriftene til å ta inn flere lærlinger: En kartlegging av norske bedrifters vurdering av lærlingordningen*. Oslo: NIFU.
- Illeris, K. (2012). *49 tekster om læring*. Fredriksberg: Samfundslitteratur.
- Janik, A. (1996). *Kunnskapsbegreppet i praktisk filosofi*. Eslöv: Brutus Östlings bokförlag Symposion.



- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P.A. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg.). Oslo: Abstrakt.
- Karlsen, R.J. (2008). *Fagopplæring for framtida: Utvalget for fag- og yrkesopplæringen ble oppnevnt av Regjeringen i statsråd 29. juni 2007: Utredningen ble avgitt til Kunnskapsdepartementet 13. oktober 2008* (Norges offentlige utredninger (tidsskrift: online)). Oslo: Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning.
- Kunnskapsdepartementet. (2006). *Læreplanverket for Kunnskapsløftet (LK06)*. Oslo: Kunnskapsdepartementet, Utdanningsdirektoratet.
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T.M. & Rygge, J. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation* Cambridge: Cambridge University Press.
- Nielsen, K. & Kvale, S. (1999). Mesterlære som aktuell læringsform. I K. Nielsen & S. Kvale (Red.), *Mesterlære: Læring som sosial praksis* (s. 17–35). Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- NIFU 2017:7, Rørstad, K., Børing, P., Solberg, E. & Carlsten, T.C. (2017). *NHOs Kompetansebarometer 2017: Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2017*. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning, NIFU.
- NOU 2014:7. (2014). *Elevenes læring i fremtidens skole: et kunnskapsgrunnlag: Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 21. juni 2013: Avgitt til Kunnskapsdepartementet 3. september 2014* (9788258312038). Oslo: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon, Informasjonsforvaltning.
- Nyen, T. & Tønder, A.H. (2012). *Fleksibilitet eller faglighet? En studie av innføringen av faget prosjekt til fordypning i Kunnskapsløftet* (FAFO-rapport (online)). Oslo: Fafo.
- Nyen, T. & Tønder, A.H. (2014). *Yrkesfagene under press*. Oslo: Universitetsforl.
- Panican, A. & Olofsson, J. (2012). *Lärlingsutbildningen – aktuella erfarenheter och framtida möjligheter*. Rapport nr 2, maj 2012. Stockholm: Ratio.  
Hentet 27. mars 2019 fra  
<http://ratio.se/app/uploads/2014/10/larlingsutbildningen-%E2%80%93-aktuella-erfarenheter-och-framtida-mojligheter.pdf>
- Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse: Kvalitative metoder i samfunnsfag* (4. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Riksrevisjonen. (2015–2016). *Riksrevisjonens undersøkning av styresmaktene sitt arbeid for å auke talet på læreplassar*. Oslo: Riksrevisjonen.
- Ryan, P. (2000). The institutional requirements of apprenticeship: Evidence from smaller EU countries. *International Journal of Training and development*, 4(1), 42–65.
- Schön, D.A. (1995). Knowing-in-Action: The New Scholarship Requires a New Epistemology. *Change*, 27(6), 26–34.

- Senge, P.M. (1999). *Den femte disiplin: Kunsten å utvikle den lærende organisasjon*. Oslo: Egmont Hjemmets bokforl.
- Sveiby, K.-E. (1995). *Kunnskapsflødet: Organisationens immatariella tillgånger*. Stockholm: Svenska dagbladet i samarbeite med Affärsvärlden.
- Utdanningsdirektoratet. (2016). *Yrkesfaglig fordypning for de yrkesfaglige utdanningsprogrammene (YFF)*. Oslo: Utdanningsdirektoratet.  
Hentet 27. mars 2019 fra  
<https://www.udir.no/globalassets/filer/fag-og-yrkesopplering/forskrift-til-yrkesfaglig-fordypning-med-tilleggstekst.docx>
- Wolter, S.C., Mühlemann, S. & Schweri, J. (2006). Why some firms train apprentices and many others do not. *German Economic Review*, 7(3), 249–264.