



# Tycke uppstod

En studie av transportutbildning på gymnasiet  
med särskilda samarbetsavtal med lokala åkeriföretag

av

Leif Berglund  
september 2005

LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET  
NTG-Lär  
Institutionen för Arbetsvetenskap  
971 87 LULEÅ  
Tel: 0920-49 13 77  
leif.berglund@ltu.se

# Innehållsförteckning

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Innehållsförteckning</b>                            | <b>2</b>  |
| <b>Förord</b>  | <b>3</b>  |
| <b>Sammanfattning</b>                                  | <b>4</b>  |
| <b>Inledning</b>                                       | <b>5</b>  |
| Bakgrund   | 5         |
| Syfte och frågeställningar                             | 6         |
| Metod  | 7         |
| <b>Resultat och diskussion</b>                         | <b>10</b> |
| Disposition  | 10        |
| Yrkesutbildning  | 10        |
| Arbetspraktik i skolan                                 | 11        |
| Konventionell transportutbildning på Fordonsprogrammet | 13        |
| Yrkeslärare  | 13        |
| Transportbranschen                                     | 14        |
| TYA  | 14        |
| APL-konceptets tillkomst                               | 15        |
| Arbetsplatslärande inom transportbranschen             | 18        |
| Lokal utveckling av APL                                | 22        |
| Utifrån ett elevperspektiv                             | 34        |
| <b>Sammanfattning och avslutande diskussion</b>        | <b>50</b> |
| <b>Referenser</b>                                      | <b>55</b> |
| <b>Bilagor</b>   | <b>56</b> |
| 1. Intervjupersoner                                    | 56        |
| 2. Intervjufrågor                                      | 57        |

## **Förord**

Jag vill tacka mina handledare Peter Waara och Stefan Ekenberg. Först och främst för möjligheten att få arbeta med ett för mig intressant projekt men också för stöd och hjälp under arbetets gång. Jag vill också rikta ett tack till projektadministratör Annika Lindberg för administrativt stöd.

Tack till Carina Åberg på APeL för några inledande och inriktande frågeställningar i början av mitt arbete. Sedan vill jag rikta ett kollektivt tack till alla mina intervjurespondenter. Tacket står inte bara för möjligheten att få samtala med er om APL-utbildningen utan också för möjligheten att få lära känna en del av er. Ett särskilt tack till Hasse Olsson och Eva Blomberg Svensson som på ett så förtjänstfullt sätt förberedde min intervjuturné i Mora och Sandviken.

## **Sammanfattning**

Denna rapport har skrivits på uppdrag av NTG-Lär. Syftet med rapporten är att beskriva den APL-utbildning med inriktning mot transport som har startats på ett mindre antal orter i främst Mellansverige. Utbildningen bedrivs främst på kommunala gymnasier i nära samarbete med lokala åkerier. 30 procent av elevernas utbildning är förlagd på åkerier och de deltar i full produktion ute på åkerierna under praktiktiden. I rapportens första del beskrivs uppstartsprocessen för APL-utbildningen, både som koncept sett men också de lokala uppstarterna. Den andra delen av rapporten beskriver de direkta konsekvenserna för i första hand eleverna på APL-utbildningen.

Rapporten visar att flera sammanhängande faktorer bidragit till APL-utbildningens uppkomst. En bakomliggande faktor är regeringens uttryckta vilja att gymnasieskola och näringsliv aktivt skall utöka sitt samarbete och att arbetspraktik för eleverna skall utvidgas. Denna politik har i praktisk mening uttryckts i främst APU, LIA och inför Gy-07, APL. Andra faktorer som studien visar är kommunernas ekonomiska situation, men också åkeriernas svårigheter att nyrekrytera kvalificerad personal. Det är i huvudsak transportbranschen och dess representant TYA, som tagit initiativ till APL-utbildningen. De har aktivt arbetat för att få till stånd samarbetsavtal mellan kommuner och lokala åkerier. Rapporten visar att utbildningen på många sätt ses som lyckosam för de involverade kommunerna och åkerierna. Betoningen i deras berättelser ligger i första hand på den ökade kvalitén på transportutbildningen.

Studien visar också på problem med kommunikation mellan främst yrkeslärare och elev samt en förskjutning av utbildningsansvaret som ännu inte helt lösts. Eleverna är till stor del mycket nöjda med APL-konceptet och anger mängdträningen, arbetspraktikens verklighetsanpassning och hög anställningsbarhet som främsta skäl till utbildningens framgång.

## **Inledning**

### **Bakgrund**

I främst Mellansverige, (Dalarna, Gästrikland), har det under de senaste fem åren vuxit fram en speciell gymnasial transportutbildning vid ett mindre antal orter, benämnd *APL-utbildning inom transportbranschen*. Utbildningen har i första hand tagits fram genom branschens egen försorg. Den innebär i korthet att kommuner sluter avtal med lokala åkerier och viss del av transportutbildningens karaktärsämnen förläggs på dessa åkerier. Till skillnad från de båda gymnasiala arbetspraktiksatsningarna, arbetsplatsförlagd utbildning, *APU* och Lärande i arbetslivet, *LIA*, där eleverna åker med som medpassagerare, så är eleverna i detta koncept från och med början av vårterminen under andra läsåret med i full produktion och kör lastbil tillsammans med handledare. Skillnaden i antalet körda timmar vid avslutad utbildning är stor i jämförelse med annan konventionell gymnasieutbildning. På konventionella transportutbildningar inom gymnasieskolan är det vanligt med 25-30 timmars övningskörningstid med lastbil efter fullgjord utbildning. Många av dessa övningsstimmar är förlagda i anslutning till skolområdet. De elever som går *APL-utbildning* examineras med 250-300 timmar, en del ännu mer.

Både transportbranschen och de kommunala gymnasieskolorna uttrycker problem inom sina verksamheter. Transportbranschen har generellt mycket svårt att nyrekrytera yrkesförare. På grund av yrkets generellt förändrade krav på yrkesförarutbildning, med bl.a. EU-regler, specialutbildningar, räcker det idag inte med att bara vara innehavare av ett C-körkort. Många distributioner kräver olika typer av certifiering, många kunder, främst de större, ställer också idag utmanande krav på transportföretagen. Branschen ger ofta uttryck för att vara missnöjda med de gymnasialt utbildade ungdomarnas utbildningsnivå. Allt detta är något som man både lokalt i åkerierna men också på riksplanet inom branschorganisationerna diskuterar och ser som ett problem som behöver få en lösning. Det finns också ett uttalat önskemål från branschen om att få medverka vid utformningen av transportutbildningarna ute i landets olika utbildningsenheter.

De kommunala gymnasieskolorna uttrycker också problem med transportutbildningarna. Problemen är i huvudsak av ekonomisk art. Transportutbildning är en av gymnasieskolornas dyraste utbildningar. De kräver ofta generellt stora investeringar i både fordon och lokaler och med kommunernas hårt ansträngda budgetar är det oftast ogörligt för skolorna att hålla jämn takt med teknikutvecklingen inom transportbranschen. Ett annat problem är kraven på de gymnasieskolor som har yrkesförberedande utbildningar att söka samarbete med lokala företag för arbetspraktik i form av *APU*, om 15 veckor per elev och program. Detta samarbete har i utvärderingar<sup>1</sup> visat sig vara svårt att etablera på många skolor. Intresset från de lokala företagen att ta emot elevpraktikanter är ofta svalt inom många branscher, så även transport. Detta innebär sammantaget att de gymnasiala transportutbildningarna har problem med utbildningar som till sin karaktär har låg ”verklighetsanpassning”. Detta varierar naturligtvis på landets gymnasieskolor. Till allt detta kommer att gruppen av yrkeslärare på transportprogrammet till stor del börjar

---

<sup>1</sup> Bl.a. ”*Samverkan Skola-arbetsliv*”. Rapport 153. April 1998. Skolverket.

närma sig pensionsålder och tillväxten av utbildade transportyrkeslärare är låg. Graden av icke-behöriga lärare på transportprogrammen är också hög.

Rapporten är framtagen på uppdrag av NTG-Lär och handledare har varit NTG-Lärs koordinator Stefan Ekenberg samt universitetslektor Peter Waara, båda hemmahörande på Institutionen för Arbetsvetenskap vid Luleå Tekniska Universitet. NTG-Lär, vilket är en förkortning för "nationell temagrupp för lärande miljöer", är en organisation inom EU:s Equalprojekt. NTG-Lär arbetar inom områden som handlar om den lärande arbetsplatsen, det öppna lärandet, vägar till vuxnas lärande och ungdomar, gymnasieskolan och arbetslivet. Denna rapport faller inom det sistnämnda området. NTG-Lär arbetar bl.a. tillsammans med lokalt anknutna Equal-projekt, som benämns Utvecklingspartnerskap, (UP) och ett forskarnätverk under namnet Larena. Arbete med lärande miljöer bedriver NTG-Lär genom olika nätverksträffar, seminarier, konferenser, forskningsprojekt m.m. Rapporten är i första hand tänkt att användas inom NTG-Lär för att presentera ett exempel på nytänkande inom området för ungdomar, skola och arbetsliv.

## Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att beskriva och analysera APL-utbildningens uppstart, realiserande och innehåll samt de konsekvenser som den arbetsplatsförlagda transportutbildningen på några gymnasieskolors fordonsprogram har inneburit, främst för elever men också yrkeslärare, handledare och instruktörer.

I arbetet med rapporten har ett flertal frågeställningar förekommit. I studien av själva uppstartsprocessens förlopp har fokus generellt riktats mot *varför*- och *hur*-frågor. Varför har den här utbildningen utvecklats? Varför har den mer traditionella formen att bedriva transportutbildning övergivits? Vad specifikt innovativt innehåller den här typen av utbildning? Vilka faktorer och drivkrafter har spelat in? Hur har processen sett ut i framtagandet av konceptet? Hur har processen lokalt sett ut avseende beslutsgångar, implementering och igångsättande? Vilka problem har man stött på? Vilken spänning ligger det i hur konceptet nationellt beskrivs och i hur det lokalt praktiseras? Rapporten fokuserar på de faktorer som har gjort utbildningen möjlig och utbildningens faktiska innehåll.

Utvecklingen av utbildningskonceptet har pågått och pågår, kan man säga, i två delvis skilda processer. Dessa två processer kan man enkelt uttryckt beskriva som en nationell och en lokal process. Den nationella processen handlar om utbildningskonceptets utveckling mot något institutionaliserat, av branschen nationellt reglerat. Den lokala processen handlar om hur utbildningskonceptet utvecklas och finner sina former i det lokala samspelet mellan gymnasieskola och åkeri. Dessa båda processer har flertalet beröringspunkter men det finns en poäng att teoretiskt särskilja dem. Det finns också en viss spänning mellan de två processerna, där den nationella till sin karaktär syftar till att finna det gemensamma och standardisera, medan den lokala processen på ett flertal sätt gestaltats i formen av lokalt anpassade lösningar.

I studien av konsekvenserna av utbildningen ligger fokus på individen. Vilka direkta konsekvenser ser man för eleverna? Hur upplevs utbildningen som helhet av dem? På vilka områden återfinns de praktiska problemen? På vilket sätt förändras

yrkeslärares och handledares yrkesroller? Hur beskrivs konceptet av dem? På vilka områden uttrycks problem från dessa två yrkesgrupper? Dessa frågeställningar syftar till att skapa förståelse för hur utbildningen upplevs i första hand av eleverna.

I studien finns en medveten fokusering på gymnasieelevernas arbetspraktik ute på åkerier trots att den ”bara” utgör 30 procent av hela deras utbildning. En mindre del av studien berör aspekter av förhållandet mellan karaktärsämnen på skolan respektive på åkeri *och* förhållandet mellan kärnämnen respektive karaktärsämnen.

## Metod

### Ansats

Rapporten bygger i huvudsak på människors berättelser och är till sin karaktär *kvalitativ*. Med detta avses att rapportens huvudsakliga syfte inte är att mäta utan att förstå. En av orsakerna till valet av ansats är att APL-utbildningen inte pågått under mer än ett par år, vilket innebär att de elever som gick ut som första utbildningskull inte har hunnit vara ute i arbetslivet någon betydande tid. Detta medför att statistiska slutsatser är svåra att göra. Eftersom det inte finns mycket offentligt tillgänglig dokumentation om den specifika utbildningen har studien till stora delar också varit *undersökande*. Intervjuer har ofta lett fram till ny kunskap som i sin tur har skapat nya frågeställningar.

Studien är också till sin karaktär *deskriptiv*, i betydelsen beskrivande och har sin fokus på förståelsen av dels uppstartsprocessen och dels upplevda konsekvenser av utbildningen. De kommunalpolitiska frågorna och de ekonomiska konsekvenserna har i studien till stora delar utelämnats till förmån för de pedagogiska och de sociala konsekvenserna. Rapporten baseras i huvudsak på intervjuer.

### Urval

Det har inte funnits några fastställda kriterier för urval av respondenter. Valet av respondenter har i mycket karaktäriserats av den sk. *snowballmetoden*, vilket betyder att i samtal med en person ges det ofta tips om andra presumtiva respondenter. Dessa tips har följts upp och har ofta inneburit nya intervjuer med nya tips om respondenter, osv. I snowballmetoden finns en inbyggd skevhet, där respondenterna ger tips om respondenter som de själva har valt ut. Man bör förstås misstänka att ”tipsen” har eller kan ha liknande åsikter som den som tipsade. Att detta har skett under denna studie kan eller bör inte förnekas, det ligger dock i forskarens uppgift att avslöja denna skevhet.

Den studerade APL-utbildningen finns för närvarande på ett mindre antal platser i Mellansverige. På några ställen bedrivs utbildningen utifrån samma koncept men då enbart mot vuxenutbildning, t ex Västerås. Utbildningen kommer i och med hösten 2005 att startas på några ytterligare orter både norrut och söderut beläget, sett från den ursprungliga startplatsen, t ex ett flertal orter i Hälsingland men också Uppsala, Skara m.m. De orter som har varit föremål för denna studie har varit *Sandviken, Mora, Motala och Borlänge*. Sandviken och Mora kan sägas ha stude-

rats något mer i detalj än Motala och Borlänge eftersom de förra platserna också har besökts. Valet av de orter som besöktes under en kortare intervjuturné gjordes dels av praktiska skäl och dels av intresseskäl. I Mora och Sandviken fick jag mycket goda kontakter med nyckelpersoner vilket är något av en förutsättning för att på distans kunna planera ett större antal intervjuer. Dessa platser hade också varit igång längre än t ex Motala som bara haft verksamhet ett år. Sandviken var intressant utifrån det faktum att de bedrev utbildning för ett mycket stort antal elever och framhölls av TYA som ett ”bra exempel”. Detta väckte intressanta frågor. Mora var intressant av andra skäl. Här bedrev gymnasieskolan sitt samarbete med i stort sett bara *ett* lokalt åkeriföretag och detta åkeriföretag ansvarade för en stor del av karaktärsämnen. I Mora hade man dessutom inte tidigare haft transportutbildning på orten.

## **Respondenterna**

Studien behandlar två aspekter, uppstartsprocessen av APL-utbildningen samt konsekvenser och upplevelser av densamma. I stort sett alla intervjuade personer<sup>2</sup> har på olika sätt bidragit med material till båda dessa aspekter av studien. Beslutsfattare har trots det i huvudsak intervjuats om uppstartsprocessen och de intervjuade eleverna om konsekvenser och upplevelser av utbildningen. Yrkeslärare, instruktörer och handledare har generellt frågats om både uppstartsprocessen och konsekvenser och upplevelser av utbildningen.

Gruppen beslutsfattare från kommunen bestod av en lokalpolitiker med nämndsordförandeuppdrag, några förvaltningschefer, gymnasiechefer och rektorer. Intervjuade beslutsfattare från åkerierna har varit åkare, dvs. åkeriägare och en personalchef. Personer från branschorganisationer, främst TYA har också intervjuats samt personer från skolmyndigheter. Hela denna grupp av beslutsfattare har bestått av cirka femton personer. Antalet intervjuade elever har varit fyra, två från Mora och två från Sandviken. En vuxenutbildad yngre kvinna har också intervjuats för att få perspektivet av en inom transportyrket arbetande kvinna. Hon var inte utbildad inom APL-konceptet. Antalet intervjuade yrkeslärare var sju och instruktörer tre. En kärnämneslärare på ett yrkesförberedande gymnasium intervjuades också. Skolan där hon arbetade var inte med i APL-konceptet.

## **Intervjuerna**

De flesta av intervjuerna har skett per telefon. De flesta telefonintervjuer har i snitt varat i cirka 25 minuter, några längre. Under intervjueturnén till Sandviken och Mora genomfördes samtliga intervjuer på plats. Intervjuerna under besöken i Sandviken och Mora var något längre till sin karaktär, mellan 50-80 minuter långa. I stort sett alla intervjuer har bandats och skrivits ut ord för ord.

De flesta intervjuer har gjorts enskilt. Yrkeslärarna i Sandviken blev på plats intervjuade i en grupp om fyra personer. Även de intervjuade eleverna i Sandviken och Mora intervjuades i grupp, två och två.

---

<sup>2</sup> För lista på intervjupersoner, se Bilagor, del 1.

Intervjuerna har både gjorts utifrån i förväg nedskrivna tematiska frågor men har också i hög grad följt ”upptäckens väg”. Detta har inneburit att intervjuerna många gånger har tagit nya riktningar, utan att för den skull avvika från de i förväg planerade frågeställningarna. En av de svårigheter man som forskare möter i den här typen av forskning är att i alla stycken inta en objektiv hållning. Det sociala samspelet i intervjusituationen innebär skapande av förtroenden och i detta ingår med självklarhet avslöjandet av personliga åsikter och liknande. Samtidigt kan också det ”personliga” öppna upp för många intressanta aspekter av fenomenet man undersöker.

### **Etiska spörsmål**

Vid intervjuerna har respondenterna informerats om syftet med intervjun och dess användningsområde. Respondenterna har vid samtliga fall godkänt bandinspelning av intervjuerna. I förekommande fall har det funnits önskemål om att i förväg få läsa eventuella återgivningar i rapporten. De har kontaktats innan tryckning för godkännande. Ingen av respondenterna har önskat att vara anonym trots vetskap om denna möjlighet. De fyra eleverna har trots detta anonymiserats.

### **Sammanställning och tolkning av material**

Intervjuerna har efter utskrift noggrant lästs igenom och använts som grund för sammanställning och tolkning utifrån de givna frågeställningarna. En hel del nödvändig fakta rörande gymnasieutbildningar i allmänhet, transportutbildningar i synnerhet, körkortslagar, yrkeslärarstatistik, transportbranschen, kommande gymnasieförordningar, APU, LIA har laddats ned från Internet och lästs. Visst material har även TYA bidragit med, bl.a. om deras handledar- och instruktörsutbildning samt informationsbroschyr om utbildningskonceptet. En begränsad litteraturstudie har även genomförts, då i första hand om yrkesutbildningens historia och utveckling samt om lärande i allmänhet.

Intervjuerna har utförts under jun-aug 2005 och rapporten har skrivits under sep samma år.

## Resultat och diskussion

### Disposition

I följande del mixas resultat och diskussion. Av sammanhanget framgår vad som är vad. Resultat- och diskussionsdelen inleds med några avsnitt av mer fakta-karaktär. Dessa behandlar i turordning: yrkesutbildning i Sverige, något om arbetspraktik i främst gymnasieskolan, hur konventionell transportutbildning är upp-lagt på fordonsprogrammet på gymnasier, yrkesläraresituationen, några korta fakta om transportbranschen och till slut några korta fakta om TYA, transportbran-schens yrkes- och arbetsmiljönämnd.

Avsnittet som följer, *APL-konceptets tillkomst*, ger en kortare översikt över hur APL-utbildningen började och hur den utvecklats till ett koncept. Nästa avsnitt under rubriken *Arbetsplatslärande inom transportbranschen*, beskriver APL-konceptets innehåll, i huvudsak sett utifrån TYA:s beskrivning av konceptet. *Lokal utveckling av APL* behandlar uppstarten av APL-konceptet, denna gång mer detaljerat och med mer tonvikt på de lokala processerna.

I alla dessa avsnitt ligger fokus på uppstartsprocessen medan resultatdelens avslu-tande avsnitt *Utifrån ett elevperspektiv* mer fokuserar på konsekvenser och upple-velser av APL-utbildningen. Under denna rubrik kommer också eleverna i hög grad till tals. Rapporten avslutas med en kortare sammanfattning och avslutande diskussion.

### Yrkesutbildning

Jonas Olofsson beskriver i sin bok ”Svensk yrkesutbildning – vägval i internatio-nell belysning”<sup>3</sup> den svenska yrkesutbildningens historia. Sett från industrialis-mens början har yrkesutbildning i Sverige aldrig i någon hög grad varit näringsli-vets ansvar. Lärlingssystemet har aldrig, till skillnad från Tyskland, fått något starkt fäste i Sverige. Det är inte helt lätt att entydigt beskriva orsakerna till detta men Olofsson skriver:

”Yrkesutbildning kan alltså ses som en allmän eller kollektiv nytthet som alla är intresserade av, men som ingen vågar satsa på, i frånvaro av regleringar och institu-tioner som tvingar berörda intressen att bidra på lika villkor”.<sup>4</sup>

Kollektivavtalet och partssammansatta organ har haft ”uppdraget” att lösa pro-blematiken med yrkesutbildning men:

”I frånvaro av starka yrkesutbildningstraditioner inom företagen – och i brist på fun-gerande samarbetsformer – utvecklades en utbildningsmodell där stat och kommu-ner successivt fick ett allt större ansvar på företags- och arbetsmarknadsorganisatio-ners bekostnad”.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Olofsson, J. 2005. ”Svensk yrkesutbildning. Vägval i internationell belysning”. Stockholm: SNS Förlag.

<sup>4</sup> Ibid. s. 48

<sup>5</sup> Ibid. s. 48

Så har bilden av svensk yrkesutbildning sett ut under en lång tid. Det har i huvudsak varit gymnasieskolorna som tillsammans med vuxenskolan burit huvudansvaret för svenska ungdomars yrkesutbildning. Näringslivet har generellt visat ett svalt intresse för ansvarstagande på området men bilden håller på att förändras.

## Arbetspraktik i skolan

På grundskolan är arbetslivsorientering idag en väl integrerad del av kursplanen<sup>6</sup>. Där anges:

”samverkan med skolor och arbetslivet utanför skolan utvecklas så att eleverna får konkreta erfarenheter av betydelse för deras val av fortsatt utbildning och yrkesinriktning”<sup>7</sup>

Praktisk yrkesorientering, PRYO har bedrivits inom skolan alltsedan 50-talet och har alltmer gått från att ha varit inriktad på specifika yrken till att alltmer ge en mer allmän arbetslivsorientering, PRAO. Läroplanen från 1994 är också mer inriktad på arbetslivsorienteringens mål och syfte än på dess faktiska längd. Tanken är att skolan skall vara kreativ i sin strävan att integrera samhällsliv, näringsliv och föreningsliv i sitt arbete med eleverna.

De senaste tio-femton åren har man från regering och riksdag i klara ordalag uttryckt behov av arbetspraktik, särskilt på de yrkesförberedande utbildningarna på gymnasieskolorna. Detta kom till uttryck i gymnasieförordningen 1992:394 då begreppet, *arbetsplatsförlagd utbildning*, APU introducerades. I förordningen angavs:

”15 § Arbetsplatsförlagd utbildning skall förekomma på alla nationella program utom det estetiska programmet, naturvetenskapsprogrammet, samhällsvetenskapsprogrammet och teknikprogrammet. Den arbetsplatsförlagda utbildningen skall uppgå till minst 15 veckor. Varje sådan vecka skall anses motsvara garanterad undervisningstid om 24 timmar. Styrelsen för utbildningen får dock bestämma att arbetsplatsförlagd utbildning även skall förekomma på det estetiska programmet, naturvetenskapsprogrammet, samhällsvetenskapsprogrammet och teknikprogrammet. Styrelsen beslutar om omfattningen av den arbetsplatsförlagda utbildningen och ansvarar även för att den arbetsplatsförlagda utbildningen uppfyller de krav som finns på utbildningen. I skolplanen bör redovisas de arbetslivskontakter som skolan har för anordnandet av den arbetsplatsförlagda utbildningen”<sup>8</sup>.

Denna obligatoriska utbildningspraktik har haft stor betydelse för yrkesutbildningens närmande mot näringsliv. Gymnasieskolorna har i arbetet med att ta fram APU-platser sökt etablera kontakter med näringslivet vilket har varit svårt på i stort sett alla gymnasieprogram. Bäst har man lyckats där offentlig sektor, t ex vård och omsorg, står som arbetsgivare<sup>9</sup>. APU har till stor del byggt på ett frivilligt engagemang från företagen, och då ofta med samhällsansvaret som motivationsgrund. På grund av svårigheterna att etablera kontakt med näringsliv ges inte alla elever på de yrkesförberedande utbildningarna möjlighet till praktikplats.

---

<sup>6</sup> LPO 94, se [www.skolverket.se](http://www.skolverket.se)

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Gymnasieförordningen 1992:394

<sup>9</sup> ”Samverkan Skola-arbetsliv”. Rapport 153. April 1998. Skolverket.

LIA<sup>10</sup>, lärande i arbetslivet, drogs igång under hösten 2000. Detta var ytterligare ett uttryck från beslutsfattare om behovet av ett ökat närmande mellan skola och arbetsliv. Syftet med LIA var ”att bidra till en utveckling av den arbetsplatsförlagda utbildningen genom att möta arbetslivets förändrade kompetensbehov och att ge arbetslivet möjlighet att påverka utbildningens innehåll och genomförande”. LIA startades i formen av en försöksverksamhet och innebär att de skolor som ville kunde ansöka om att få starta LIA-verksamhet på deras skola. Den pågående LIA-verksamheten innebär en alternativ studieväg för elever som så önska att bedriva 700 av programmets 2 500 poäng ute i arbetslivet. I förordningen heter det:

”1 § Denna förordning innehåller föreskrifter om en försöksverksamhet med lärande i arbetslivet inom gymnasieskolan. Förordningen gäller för utbildning som påbörjas före den 1 juli 2006. Med lärande i arbetslivet enligt denna förordning avses att en elev på ett nationellt eller specialutformat program som innehåller yrkesämnen får en utbildning som under sammanlagt minst 30 veckor genomförs på en arbetsplats”.<sup>11</sup>

Skillnaden mellan APU och LIA ligger på flera plan. LIA är en frivillig utbildningsvariant både för skolan men också för eleven. Om man som skola väljer att börja med LIA, så innebär det att man för de eleverna inte behöver ha APU. LIA-utbildningen ökade arbetspraktikens längd från APU:ns 15 veckor till minst 30 veckor. En viktig faktor i LIA-försöket var också den ”startpeng” som utgick på 15 000 kr per elev som i huvudsak betalades till företagen för deras medverkan i utbildningen. Den summan blev en viktig morot i initialskedet av denna form av utbildning för att få med företagen. Dessa 15 000 kr utgår inte längre inom LIA-utbildningen.

LIA-utbildningen har styrts av nationella kursplaner, som av skolan har brutits ned i lokala kursplaner. I en utvärdering av LIA<sup>12</sup>, anges att företagen haft en aktiv roll i detta arbete. Programråd, bestående av rektor, skolpersonal, elever och företagsrepresentanter har bildats med syfte att utveckla praktikverksamheten, ta fram nya praktikföretag m.m. Målet är att varje elev skall ha en för ändamålet utbildad handledare på sitt praktikföretag. Alla handledare har dock inte genomgått utbildning, enligt samma utvärdering. I förekommande fall har handledare deltagit som rådgivande i betygsättning av eleverna.

Inför den nya gymnasieförordningen<sup>13</sup>, Gy -07, kommer Skolverket införa något man kallar för arbetsplatsförlagt lärande, APL. APL är ett begrepp som skall ses i vidare mening och som också på lokal nivå kommer att kunna tolkas på olika sätt. Man talar om ”flexibel utformning” och att ”någon särskild kursplan för APL inte är nödvändig”. APU och LIA kommer att fortsätta men APL är ”paraplybegreppet” inom den nya gymnasieförordningen. APU och LIA har varit möjligt att bedriva inom studieförberedande utbildningar på gymnasiet men har inte använts i någon större omfattning. Detta vill man nu inför Gy -07 se ändring på och därför kommer APL även vara riktat mot dessa utbildningar.

---

<sup>10</sup> 1998:974 med förändringar 2000:690.

<sup>11</sup> 2000:690

<sup>12</sup> Jansson, A & Olsson, M., 2003. ”Att välja nya vägar”. Rapport.

<sup>13</sup> Se [www.skolverket.se](http://www.skolverket.se) om APL och Gy -07.

## Konventionell transportutbildning på Fordonsprogrammet

Alla utbildningsprogram på gymnasiet omfattar tre år vilket motsvarar 2 500 poäng. En poäng motsvarar ca en klocktimme. På de yrkesförberedande programmen läser man kurser och på Fordonsprogrammet kan det se ut på följande sätt:

|  |               |
|--|---------------|
| Kärnämnen (svenska, engelska, matematik, m.m.)                 | 750 poäng     |
| Karaktärsämnen (fordonskännedom, miljö, säkerhet, m.m.)        | 500 poäng     |
| Inriktning (här väljer man oftast mellan mek. eller transport) | 200-550 poäng |
| Valbara kurser (kopplat till inriktningsval)                   | 300-650 poäng |
| Individuellt val (man väljer fritt bland skolans kursutbud)    | 300 poäng     |
| Projektarbete (valfritt arbete)                                | 100 poäng     |

Denna uppdelning kan variera något från skola till skola men är i stort uppdelad i kärnämnen inklusive ett projektarbete och karaktärsämnen med valbara tilläggs-kurser. Inom fordonsprogrammet finns det fyra grenar, flygteknik, fordonsteknik, karosseri och transport<sup>14</sup>. Dessa utbildningsgrenar finns inte på alla yrkesskolor. Det första året är ofta gemensamt, med grundläggande mekanikerkurser, miljö, säkerhet, allmänna fordonsteknik m.m. I årskurs ett väljer man sedan inriktning inför årskurs två och tre. Transportutbildningen på gymnasiet syftar till att ge eleverna behörighet i främst B- och C-körkort, dvs. personbil samt lastbilskörkort och därmed göra dem anställningsbara för arbetsmarknaden.

Övningskörning på transportutbildningen görs oftast med skolans egna eller trafikskolans fordon på skolplanen. Dessa fordon är ofta av ekonomiska skäl inte av nyare datum. På grund av den begränsade maskinparken blir även elevernas övningskörningsmöjligheter begränsade. Enligt uppgift är en vanlig nivå på antalet övningskörningstimmar för en elev i konventionell gymnasial transportutbildning ca 25-30 timmar med lastbil.

Minimiåldern för att ta B- respektive C-körkort är 18 år<sup>15</sup>. För att få börja övningsköra för C-körkort måste man vara innehavare av ett B-körkort. Eftersom en del elever inte fyller 18 år förrän i slutet av höstterminen i tredje årskurs, skulle detta innebära att dessa elever inte har mer än ett halvt år på sig att ta C-körkort. Vägverket ger därför en slags dispens till skolelever på transportprogram att få börja övningsköra för C-körkort direkt man har fått godkännande av sitt B-körkort<sup>16</sup> av en av Vägverket certifierad förarprovare. Även körkortsutbildningen är inom gymnasieskolan uppdelad i olika delkurser.

## Yrkeslärare

Generellt är det stor brist på yrkeslärare för fordonsprogrammet. Mellan åren 1997 och 2001 utexaminerades det endast 37 fordonslärare, dvs. 7-8 lärare i genomsnitt per år. Av 1 052 tjänstgörande fordonslärare är 56 procent över 50 år<sup>17</sup>. Detta in-

<sup>14</sup> www.skolverket.se Utvärdering av fem gymnasieprogram 1999.

<sup>15</sup> Se Körkortslag 1998:488. 2 kap 5§, 3 kap 1§, 6§.

<sup>16</sup> Det innebär inte att man får själva B-körkortet och kan ge sig ut själv i trafiken med bil, privat. Det innebär att man kan övningsköra för C-körkort under skolans beskyddande vingar. Se Körkortsförordning 1998:980. 3 kap 10§, 13§ samt 4 kap 1-4§.

<sup>17</sup> Lärare inom förskola, skola och vuxenutbildning, Dnr 2004:2867

nebär att stora pensionsavgångar väntas för fordonslärare inom de närmaste åren. Ett annat problem är också utbildningsgraden bland fordonslärarna. 43 procent av fordonslärarna saknade år 2004 pedagogisk utbildning. Av dessa var 23 procent tillsvidareanställda.

## Transportbranschen

Åkeribranschen är en småföretagarbransch där mer än hälften av alla åkeriföretagen är enbilsåkare. 40 procent är också registrerade som personliga företag. Enligt SCB fanns det år 2001 15 200 åkeriföretag i Sverige. Dessa hade tillsammans 51 200 anställda, 43 000 lastbilar och omsatte 57 miljarder kr. Drygt 80 procent av rörelseintäkterna kommer från åkerier med 50 anställda och färre<sup>18</sup>.

Speditörerna och lastbilscentralerna har stadigt ökat. 2003 fanns det 1 644 sådana företag. År 2003 fanns det dock bara 7 företag med fler än 500 anställda. Av alla åkeriernas totala rörelseintäkt kommer ca 80 procent från ”utförda transporttjänster med egna fordon/egen personal”<sup>19</sup>. Den största kostnadsposten är löner, 36 procent.

## TYA

TYA står för Transportfackens yrkes- och arbetsmiljönämnd<sup>20</sup>. Det är en partsammansatt organisation av åtta arbetsgivarorganisationer och fem arbetstagarorganisationer. En av TYA:s tre huvuduppgifter är att ”påverka samhällets och andras utbildningsutbud så att det i fråga om volym och innehåll motsvarar målgruppernas behov”. Det är ca 17 000 företag som är anslutna till TYA, dessa företag har tillsammans ungefär 100 000 anställda. TYA bedriver i huvudsak kurs- och projektverksamhet vars syfte är att utbilda åkerierna inom främst yrkeskunskap och miljöarbete. TYA arbetar även med myndigheter och tar fram egna läromedel.

TYA arbetar även regionalt i sk. utbildningsråd. I dessa sitter en projektledare, anställd av TYA. Det finns fem sådana projektledare med ansvar för åtta utbildningsråd. I utbildningsråden finns även representanter från branschen, åkare, chaufförer, fackliga företrädare och representanter från arbetsgivarorganisationer. Deras uppgift är att regionalt verka för:

1. *utveckla kontakterna mellan skolor, arbetsförmedlingar och transportföretag samt klargöra transportbranschens utbildningsbehov för kommuner och arbetsförmedlingar och andra intressenter.*
2. *Få till stånd långsiktiga utbildningssatsningar inom såväl ungdoms- som vuxenutbildningen.*
3. *Initiativ tas till att handledare och instruktörer utbildas på transportföretag för att få igång arbetsplatslärande.*
4. *Fortbildningssatsningar av anställd personal utvecklas”.*<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> SCB, Transportstatistik.

<sup>19</sup> Ibid.

<sup>20</sup> [www.tya.se](http://www.tya.se)

<sup>21</sup> [www.tya.se](http://www.tya.se)

Det är nu inskrivet i de regionala utbildningsrådets uppgifter att verka regionalt för att APL-systemet kommer igång på gymnasieskolor, vuxenutbildningsanordnare och åkerier. Ansvarig och kontaktperson för samtliga regionala utbildningsråd är Robert Dierks.

## **APL-konceptets tillkomst**

### **Begreppet APL**

Gymnasieförordningen 2007, Gy -07 inför ett nytt begrepp, *arbetsplatsförlagt lärande*, APL. När TYA började utvecklingen av sitt koncept valde de i ett tidigt skede att kalla det för *arbetsplatslärande*, även de med förkortningen APL. Även om det i båda sammanhangen handlar om arbetsplatslärande, är det ändå viktigt att i denna rapport skilja på dem eftersom de skiljer sig i både ursprung och innehåll, som koncept sett.

### **Starten i Karlstad**

APL, (hädanefter avses alltid TYA:s specifika koncept för arbetsplatslärande i transportbranschen), började utvecklas i Karlstad i slutet av 90-talet. Det var TYA:s projektledare för bl.a. Värmland, Björn Johansson som tog kontakt med gymnasieskolan i Karlstad, Nobelgymnasiet, och med ett antal lokala åkerier. Enligt Björn har det varit diskussion i branschen om mer arbetsplatslärande sedan sjuttioalet. Orsaken till att det startade i Karlstad var flera. En var att samtal fördes mellan Björn och åkerier om att man inte var nöjd med utbildningen av yrkesförare. Man ville förlägga mer av gymnasisternas tid ute på företagen. Problemet för branschen låg inte endast i att få tag på förare, vilket ofta var svårt nog, men att få tag i kompetent och för uppdraget utbildad personal. Det fanns även önskemål från branschen om att få spela en mer aktiv roll i utformandet av utbildningens innehåll. Samtal fördes även med kommunens politiker och Björn fick dem intresserade. Erbjudandet om samarbete i transportutbildningen kom lägligt för skolan och innebar att man kunde undvika stora investeringar i maskinpark och man kunde dessutom höja kvalitén på utbildningen.

Robert Dierks på TYA menar att en av de bidragande orsakerna till att det här konceptets utvecklande har varit möjligt är LIA-projektet i skolan. LIA gav klara direktiv från regerings- och näringslivshåll om att man nu ville att kommunerna mer aktivt skulle verka för att samarbetet med näringslivet utvecklades mot ökad arbetspraktik för gymnasieeleverna. I början var det dessutom en, som Robert uttrycker det, stimulanspeng inbakad i LIA, som enligt honom var viktig för att få åkerierna att börja ta emot elever. ”LIA bröt isen” enligt Robert, och detta öppnade ögonen för branschen att något nytt var på gång.

Så här i efterhand menar Björn Johansson att uppstarten i Karlstad inte fick ett helt lyckat resultat. Alltför många gymnasiepoäng blev lagda på åkerierna. Gymnasieeleverna gjorde uppemot 1 150 poäng på lokala åkeriföretag och det blev enligt Björn för mycket. Följden blev att åkerierna fick i för hög grad spela rollen som utbildare, man blev skola och handledarna och instruktörerna på företagen satte betygen på eleverna. ”Deras ansvar blev för stort”, de hade t.o.m. klassamlingar och fick rollen av klasslärare.

Nobelgymnasiets fordonslinje i Karlstad läggs nu ned och samordnas med Kristinehamn, Presterudsgymnasiet, (4 miles avstånd mellan orterna). Där har man tidigare haft 850 arbetsplatsförlagda poäng men man kommer nu att gå ned till 350 vilket Björn anser vara för lite men *”det är väl från det ena diket till det andra”*. TYA har i sitt APL-koncept till slut fastnat för 700 poäng som en bra nivå på arbetsplatsförlagd tid ute på åkerierna. Det är också samma poängnivå som LIA har.

### **Konceptets geografiska spridning**

Konceptet har sedan utvecklats i nära samarbete med TYA där det på olika sätt har standardiserats. Geografiskt har konceptet haft sin spridning främst inom Björn Johanssons ansvarsområden, Värmlands, Dalarnas, Gävleborgs, Örebros, Östergötlands, Västmanlands län. Via TYA och dess övriga projektledare med ansvar inom andra regioner försöker man nu implementera konceptet på andra delar av Sverige, både åt norr och söder. Hälsinglands och Västergötlands län samt Uppsala och Stockholm kommer också att börja med APL-systemet på några gymnasieskolor. Projektledarna och de regionala utbildningsråden med dess medlemmar har spelat en viktig roll i spridandet av APL-systemet. Projektledarna arbetar via både personliga besök och storträffar med rektorer, kommunledningsfolk och politiker. Där presenteras konceptet i sin helhet. Liknande kontakter tas också med branschens eget folk, både i form av konferenser, större samlingstillfällen och personliga besök, allt för att värva nya intressenter till nya samarbeten.

### **Åkeriernas deltagande**

Generellt uttrycker de som har arbetat med att ”värva” skolor och åkerier för konceptet att det inte har varit ett enkelt arbete. Det har ofta behövts ett flertal träffar för att ”budskapet skall gå in” som de säger. Det finns generellt en stor skepsis hos både kommuner och företag att gå in i APL-systemet. Åkerierna anser generellt att samarbete med skolor och att ha elever i produktionen är ett ekonomiskt vanskligt projekt. Det långsiktiga ekonomiska åtagandet man gör i samarbetet är tänkt att längre fram leda till minskade kostnader vid rekryteringar. Detta åtagande ses generellt från branschens håll som en relativt osäker investering. Denna osäkerhetsfaktor är också en orsak till näringslivets frånvaro i yrkesutbildningen som helhet.

De mindre åkerierna tycker sig inte alltid ha tiden att ta emot elever och kostnader i form av produktionsbortfall upplevs inte som något lockande. Det sätt på vilket man inom åkerierna resonerar om internutbildning och personalutveckling ser också mycket olika ut. Generellt kan man säga att företag som internt har fört samtal om utbildning och utveckling av företaget verkar mer benägna att gå in i konceptet. Det är dock inte alltid så. Konceptet är till sin karaktär inte inriktat på kortsiktiga vinster. Detta medför att ett visst mått av framförhållning är viktigt för alla inblandade. I samtal med åkare som gått med nämner de just förmågan att kunna se lite längre än den dag som är, som viktig för att gå med. Många åkerier lever, menar de, i tuffa överlevnadssituationer vilket inte alltid lämnar utrymme för strategiska och långsiktiga utbildningar i företaget. Ett annat generellt drag som nämns är att åkerierna oftast vill ha ett konkret uppdrag innan man på allvar tar ett förslag i beräkning. Innan det finns en färdig presentation av samarbetet

finns det mindre vilja till handling. Enligt en del finns det också en försiktig avvaktan bland många åkare hur ”det hela utvecklas”. Trots det är det många som har sett möjligheterna i att inte bara få vara med och aktivt påverka gymnasiernas transportutbildningar, utan också att direkt ta del i elevernas utbildning.

### **Kommunernas deltagande**

Om skolorna går med i APL-systemet eller inte beror till stor del på deras utgångsposition. Skolor med stora ekonomiska muskler, med väl utbyggda och fräscha maskinparker, goda tillgångar på både lärar- och lokaltillgång och med ett väl utvecklat fordonsprogram har generellt svårare att se de ekonomiska och i en del fall, de pedagogiska fördelarna med utbildningen. Skolor där man å andra sidan står inför större reinvesteringar, upplever att utbildningen saknar kvalitet, lärarbrist och eventuell lärarkompetens m.m. har lättare att ta till sig APL-systemet. För dessa skolor kan APL-utbildningen innebära något av en nystart, eftersom man då slipper nyinvestera i maskiner. Man får istället tillgång till åkeriernas ofta moderna och fräscha fordon och utbildningen får en helt ny verklighetsanpassning. Detta är argument som många politiker gärna tar till sig.

### **Konceptprocessen och den lokala processen**

APL-systemet har som tidigare nämnts utvecklats i två olika, men med varandra sammanbundna processer. Uppstartsprocessen som kortfattat beskrivs i detta avsnitt visar på hur APL-systemet inom transportbranschen har utvecklats från idé till utförande, från en mer ”prövande” och flexibel form till en mer fixerad och standardiserad form. Denna process har gått ”via” olika lokala utbildningssamarbeten, så att säga, över både tid och rum. Processen har främst drivits och hantearats av TYA och dess regionala projektledare men har skett i nära samarbete med nyckelpersoner med kopplingar till både TYA och den lokala processen. Den lokala processen bär med nödvändighet drag av, och ingår i den större processen, utvecklingen av själva APL-konceptet. Den särskiljer sig dock i det att den bär drag av lokala lösningar och uttryck som på ett eller annat sätt avviker från den mer standardiserade formen som presenteras av TYA. Samtidigt har lokala lösningar införlivats i konceptet vartefter utvecklingen pågått. Ett exempel på detta är brukandet av loggboken på de anslutna åkerierna i Sandviken-Gävle. Det var instruktör Ronny Westman, anställd på åkeriet Sören Thyr, som tog fram en loggbok med syfte att standardisera utbildningsmomenten ute på företaget, skapa ett slags ”avbockningsförfarande” över avklarade moment samt underlag för betyg-sättning. Denna ”prototyp” har sedan införlivats och utvecklats i konceptet av TYA.

APL-konceptet har nu till stora delar fått en standardiserad, om än inte kanske helt färdig form hos TYA, och sprids nu som sagt över hela landet via de regionala projektledarna med olika stor framgång. Detta är en översiktlig beskrivning av APL-konceptets uppstart. Nästa avsnitt behandlar APL-konceptets innehåll, i första hand utifrån TYA:s beskrivning.

## Arbetsplatslärande inom transportbranschen

### Definition

TYA presenterar sitt koncept med arbetsplatslärande inom transportbranschen i sin skrift "Arbetsplatslärande ger säkra yrkesförare". Det första som slås fast är att APL "kan och bör aldrig ersätta skolans utbildning". Detta är också något som TYA:s representanter ofta trycker extra noga på när man talar med dem. APL får inte innebära att ansvaret för eleverna läggs på åkerierna eller att instruktörerna eller handledarna på åkerierna får en lärares ansvar, uppgifter eller status. En annan sak som noga poängteras är att ansvaret för betygsättning av eleverna inte heller skall ligga på instruktörer eller handledare utan på skolan. Det är däremot, enligt TYA, naturligt att betygsättningen sker i samråd med dessa, eftersom de har haft stor insyn i elevernas arbetspraktik.

*"Inom gymnasieskolans fordonsprogram, inriktning transport, bedriver ett antal kommuner transportutbildning där cirka 30 procent av lärandet sker på arbetsplatsen"*<sup>22</sup>. Så lyder TYA:s kortfattade definition av APL och beskrivning av dess nuvarande omfattning. Konceptet innebär att eleverna totalt sett tillbringar 30 procent av sin utbildning på lokala åkeriföretag. I praktiken innebär detta att eleverna tillbringar i genomsnitt två dagar i veckan under årskurs två och tre dagar per vecka under årskurs tre. Det kan dock variera något från skola till skola, inte så mycket i kvantitet men mer hur arbetspraktiken är utlagd under veckan.

### Elevens praktik

APL-utbildningens första tre terminer skiljer sig inte från konventionell utbildning. De två första terminerna innehåller olika grundkurser och under tredje terminen övningskör eleverna för B-körkortet. Det är under den fjärde terminen, vårterminen i tvåan, som utbildningarna skiljer sig åt. Eleverna börjar då övningsköra för C-körkort och gör detta ute på åkerierna i full produktion. Eleven har före det praktiserat på åkeriet för att lära känna företaget, åka med och hjälpa till med lastning och dylikt.

Tanken är att eleverna skall vara klara att börja övningsköra för C-körkort ute på åkerierna i början av vårterminen. Beroende på vilket körkort man håller på med, väljer man också åkeri. En del åkerier har inga CE-bilar<sup>23</sup> utan bara C-bilar, så på dessa åkerier kommer eleverna först för att ta C-körkortet och flyttar sedan över till åkerier med fler typer av bilar. I konceptet är poängen att ju mer differentierad verksamhet de till avtalet anslutna företagen har, desto mer differentierad praktik får eleverna. Det är lite olika i hur man resonerar på de olika orterna om hur många olika typer av åkerier man som elev skall få praktik på. Grundtanken är att eleverna skall få praktik på så många olika typer av distribution som möjligt utan att för den skull göra avkall på möjligheten för eleverna att få tid att lära känna ett enskilt åkeri, bli en del av arbetslaget och få känna sig trygg i den situationen. Antalet praktikplatser för den enskilde eleven är därför en fråga om att balansera mellan dessa två olika viktiga behov.

---

<sup>22</sup> TYA:s informationsbroschyr om APL.

<sup>23</sup> Lastbilar med släp

## **Avtalet mellan skola och åkeri**

De gymnasieskolor som väljer att gå in för detta koncept sluter avtal med ett antal lokala åkerier. Detta avtal reglerar ansvarsområden för de olika parterna och kostnadsersättningar. Åkerierna får betalt av kommunen för att ha eleverna i produktionen. Detta är en grundbult i hela konceptet. Tanken är att denna ersättning skall kompensera för de utbildningskostnader som åkerierna har för sina handledare och instruktörer samt det produktionsbortfall som uppstår i samband med utbildningen. De summor som nämns varierar något, främst i hur de beräknas. En del kostnadsersättningar beräknas veckovis och en del terminsvis. Storleksordningen är beroende på åkeriets insats men ligger på ca 40 000 kr per elev och läsår. Kostnadsersättningsnivåerna är inte framtagna av TYA utan lokalt framförhandlade. Trots det har man lokalt använt kalkyler från andra orter som en mall för den egna förhandlingen.

## **Instruktörer och handledare**

En annan viktig faktor i utbildningskonceptet är TYA:s utbildning av handledare och instruktörer. Alla företag som vill gå in i konceptet förutsätts skicka de chaufförer som skall bli handledare på utbildning. TYA har tagit fram två olika utbildningar, en för handledare på sju dagar och en för instruktörer, vilken ligger på 21 dagar. Utbildningskostnaderna ligger på 2 000 kr per utbildningsdag. TYA subventionerar denna summa med 50 procent, så åkeriernas kostnad ligger på 1 000 kr per chaufför/utbildningsdag. Den verkliga kostnaden är dock högre för företagen. De räknar med cirka 3 700 kr chaufför och utbildningsdag. I detta ingår förutom utbildningskostnader, kostnader för arbetstid, kost, logi och resor.

Utbildningen har en standardiserad form och förläggs på olika orter i landet under olika delar av året. Utbildningen sker alltså inte vid ett och samma tillfälle utan är utsträckt över en längre tid. I utbildningen för handledare ingår pedagogik och metodik, trafiksäkerhetsmetodik och körträningmetodik. I utbildningen för instruktörer ingår även olika metodikkurser i sparsam körning, hälsa, ergonomi, transport, lastsäkring och samverkan i åkeriföretag. Skillnaden i handledarens respektive instruktörens funktion på åkeriet handlar mest om graden av ansvar. Instruktören har oftast ett större ansvar för utbildningen på åkeriet, i form av administration av elever, kontakter med skolan medan handledarens ansvar mer ligger i den direkta utbildningen av eleven. Att utbildningen standardiserats inom branschorganisationen utgör också en slags garanti gentemot skolorna att ett pedagogiskt tänkesätt hos handledare och instruktörer har introducerats. I grundkonceptet ingår också tanken att instruktörer och handledare får ett visst påslag på lönen.

Ett annat argument för åkerierna att gå med i APL, förutom att vara en samarbetspartner med kommunerna, är att också använda handledarna och instruktörerna för internutbildning. Det ses som en inte oviktig sidoeffekt av att börja med APL. Utbildningen av handledare och instruktörer kan innebära en utveckling, inte bara för den enskilde chauffören som får ökade kunskaper och ökad möjlighet till reflektion över det egna lärandet. Det kan också innebära en utveckling för hela företaget då utbildningen i sig kan vara med och bidra till nytänkande för både ledning och personal.

## Skolans ansvar

Ansvar för eleven ligger enligt TYA:s koncept fortfarande på skolan. Det är yrkesläraren som skall ha klassansvar och den som sätter betygen. Det är upp till yrkesläraren att administrera elevens praktik på de olika företagen och se till att hela praktiksituationen fungerar. Till sin hjälp har de oftast instruktören som kontrollerar närvaro och rapporterar framsteg och problem hos de enskilda eleverna. Denna rapportering kan också handledare göra. I detta koncept får yrkesläraren en något förändrad roll även om detta inte framhålls i presentationen av konceptet. I presentationen framhålls att yrkesläraren fortfarande är läraren, pedagogen och den som ansvarar och administrerar utbildningen men i och med det faktum att utbildningskonceptet innebär att eleverna under stor tid av sin utbildning i årskurs två och tre inte är på skolan utan ”någonstans i Sverige” försvårar det yrkeslärarens roll som lärare. Konceptet bygger på att det finns en fungerande kommunikation mellan yrkeslärare, handledare/instruktör och elev. Till stor del är tanken att i fråga om kontroll omkring utförda moment i utbildningen skall loggboken fungera som kommunikatör. Elev eller handledare fyller i utförda moment med tillägg för kommentarer varvid eleven på skolan visar loggboken för yrkesläraren. Loggboken fungerar även som ett körkort när eleverna är ute på praktik, utan loggbok får de inte övningsköra. De skall kunna visa den för polisen vid uppmaning.

APL-systemet bygger också på att yrkesläraren kontinuerligt kan besöka eleverna på deras arbetsplats för att se dem i arbete. Detta innebär stora svårigheter i främst planering eftersom eleverna generellt sett tillbringar lite tid på själva åkeriets garage eller lastningscentral. Systemet förutsätter att yrkesläraren får frigjord tid i och med elevernas praktik på företaget och att den delvis används till att besöka eleverna ute på företagen. En annan viktig del av APL är att skolorna i högre grad slipper investera i egen maskinpark med lastbil och släp, utan kan använda sig av åkeriernas fordon. Detta betyder i de flesta fall att eleverna får övningsköra med mer moderna fordon än vad som annars hade varit möjligt. Det innebär också att eleverna inte behöver lära upp sig på nytt med nya fordon när de får anställningar i företag.

## Ute på företagen

Konceptets verklighetsanpassning inrymmer flertalet aspekter. Förutom nämnda med övningskörning med moderna fordon, vilket i andra fall oftast är ekonomiska omöjligheter för många gymnasieskolor, i vart fall sett på lång sikt, så är autentiska kundmöten något som skolorna omöjligt kan prestera. Skolundervisning i kundmöten i laborativ miljö skulle snarast te sig löjeväckande. Under gymnasieelevernas APL-utbildning får de möta alla möjliga kunder, som en elev uttryckte det: ”*jag har stött på glada, griniga, tvärliska, stressade...*” Eleverna blir ställda inför sociala situationer som kräver andra färdigheter än bara körkunskaper. Det sociala mötet mellan leverantör och kund ställer eleven i många situationer där de får träna på att hantera alltifrån uppskattning till missnöjsamhet. En annan del i konceptet är transporten av riktigt gods. På många skolor övningskör eleverna med ”icke-autentiskt” gods, i form av en betongklump som Björn Johansson exemplifierade det hela med. På åkerierna kör man med gods som kan rasa och gå sönder, vilket innebär att körningen måste anpassas till lasten på ett annat sätt än vad som är nödvändigt på skolorna. En annan övning av social karaktär som ele-

verna ställs inför är innebörden av att vara en del av ett arbetsgång och att arbeta på ett företag. Här handlar det om att inte bara fungera bakom ratten utan också vid fikabordet. Fördelen med arbetsplatslärande är att eleverna får en inblick i yrkesförarrollen och i transportbranschen. De får som en av de intervjuade sa, ”*de får se att vara yrkesförare innebär så mycket mer än att bara köra lastbil*”.

Den i särklass mest omnämnda fördelen med konceptet är mängdträningen. På frågan om fördelarna med konceptet är det något som så gott som alla nämner. Eleverna får, förutom att övningskörningen är verklighetsanpassad, många timmar ”bakom ratten”. Utan tillgänglig statistik verkar ökningen i kvantitet ligga på 1 000 procent. Man talar om att elever i konventionell gymnasieutbildning får 25-30 timmar bakom ratten, elever i APL-systemet mellan 250-300 timmar. Enstaka fall med upp emot 600 timmar av övningskörning nämndes också. En annan viktig aspekt av mängdträningen är den ökade trafiksäkerhet som detta medför. Den ökade graden av mängdträning innebär inte ökat antal timmar bakom ratten utan innebär också att eleven har ”utsatts” för ett ökat antal trafiksituationer och trafikförhållanden.

Hög anställningsbarhet ses av både skola och bransch som en konsekvens av utbildningen. Eftersom nu åkerierna är med själva och utbildar eleverna så finns det mindre anledning för dem att kritisera utbildningen, varken över utbildningsnivån eller över utbildningsinnehållet. Grundtanken med konceptet är naturligtvis att de elever som har praktiserat hos ett företag också skall ha god chans att få en senare anställning där. Detta innebär minskade upplärningskostnader för företaget och en mer direkt ingång i både företag och arbetsuppgifter för den f.d. eleven.

### **Samarbetet mellan åkeri och skola**

I samarbetet mellan åkeri och skola förutsätts också ett utbyte av kunskaper, både pedagogiska från skolans sida och erfarenhetsmässiga från åkeriernas sida. Det finns en delvis outtalad förväntan att samarbetet skall leda till en utveckling av transportutbildning, både på lokal och på sikt på nationell nivå. På många sätt är skola och åkeri skilda kulturer, i uttryck som finansiering, tidsplanering, framförhållning, samtalsdiskurs, syn på lärande m.m. TYA fungerar som en kulturell ”brygga” mellan åkeri och skola i arbetet med att skapa förståelse av varandras perspektiv, uppdrag, ansvar och förutsättningar.

Rent ekonomiskt innebär systemet kostnadsersättningar per elev som skall täcka utbildningskostnaderna av handledare och instruktörer samt till viss del produktionsbortfall. Vinsten hämtar man istället ut vid ett senare tillfälle när man skall anställa förare, detta är samtidigt en ”osäker” vinst. För skolorna handlar det om att spara in investeringar, i en del fall lokalkostnader och lärarkostnader. Å andra sidan får skolorna ökade kostnader i form av kostnadsersättningar till företaget.

### **Konceptbeskrivningen som jämförelse**

Så långt beskrivningen av de delar som APL-utbildningen rymmer, på det sätt som TYA och dess representanter i huvudsak framställer den. Denna beskrivning är intressant eftersom den rymmer ”skaparnas” intentioner och deras bild av kon-

ceptet. Verkligheten ter sig dock alltid, om inte helt så i alla fall något annorlunda. Om detta handlar nästa avsnitt.

## Lokal utveckling av APL

### Studerade orter

De orter med APL-utbildning som studerats är Sandviken, Motala, Borlänge och Mora. Motala och Mora hade inte tidigare haft någon transportinriktning på sina fordonsprogram. Uppstarterna av APL på de olika orterna följer ett liknande mönster men skiljer sig också på flera punkter. I Sandviken är nitton företag och över femtiotalet handledare involverade. Elevantalet i Sandviken är också mycket högt, man räknar med 36 platser på varje årskurs. I Motala däremot har man bara börjat med tre andraårselever och med ett fåtal åkerier involverade. I Mora har man något fler elever men bara ett åkeri inkopplat. Borlänge hamnar mellan dessa ”ytterligheter”.

### Ekonomi och kvalitet

På frågan om hur allt startade nämner alla gymnasieskolor att det var TYA och deras representanter som tog den första kontakten. Denna kontakt har av de flesta upplevts övertygande och för några som ett erbjudande i rätt tid. I samtliga fall nämns ekonomin och kvalitén som de viktigaste argumenten och det som fällt avgörandet. I efterhand är det däremot främst kvaliteten som framhålls. Orsaken till detta är att det finns en viss osäkerhet huruvida APL har inneburit nettobesparingar. I Sandviken har man även haft initialkostnader då man betalade för de första åkeriernas handledar- och instruktörsutbildningar. Detta var en del av deras ekonomiska uppgörelse och dess funktion kan uppfattas som ett incitament för åkerierna att delta. I Borlänge var man låst av tidigare ekonomiska åtaganden och fick ”anstånd” i den ekonomiska uppgörelsen. På de flesta orter talar man om de ekonomiska aspekterna i utbildningen i mer långsiktiga termer. Flera av orterna talade också om utbildningen i projektform.

### Skillnader i kultur

Kvalitén på fordonsprogrammet har inte tidigare i någon nämnvärd grad varit upp för diskussion på de skolor som studerats. Helt klart är däremot att man är påverkad av den mer allmänna diskussionen om detta och inte minst utifrån de propåer som kommit från Skolverket och de pågående APU- och LIA-projekten. Det fanns en allmän önskan att höja kvalitén på transportutbildningen och inte minst arbetspraktikens kvalitet. En mycket viktig faktor i uppstarten, och som av de flesta nämns, är vikten av personliga kontakter med näringslivet. Detta kommer till uttryck på ett flertal sätt. Generellt är det något man saknar på skolorna. En av yrkeslärarna berättar om träffar man har haft på skolan, där man också har inbjudit åkerier att delta men ”*de dök aldrig upp*”. Flera uttrycker en kulturskillnad mellan skola och företag. Det finns en medvetenhet hos de flesta intervjuade att denna finns, medan det däremot inte verkar finnas en lika hög medvetenhet om hur just denna kulturskillnad, bl.a. sätt att uttrycka sig, kan bli ett hinder för att möten mellan de båda grupperna skall bli av. Ett av de sätt som vikten av personliga kontak-

ter över gränserna uttrycks är med den stolthet som några berättar om gränsöverskridande kontakter och möten.

TYA upplevs av skolorna som professionella, välrenommerade och med ett stort kontaktnät, främst inom branschen. Denna bild av TYA ger tyngd åt och skapar ett slags garanti för utbildningssystemets kvalitet. Även om TYA ägs av åkeribranschen spelar de ändå en delvis annan roll än åkerierna de företräder. Den expertkunskap som är samlad på TYA upplevs också av andra som en slags professionalism. Den möjliggör också den ”kulturella” medlarroll som TYA kan ha i kontakterna mellan skolvärld och transportbransch. De upplevs förmedla kontakter, skapa förtroenden och överbrygga kulturella skillnader. Alla skolor har inte saknat kontakter i åkeribranschen men det uttrycks generellt som en oerhörd styrka att ha TYA involverad i arbetet. Det borgar för ”öppna dörrar” för skolan in i åkeribranschen, något som annars skulle vara svårt att på egen hand skapa.

### **Eldsjälar och personliga kontakter**

Ett intressant fenomen är också hur utvecklingsprocessen för APL-systemet i hög grad har involverat eldsjälar. Dessa eldsjälar har ett stort engagemang, lägger ned oerhörda personliga resurser, i form av tid och kraft på utvecklandet. De har en tro på idén som sådan och de är villiga att dra ett stort lass. De är också mycket intresserade av att allt skall gå i land. De blir nyckelpersoner i processen, i den meningen att de får rollen av ambassadörer. Detta innebär att de när utbildningen skall introduceras på andra orter åker dit och presenterar, eller omvänt att intressenter åker till dem för att studera den lokala verksamheten. Eldsjälarna finns bland skolans och åkeriernas personal och inte minst bland TYA:s representanter. Eldsjälarna är också naturliga kontaktpersoner och fungerar som ”sambandscentraler” i utvecklandet av konceptet på nationell nivå. Det är också dessa eldsjälar och nyckelpersoner som ”värvar” både skolor och åkerier, handledare och instruktörer, och på ett sätt också yrkeslärare, i den meningen att de försöker få dem intresserade.

### **Skillnader i uppdrag**

Traditionellt har skola och åkeri spelat på helt olika arenor. Det är ett flertal olika faktorer som skiljer dem åt. En viktig aspekt är skolans givna roll som ansvarig för yrkesutbildning. Det innebär att de på ett sätt upplevs ha ”lagen på sin sida”. Det är skolans ansvar att förmedla kunskap om hur transport skall gå till. Detta statliga uppdrag uttrycks emellanåt. Det som på senare tid har förändrat denna självbild är uppdraget omkring APU och LIA. Det går inte längre för skola att tänka att man skall sköta detta uppdrag helt på egen hand. En annan viktig faktor i skolvärlden som också av transportbranschen upplevs som en kulturskillnad är skolans sociala och samhällliga ansvar. Det innebär att skolan förutom kunskapsförmedling också har i uppdrag att förmedla samhällliga värderingar, demokrati-begreppet och andra mer etiska aspekter av samhällsbygget. Det finns också en intressant aspekt av ”ensamrätt” omkring detta uppdrag, något som också kan innebära att andra hålls utanför. En tredje viktig faktor är också det pedagogiska ansvaret och kompetensen. Det inbegriper förutom det givna, pedagogik och metodik, även förhållningssätt till elev, kunskapssyn och lärande. En fjärde viktig faktor är den kommunala finansieringen och avsaknad av ekonomiska vinstmotiv.

Vinstmotivet kan vara en återkommande orsak till ”ideologiska” krockar i samarbetet mellan skola och näringsliv.

Inom åkeribranschen finner vi andra viktiga kulturskapande faktorer. Vinstmotivet och den egna överlevnaden är två viktiga faktorer som påverkar mycket av strategi, planering, investeringar och tidsanvändning på åkerierna. Många inom åkeribranschen är också ”self-made men” vilket inte sällan innebär att man har en mer pragmatisk syn på vidareutbildning, något som också håller på att förändras, särskilt bland de yngre åkarna. En annan naturlig men inte i sammanhanget oviktig faktor är att åkerierna verkar på det område som skolorna utbildar för. Hela deras verksamhet tilldrar sig med andra ord i ”verkligheten”<sup>24</sup>. Det finns en medvetenhet omkring detta faktum hos både förare och åkare, och den uttrycks inte sällan med viss stolthet.

### **Samarbete mellan skola och näringsliv**

I samtalen med representanter från de båda olika världarna uttrycks ofta stereotypiska tankar om varandra. Transportbranschen anses inte ha någon pedagogisk förmåga, bara tänka på vinst samt kännetecknas av en utpräglad machokultur. Skolan å andra sidan anses både verklighetsfrånvärd, alltför teoretisk och rädd för att möta branschen. Förvaltningschef Leif Jansson sammanfattar några av de vanligaste fördomarna:

”För det var den här klassiska situationen där företagen var kritiska till hur utbildningen har tagit sig an den här uppgiften i en väldigt sluten värld. Och där skolan är misstänksam mot, ’klarar verkligen företagen kraven och att vara utbildare, att vara samarbetspartner i en utbildning’. Det fanns ju en inneboende misstänksamhet mellan företagen och skolan”.

Dessa tankegångar uttrycks i olika omskrivna former i intervjuerna. I samtalen framträder ofta rädslan för varandra, ofta i kombination med en accentuering av den egna identiteten och dess egenskaper. Trots det finns medvetenheten om behovet av varandra. Detta kännetecknas av en blandning av frivillighet och nödvändighet. Transportbranschen uttrycker ett akut behov av välutbildade yrkeschaufförer och för att uppnå detta menar man att branschen är tvungen att på olika sätt påverka och bli en aktiv deltagare i utvecklingen av den gymnasiala transportutbildningen. Skolan lever, inte alltid men ofta i ekonomiskt begränsade världar, och letar ständigt efter rationaliseringar och besparingar. Skolan lever också under ett tryck från stat och näringsliv att i ett nära samarbete med näringslivet utveckla utbildningen mot en allt högre grad av arbetspraktik. För att uppnå detta krävs kontaktskapande, nätverksetableringar och samarbete mellan skola och näringsliv.

I studien av de samarbeten som etablerats på de fyra orterna ger de flesta inblandade uttryck för en ”ödmjuk inställning” inför varandra. Det betyder att man har börjat identifiera och uttrycka, åtminstone fem faktorer i samarbetet mellan skola och åkerier. Det *första* är behovet av varandra. Man menar att det inte går att utveckla en för behoven tillfredsställande transportutbildning på egen hand, var för

---

<sup>24</sup> Begreppet *verklighet* skall i denna rapport i princip uteslutande ses som liktydigt med den miljö och under de förutsättningar som åkerier bedriver sin verksamhet i.

sig. Det *andra* är att skola och åkeri har skilda ansvar i utbildningen. Det är skolans ansvar att utbilda eleverna, åkerierna är samarbetspartners. Det *tredje* är att skola och åkeri har olika kulturer. I skolan finns det generellt ett mer akademiskt angreppssätt medan det på åkerier tänks mer praktiskt omkring saker. I skola är beslutsgångarna till sin uppbyggnad oftast demokratiska till sin karaktär och tar många gånger lång tid medan det på många åkerier, särskilt mindre kan vara kort sträcka mellan idé och handling och väldigt få inblandade i beslutet. Något som särskilt uttrycks av eleverna är tempot. I åkerierna är det alltid stressigt, menar de medan det i skolan inte behöver gå så fort med aktiviteterna. Vinstmotiv, utbildningsgrad är andra faktorer som skiljer kulturerna åt. För det *fjärde*, vikten av personliga kontakter och att kommunikation ”över gränserna” etableras. En fråga som kan resas är om inte den personliga kontakten över gränserna är den allra viktigaste faktorn i det här samarbetet. Den *femte* faktorn är respekten för varandras identitet.

### **Den första kontakten med skolan**

När APL-systemet presenterats för de kommuner och skolor som har gått in i APL-systemet har inte alla inblandade på skolan varit odelat positiva till konceptet. Det intryck som ges är att graden av entusiasm i initialskedet svalnar ju längre ned i organisationen man kommer. Politiker och förvaltningschefer har generellt varit mer positiva från början än vad rektorer och främst yrkeslärare varit. Det beror antagligen på att de olika nivåerna haft fokus på olika saker i konceptet. Som tidigare angetts har kommunledning och förtroendevalda främst haft de ekonomiska vinsterna och kvalitetshöjningarna för ögonen medan rektorer och yrkeslärarna mer fokuserat på problematik omkring pedagogisk garanti, klassansvar och kommunikationslösningar. Det är också olika i vilken grad skepticism och kritik uttryckts på de olika orterna. I Sandviken möttes APL-systemet med stor skepsis från lärare, föräldrar och elever. Ledningen var tvungen att kalla till stormöten för att tala om saken med alla inblandade. Där valde man dock att se på implementeringen av APL-utbildningen som en ”*knådningsprocess*”, som Leif Jansson, dåvarande förvaltningschef, uttryckte det. Han menade att det var viktigt att utvecklingen fick ta tid och att det fanns en stor öppenhet och delaktighet i processen. De inbjöd alla berörda från första början att vara med i samtalen, fack, yrkeslärare, elever, föräldrar. På det sättet fick alla argument, för eller emot, komma fram och få tid för bearbetning. Resultatet blev som han säger: ”*det fanns inget motargument som vi inte kunde hitta lösningar på, då stod vi oss starka*”. Samtidigt menade Leif att det var viktigt att man som ledning hade bestämt sig och att man höll fast vid detta beslut. Detsamma menade gymnasienämndsordförande Åsa Frithiofsson i Borlänge, ”*det var bara att ihärdigt hålla fast vid...*” Hon såg också vikten av att politikerna skickade ut signaler i organisationen om att det var på det här sättet att arbeta. En av yrkeslärarna i Sandviken uttryckte också att politikernas budskap hade varit att ”*det inte fanns någon väg tillbaka*”.

### **Yrkeslärarna**

Den yrkesgrupp som varit mest kritisk till APL-systemet var yrkeslärarna. Både de själva och andra menade att de kritiska och negativa reaktionerna i första hand hade bottnat i en rädsla över att förlora jobbet. Det var bara i Sandviken som det antydde om uppsägningar. Man hade där under en längre tid talat om en för hög

lärartäthet. Man menade att om man kunde höja elevantalet så kunde också lärarna behållas. Så blev också fallet i Sandviken. I samtalet med andra grupper framkom även andra orsaker till skepsisen hos yrkeslärarna. En del menade att den bestod i en allmän rädsla för förändring, rädsla att bristen på kunskaper i modern transportbransch skulle bli avslöjad, att förändringen skulle innebära mer arbete, o.s.v. Yrkeslärarna själva talade om problem att hålla ihop klassen, i och med att den till stora delar skulle befinna sig utanför skolan och problem med att upprätthålla kommunikationen. På några orter hade en del av yrkeslärarna flyttat på grund av det nya APL-systemets införande. Man hade upplevt att den nya rollen blivit alltför förändrad och otillfredsställande. Någon hade dock återvänt. I Motala och Borlänge hade man inte alls stött på problem med yrkeslärarna. Där hade man varit mer intresserad och positiv till omställningen.

Hos föräldrar och elever i Sandviken fanns det i inledningsskedet vissa tvivelsmål i fråga om säkerhet. Det frågades efter dubbelkommando på lastbilarna och andra säkerhetsåtgärder. En av åkarna, som själv skulle bistå med lastbil, hyste däremot inga tvivel utan tyckte det var konstigt att föräldrarna inte hade mer tilltro till sina barn. Det blev sedan i Sandviken, ironiskt nog, så att eleverna blev de verkliga ambassadörerna för APL-systemet. När de började köra lastbil ute på åkerierna, upplevdes den markanta kontrasten som mycket positiv.

### **Åkeriernas deltagande**

Flera av de intervjuade vittnar om att processen att få med lokala åkerier i samarbetet inte var en lätt process. Värvandets av åkerier har skötts av dels TYA:s representanter på regional nivå men också av nyckelpersoner på lokala företag. Det är en stor skillnad i antalet anknutna åkerier på de olika orterna. Antalet åkerier står i stort sett i direkt proportion till antalet elever på transportutbildningen. I Sandviken, där man också har mest elever, har man också lyckats få med nitton åkerier, med starkt varierande verksamhet. Motala och Borlänge har båda cirka fem åkerier involverande medan Mora bara har ett, (ett till är dock på gång). Värvningar har bara skett bland de kollektivanslutna företagen och praktiskt har man bjudit in till större informationsmöten men också personliga besök. Problemet har inte varit att knyta kontakter, de finns redan, utan att få företagen intresserade av konceptet. Det i särklass viktigaste argumentet för åkerier att delta i APL-utbildningen är svårigheten att få tag i personal, och särskilt kompetent personal. En generell inställning som man mötte i värvningsarbetet var att de tyckte att arbetspraktiken, dvs. elever ute i produktion var en god idé, men en anslutning var en alltför osäker investering. Trots det är det just bristen på chaufförer som verkar ha motiverat åkerierna till att ansluta sig till APL-samarbetet.

Man har generellt vänt sig till de större företagen där kapaciteten finns att ta emot elever. Det är inte, som någon uttryckte det, åkerier som är nära konkurs som ansluter sig. Ofta är det lite större företag med över tio anställda, ett flertal bilar och med utvecklingsresurser som ansluter sig. Utvecklingsresurser handlar ofta inte bara om ekonomiska resurser utan lika hög grad om resurser i formen av kunskap och attityd. Det krävs en del av ett företag att ta emot elever i verksamheten. Man måste kunna avsätta personer för instruktörs- eller handledarutbildning. Dessa personer är ofta duktiga, innovativa personer som för företaget kan vara användbara till mycket annat i verksamheten. De måste alltså ”undvaras” för utbildning-

en. Även om eleverna är ute i full produktion kan inte arbetet gå med samma tempo som om en anställd skulle ha utfört det. Vissa moment behöver instruktören eller handledaren förklara och kanske tillrättalägga. Handlaget med lastning och lossning är ännu inte heller färdigutvecklade hos eleven. Detta innebär att företaget behöver ha tillräckligt med personalresurser så att en viss beredskap finns för omplanering av verksamheten. Detta kräver ett visst mått av flexibilitet av åkeriet.

I samtalet med branschföreträdare menar vissa också att det, särskilt bland de större företagen, finns ett mått av samhällsintresse. Hos dessa företag har man inte bara fokus på det egna företagets överlevnad. Det kan antagligen bero på att man har en ekonomisk och marknadsmässig position där det finns tid och utrymme för den typen av resonemang och argument. Det finns en skillnad mellan företagen, i sättet hur man resonerar om framtiden, branschens överlevnad, viljan att få vara med och påverka utbildning osv.

### **Kostnadsersättning**

Att de anslutna åkerierna skulle få kostnadsersättningar för sitt arbete att utbilda elever upplevdes av åkerierna från början som en ovan situation. ”*Va, skall vi få betalt, också!*” hade någon uttryckt det. Kostnadsersättningarna är, som en annan uttryckte det, inte grunden för åkeriernas deltagande men ändå en förutsättning. Med det menade han att kostnadsersättningen ger företagen en ekonomisk ”skjuts” och motivation att utbilda en del av sin personal till instruktörer respektive handledare. Samtidigt menade de flesta av åkeriföreträdarna att den inte täckte alla kostnader utbildningen innebar för åkeriet. Både skolorna och åkerierna lade mer fokus på kvalitetshöjningen av utbildningen och de mer långsiktiga konsekvenserna. Åkerierna menade att vinsten kom när eleverna kunde anställas i företaget. Kostnadsersättningen som faktor i konceptet innebar också, till skillnad från t ex APU, ett helt annat ansvar för åkerierna. Skolorna kunde nu med all rätt ställa krav på åkerierna på ett flertal punkter. Åkerierna var inte längre ”bara snälla” och ställde upp som praktikplats åt skolorna utan sågs nu som en samarbetspartner i utbildningen. Naturligtvis uttrycktes inte pedagogisk jämbördighet, men väl en slags jämbördighet utifrån att man var samarbetspartners i ett gemensamt projekt. Skolorna uttryckte en lättnad över att ha fått hjälp med värvningen av åkerier. TYA:s kontaktnät blev på detta sätt även skolornas kontaktnät, detta var en viktig faktor i upprättandet av praktikplatser.

Några av de anslutna åkerierna hade tidigare arbetat i ett Mål4-projekt. Det hade då handlat om internutbildning av personal och som man sa, ”*mycket data*”. Det var också tydligt att det hos vissa företag fanns en slags utvecklingsberedskap. Utbildningen av instruktörer och handledare sågs som nya resurser i företaget och innebar en allmän uppryckning av allmänna branschkunskaper inom det egna åkeriet. Det var långt ifrån alla instruktörer och handledare som hade använts av åkerierna för internutbildning, men deras utbildning och de konsekvenser detta medförde innebar ändå att företaget rent allmänt blev mer ”upplyst”. Rent generellt menade man också att utbildningen innebar att företaget kom in i en slags förnyelseprocess.

## Lokal utveckling i Mora

Om man i utvecklingsprocessen av APL-systemet talar om nyckelpersoner, kan man också tala om nyckelföretag. Jale Åkeri AB i Mora och Borlänge var ett sådant företag. Situationen i Mora, där man hade fått dra ett tungt lass i utvecklandet av den lokala lösningen för utbildningen hade samtidigt inneburit att de landvinningar man där hade åstadkommit, även spreds till andra orter. I Mora var man, tills helt nyligen, ensam som anslutet åkeri. Transportutbildning hade inte tidigare bedrivits i Mora vilket innebar att man vid uppstarten av APL-utbildningen var tvungen att bygga upp transportutbildningen från grunden. TYA förordar i sin konceptbeskrivning skolans huvudansvar för utbildningen, vilket innebär klassansvar även om en viss del av karaktärsämnena är företagsförlagd. Utveckling av transportutbildningen i Mora hade trots detta kommit att innebära att mycket av klassansvaret låg på Jale Åkeris ansvar. Åkeriet hade två utbildade instruktörer i Mora och dessa fungerade i stort sett som klasslärare, med ansvar för var sin årskurs elever. Även om det officiellt var yrkesläraren som satte betygen, var det ändå i praktiken instruktörerna som skötte detta. Orsaken till detta ansågs främst bero på att eleverna tillbringade mycket av sin körtid och utbildning i karaktärsämnen på Jale Åkeri.

Personalchef Hans Olsson på Jale Åkeri, som är en av nyckelpersonerna i APL-systemets utveckling i Dalarna, upplevde inte situationen som tillfredställande. Alltför mycket ansvar hade lagts på företaget i initialskedet. De nationella kursplanerna fanns att tillgå vid uppstarten men de behövde brytas ned till lokala kursplaner. Detta arbete hade till stor del gjorts på Jale Åkeri AB. Orsaken till denna sneda ansvarsfördelning, utifrån TYA:s sätt att se på APL-systemet, var svåra att se men otydlighet i början omkring ansvarsfördelning, och en alltför optimistisk känsla av ekonomisk ”befrielse” från kommunens sida kan var en av förklaringarna. Det finns en frestelse för skolorna att i för hög grad skjuta över ansvaret för utbildningen på de lokala företagen.

## Instruktörer och handledare

Rekryteringen av instruktörer respektive handledare i åkerierna hade inte heller varit en lätt process. Dels upplevde många yrkesförare, enligt de intervjuade åkarna, tvivel angående de egna kunskaperna och förmågan att kunna lära ut. Flera uttryckte också bilden av den generaliserade yrkesföraren som ensamvargen, som inte gärna hade medföljande och än mindre ville lära upp någon. I valet av vilka som skulle utbildas till instruktörer eller handledare försökte man se på flera egenskaper. Fanns det ett intresse för ungdomar? Fanns det en förmåga att lära ut och göra erfarenheter begripliga? Fanns det en, som någon uttryckte det, ”*öppen attityd*”? Med detta avsågs en attityd som innebar en öppenhet att förstå elevernas situation, göra anpassningar, fungera som brygga för eleverna in i företaget, och även en vilja och öppenhet att själv lära. Någon åkare uttryckte också att något enstaka felval hade gjorts, där chauffören hade lite problem med att vara alltför kategorisk i sitt sätt som handledare. Det fanns också en grupp, främst instruktörer som anmält sitt intresse i samband med att konceptet presenterats i företaget. Hos denna grupp fanns det ett stort mått av pedagogiskt intresse och erfarenhet. De tyckte att det var stimulerande att få lära ut, möta elever och att utveckla verksam-

heten. Några i den gruppen kunde också kategoriseras eldsjälar. De hade lagt ned många timmar på utvecklingen av konceptet, och även utanför arbetstid.

### **Kommunikationsproblem**

I klartext, råder det ingen tvekan om att det man har haft mest problem med, handlar om kommunikation, och då främst yrkeslärares kontakt med elever och instruktörer respektive handledare. I samtalet med de allra flesta nämns detta som ett område som antingen inte fungerar bra eller som behöver utvecklas. Undantag var Motala, men där hade man bara haft tre elever under sitt första år 2004-05. Den yrkeslärare i Motala som hade uppgiften att hålla kontakt med eleverna ute på företagen och som förarprovare, hade också utifrån sin bisyssla som konsult inom transportbranschen en sedan tidigare väl etablerad och personlig kontakt med åkerierna och handledarna. Detta innebar för deras del att kontakterna fungerade bra och det upplevdes inte heller som några problem för honom att hinna med företagsbesök. Det fanns gott om tid att hinna samtala med elever som var ute i produktion samt med instruktörerna och handledarna.

I Sandviken upplevde man stora problem med kommunikationen, vilket på ett sätt kan ses som naturligt eftersom de hade ett stort antal elever, betydligt fler än på de andra orterna. Man hade också haft en del problem med uppsägningar i yrkeslärarkåren och del intern kritik. Yrkeslärarna menade att det inte tillskötts tillräckliga resurser för att kunna sköta uppföljningen och kontakten med elever. Tanken från början hade varit att den tid som frigjordes i och med att undervisningstid nu blev förlagd på åkerier skulle användas till besök och uppföljning av elever. Yrkeslärarna menade dock att denna utlovade tid för uppföljning inte längre fanns.

Sandviken är en bruksort med Sandvik som den stora arbetsplatsen. Enligt rektor Eva Blomberg-Svensson innebar detta ett stort tryck på de yrkesförberedande programmen. Att många valde att söka sig till typiska arbetarklassyrken medförde att Bessemergymnasiet som gymnasieskola hade en av landets dyraste gymnasieutbildningar. Det låg ett stort tryck på just transportutbildning i Sandviken. På 36 platser hade man haft 93 sökande. Detta sammantaget innebar att kommun och skola upplevde kraven från många intressenter, inte minst elever att tillmötesgå efterfrågan på transportutbildning. På grund av det ökade elevantalet, den ökade arbetsbördan och svårigheterna att upprätthålla en tillfredsställande kommunikation med de arbetspraktiserande eleverna kunde det skönjas en viss uppgivenhet i gruppen av yrkeslärare. Det bedrevs samtidigt ett projekt som försökte lösa problemen. På åkerierna upplevde man också problemet. Där fanns det en mer undrande inställning till varför yrkeslärarna inte besökte företagen. Var den egentliga problematiken låg var svårt för de inblandade att riktigt sätta fingret på men yrkeslärarna talade främst om resursbrist.

I samtalen med både instruktörer och yrkeslärare belystes problemet med kommunikationsbrist på många sätt. Det var däremot svårt att få en helt klar bild av vari problemet bestod. Generellt talade yrkeslärarna om bristande personella resurser och åkerierna tyckte att yrkeslärarna skulle komma ut och besöka företagen oftare alternativt stämma möte med eleverna ute i samhället, där de arbetade i produktion. Det gavs i allmänhet uttryck för brist och en känsla av otillfredsställelse inför det faktum att en önskad nivå av kontakt inte kunde upprätthållas. Det

som allmänt saknades var en med alla inblandade överenskommen nivå av kontakttillfällen. Vad är en rimlig nivå av antal kontakter med elever och åkerier, utifrån den situation vi yrkeslärare befinner oss i, var en fråga som inte öppet uttalades. På vilka olika sätt skall informationen om hur det går för eleverna ute på företagen nå oss yrkeslärare så att vi på ett tillfredsställande sätt kan hålla oss ajour med deras utveckling och få grund för betygsättning? Det var inte heller en frågeställning som explicit dryftades eller något man hade en sammantagen strategi för.

### **Vägar för kommunikation**

I samtalen framkom det att det i princip fanns tre vägar till kommunikation. Det var: 1) Samtal med elever och instruktörer och handledare, i form av direktkontakt på åkeri ute i produktion eller på skola eller via telefon, 2) Loggbok och 3) Dataprogram.

Den första formen av kontakt och informationsutbyte i form av samtal var den form som mest eftersträvades men som samtidigt var mest svår att planeringsmässigt få till stånd. Loggboken fungerade både som kommunikatör och dokumentation. Trots det gav flera uttryck för att den aldrig kunde, och inte heller borde ersätta den personliga kontakten mellan skola och elev *och* skola och åkeri. Yrkeslärarna hade också möjlighet att tala med eleverna när de var på skolan för karaktärsämnesstudier. Till och med denna kontakt upplevdes svår att få fungerande på några ställen. Allmänt kan sägas att det saknades ett system för hur man från skolans sida kunde garantera ett tillfredsställande mått av kontakt med eleven och åkeriet och kontroll över elevens kunskapsinhämtning och utveckling ute på företaget. Detta förhållande gällde främst Sandviken som hade många elever men också i viss mån andra orter.

Loggboken är i första hand till för att dokumentera olika avklarade moment i utbildningen utifrån den kursplan som uppställts. Här skall handledare eller instruktör bocka av men också kommentera momenten. Det framkom under samtalen att detta ansvar numera låg på eleven. Det framkom också en oklarhet i vad som gällde angående detta. Det saknades också en diskussion om farorna i ett sådant system. Vem var ansvarig för dokumentationen av avklarade moment? Vem kunde garantera dess riktighet? I vilken grad användes loggbokens dokumentation som grund för betygsättning? Det var några frågor i samband med loggbokens användning som inte riktigt klargjordes under samtalen. Det var tänkt att handledarna och instruktörerna skulle dokumentera elevernas utveckling i loggböckerna för att det på det sättet möjliggöra för flera parter att i efterhand kunna följa den. En svag punkt i systemet var att inte alla handledare tog sig tid att fylla i loggböckerna på ett tillfredsställande sätt. Detta var naturligtvis olika från person till person men det upplevdes som ett problem att utförda moment inte alltid på detta sätt kommenterades. Det fanns också en generell skillnad mellan yrkeslärarnas syn på och kunskap om inläring *och* instruktörernas och handledarnas syn. Generellt kändes betygssättning och mer detaljerade omdömen av eleverna som en mer främmande uppgift för förarna. En av yrkesförarna uttryckte det:

”och det handlar ju om att åkerierna är ju inte vana med att skolans värld då, att man skall poängsätta och betygsätta på samma sätt utan jag menar åkerierna blir ju, det blir ju betygsättning på ett helt annat sätt, det blir ’han är en bra kille, han är duktig,

han är bra' medan vi skall sätta poäng och sånt va. Det är ju liksom svårt att jämföra, va?"

Graden av instruktörernas och handledarnas delaktighet i betygsättning var högst varierande. Skillnaden mellan hur detta engagemang presenterades av TYA skiljde sig starkt mellan hur det genomfördes i verkligheten. I Mora var det i princip instruktörerna som betygsatte med yrkeslärarens påskrift medan man i Sandviken inte alls verkade samråda med instruktörer och handledare vid betygsättning. Det var emellertid svårt att bringa full klarhet i hur den processen gick till med alla inblandade instruktörer och handledare. Den fråga som reses är hur man kvalitets-säkrar gymnasieutbildningen om man inte har tillförlitligt betygsunderlag.

I Mora och Borlänge hade Jale Åkeri på egen hand genom ett dataföretag utvecklat en databaserad plattform för kommunikation. Datasystemet var internetbaserat, vilket möjliggjorde tillgång till plattformen från vilken internetuppkopplad dator som helst. Tanken var att yrkeslärare, instruktörer, handledare, elever, skolläring, åkare med olika nivåaccess skulle kunna logga in och både, utifrån behov och uppdrag, mata in och ta del av information. Detta system var i stort sett igång i Mora och Borlänge men inte på någon annan ort. Man planerade att sätta upp dataterminaler på strategiska platser på kontor och lastningsställen på företaget vilket skulle kunna möjliggöra för instruktörer och handledare att på ett enkelt sätt mata in dagens händelser i systemet. I framtiden trodde en av instruktörerna att varje handledare skulle ha en handterminal där han eller hon direkt skulle kunna mata in momenten. TYA funderade fortfarande på om man skulle anta detta system som ett generellt system för kommunikation inom konceptet. Personalchefen på Jale Åkeri, Hans Olsson, som hade medverkat i systemets utveckling trodde starkt på dess fördelar och menade att styrkan främst låg i tillgängligheten. Det var enkelt att med ett fåtal knapptryckningar sprida aktuell information till utvalda adressater, t ex elever, och det fanns stor potential för att via programmet ta fram statistik över t ex körda övningstimmar för både elev och handledare. Han menade att det fanns stor potential i denna databaserade administration, inte bara för APL-utbildningen utan också internt för den ordinarie verksamheten.

Här finns det anledning att diskutera några svaga punkter eller eventuella risker med detta datasystem. Den första handlar om risken med en alltför stor tro på systemets förträfflighet så att den, åtminstone till viss del kommer att ersätta det personliga mötet eller telefonsamtalet. Det andra handlar om input och output. I vilken grad kan man lyckas med att få till stånd en hög inmatningsnivå? Det handlar om att upparbeta en disciplin i kontinuerlig datainmatning bland främst handledare och instruktörer, men också elever och yrkeslärare. Output handlar också om upparbetade rutiner bland användarna. Kommer dessa att kontinuerligt logga in så att aktuell överförd information i praktiken delges? Utmaningen ligger alltså inte i huruvida dataprogrammet kan erbjuda de resurser som krävs av situationen utan snarare om man kan upparbeta rutiner bland brukarna.

Alla som startat APL-utbildning och som intervjuats har generellt varit mycket positiv till utbildningen. Rektor Eva Blomberg Svensson i Sandviken uttrycker det så här:

"Ja, om jag skall vara riktigt ärlig, så kan jag inte se att man skall kunna jobba med sportutbildning på något annat sätt, om man inte har en sådant här samarbete

med branschen. Med tanke på maskiner och att man skall vara up-to-date och det, ser jag som ett nödvändigt måste”.

Någon annan av de intervjuade uttryckte det också med orden, att ”*det inte fanns någon väg tillbaka*”. Den interna kritik som gavs uttryck åt handlade sällan om konceptet som sådant, utan i hög grad om problematiken med ej fungerande kommunikationsrutiner.

### **Kritik mot systemet**

Det fanns andra som inte var lika positiva till APL-systemet. Rektor Lars Röstlund, Viskastrandsgymnasiet<sup>25</sup> i Borås, med lång erfarenhet inom transportutbildning uttryckte en viss skepticism, i första hand omkring frågor rörande kvalitets-säkringen och skolans sociala ansvar. Han menade att det finns en risk i att utbildningen får en slagsida mot alltför stor fokusering på produktion och företagens behov av personal och mindre på själva utbildningen. Generellt uttrycktes det bland dem som var med i konceptet en viss misstro till skolans förmåga att bedriva utbildning som på ett tillfredsställande sätt mötte branschens behov. Detta höll inte Lars Röstlund med om. Han framhöll vikten av arbetspraktik men menade att det var skolan som hade den pedagogiska kompetensen. Skolan har också fokus på lärandet och inte på produktion, som åkerierna har. En annan problematik är, något som denna rapport till stora delar utelämnar, de krav som Vägverket och Skolverket ställer på utbildningar av den här sorten. Han menade att om transportutbildningen förläggs utanför skolan på företag så blir det generellt svårare för skolan att upprätthålla och kontrollera att regelverken uppfylls.

En annan generell kritik som Lars Röstlund riktade mot åkerierna var också önskemålet att få färdigutbildade elever. Han menade att transportutbildningen på gymnasiet är en yrkesförberedande utbildning och inte en utbildning som innebär att eleverna är fullfjädrade yrkesförare när de kommer ut. Han jämförde med byggbranschen där man som utexaminerad byggnadsarbetare måste arbeta 6 000 timmar innan man kommer upp till en nivå av att vara ”färdig” byggnadsarbetare. Angående skolans sociala ansvar menade han också att det kan bli problem med alltför mycket företagsförlagd utbildning. Företagen vill, menade han, naturligtvis ha de bästa av eleverna, medan det i skolans ansvar ligger tanken på att alla skall få en chans. Skolan är skyldig att sätta in speciella resurser till de mer svagare eleverna. Lars menade att det finns en risk att svaga elever slås ut tidigare och inte får de resurser de behöver om utbildningen i för hög grad ansvaras av företagen, eftersom de ofta saknar de resurser som krävs och inte heller har det uppdraget. Han ställde sig däremot positiv till att företag användes till att ge eleverna mängdträning.

### **Olika kategorier av elever**

Generellt talade de intervjuade om olika kategorier av elever. Man talade om olika faktorer som påverkade elevernas motivation men främst om deras grad av intresse och talang samt de sociala omständigheter eleverna levde i. I de olika kategorierna såg mixen av faktorer generellt olika ut. Det fanns elever som var intresserade, talangfulla och levde under socialt tillfredsställande förhållanden. Det fanns

---

<sup>25</sup> Viskastrandsgymnasiet bedriver transportutbildning men deltar inte i APL-systemet.

också elever som inte heller hade sociala problem och som också var intresserade men kanske inte fullt lika talangfulla. Det fanns också de som på grund av problemfyllda sociala omständigheter inte lyckades motivera sig trots intresse och talangfullhet. På åkerierna visade det sig ganska snart vilken kategori man tillhörde. Bristande motivation resulterade ofta i frånvaro vilket undantagslöst rapporterades och följdes upp. De omotiverade eleverna uppehöll sig ofta i skolans lokaler. Större problem av social karaktär bollades tillbaka till skolan. Från åkeriernas sida uttrycktes en respekt för skolans ansvar för eleven. Däremot utvecklades det ofta relationer mellan elev och instruktör eller handledare som inte bara handlade om kunskapsförmedling utan också som de själva uttryckte det, ”*blir som en far åt dem*”.

## **Fredrik Wikström**

Fredrik Wikström från Myndigheten för Skolutveckling framhöll APL-systemet som ett ”exemplariskt exempel” på hur man kan arbeta i ett samarbete mellan bransch och utbildning. Han menade vidare att kostnadsersättningen till åkerierna var ett flexibelt sätt att använda skolpengen på. Den springande punkten i konceptet ansåg han var kvalitetssäkringen. TYA:s kunnighet och tyngd i branschen menade han till viss del borgade för kvalitet och ett bredare samhällsansvar. Han tryckte också på vikten av att kunna förmedla uppdrag och kunskapssyn till utbildade instruktörer och handledare.

”man måste som handledare och arbetsplats vara väl förtrogen med skolans mål och då inte bara de yrkesspecifika målsättningarna utan du har ju lika mycket de sociala, det social och bredare uppdraget, det vill till att man från företaget och bransch kan sluta ett socialt kontrakt också och ser sin roll och arbetsplatsen som institution, likaväl som skolan som institution, att man tar sitt ansvar för tillväxt, demokrati och så, gör man det så då ser man sin komplementära roll”.

Fredrik pekade också på riskerna för kommunerna att ”lämpa över” både ansvar och utbildning på åkerierna. Det får inte bli ett ”smithål” för kommunerna att inte anställa yrkeslärare. Denna farhåga hade till stor del besannats i Mora. Den nystartade transportutbildningen var till stor del förlagd på det lokala åkeriet. De lokala utbildningsmålen och kursplanen hade utvecklats inom företaget och instruktörerna hade klassansvar och satte till stor del i praktiken betygen. Fredrik uttryckte även en annan farhåga som på längre sikt kan bli ett problem med utbildningen. Vad händer med de gymnasieskolor som inte bedriver den här typen av utbildning? Blir de elever som kommer ut därifrån behandlade som ett slags b-lag? Eller? Denna frågeställning kom aldrig upp i intervjuerna med dem som var med i konceptet. Detta var utifrån deras synvinkel naturligt. Man upplevde sig på många sätt stå i början av APL-systemets utveckling. Det gavs inte heller uttryck för någon självklar ”seger” för systemet i Sverige. Det fanns däremot hos dem som var entusiastisk över utbildningen en glädje att sprida den vidare. Det finns däremot anledning att fundera över APL-utbildningen och de konsekvenser den kan medföra utifrån denna anförda aspekt.

## **En kortare jämförelse mellan koncept och utfall**

Vid en jämförelse mellan hur APL-systemet fungerar på de undersökta orterna och hur konceptet presenteras och är tänkt att fungera framträder vissa skillnader.

Dessa skillnader handlar i första hand om förskjutningar av ansvar. Detta gäller i *första* hand den utbildning som bedrivs i Mora. Det finns en frestelse för främst kommunen att i alltför hög grad släppa taget om utbildningen. Även om eleven har arbetsplatsförlagd praktik ligger ansvaret för eleven och dennes utbildning fortfarande på skolan. Om detta ansvar skall kunna upprätthållas på ett tillfredsställande sätt måste kommunikationen också fungera. Just detta handlar den *andra* större skillnaden som framträder mellan koncept och utfall. Detta blir mest tydligt i den utbildningssituation som Sandviken befinner sig i. Där fanns stora problem i kommunikationen mellan lärare och arbetsplats. Detta berodde främst på brist av resurser.

Trots detta är de lokala APL-utbildningarna till stora delar överensstämmande med TYA:s beskrivning. Eleverna får under sin utbildning en verklighetsanpassad mängdträning i yrkesförärvyrket som vida överträffar konventionell gymnasial transportutbildning. Eleverna får även generellt en differentierad erfarenhet av transportyrket på ett flertal företag med varierad verksamhet, (Mora är till viss del ett undantag i detta avseende). Den företagsförlagda utbildningen handleds av centralt utbildade instruktörer och handledare. Kommuner sluter avtal med lokala åkerier och betalar kostnadsersättningar för de elever som utbildas på åkerierna. Yrkesläraren har klassansvar, huvudansvar för planering, uppföljning, och betygsätter utbildningen. Studien visar också på att eleverna i hög grad blir anställningsbara efter sin utbildning, i första hand på de åkerier de praktiserat på.

## **Utifrån ett elevperspektiv**

### **Detta avsnitts innehåll**

Rapportens första del beskriver uppstartsprocessen och har därför med nödvändighet legat på en mer strukturell nivå. I detta avsnitt ligger fokus mer på individnivå och APL-utbildningens direkta konsekvenser för dess brukare, främst elever. De frågor som avsnittet försöker besvara är hur eleverna upplever APL-utbildningen och vilka eventuella fördelar, positiva konsekvenser, problem, nackdelar utbildningen ger. I andra hand belyses instruktörernas, handledarnas samt yrkeslärares roller.

### **Att söka sig till transportyrket**

Vid besöken i Sandviken och Mora intervjuades fyra elever från tredje årskurs på transportprogrammet. De intervjuades två och två. I Sandviken intervjuades Peter och Johan<sup>26</sup> och i Mora Malin och Mikael. Samtliga intervjuade elever hade på olika sätt kopplingar till transportbranschen, främst via sina fäder. De hade alltså vuxit upp i en närmiljö där transportyrket på olika sätt dryftats och de hade också alla tidig erfarenhet av lastbilar och andra större motorfordon. De talade alla om ett starkt motorintresse och motorer var en naturlig del av deras fritid. Samtliga talade också om en framtid inom transportyrket. Den elev som något skilde sig från de andra var Peter, som såg transportutbildningen som ett led i sitt livsprojekt, som eventuellt kunde inrymma eget företagande.

---

<sup>26</sup> De fyra elevernas namn är anonymiserade.

”Ja, generellt runt här gäller det väl att få ett jobb så fort som möjligt, men det har väl luckrats upp lite. Jag är lite intresserad av att läsa vidare, internationell transport eller, läsa upp med personlig försäljning eller sköta ett eget företag senare kanske...”

Peter uttryckte att han i första hand hade sökt transportutbildningen för att få körkort men denna drivkraft hade under tiden omformulerats.

”Ja, först var det därför att jag inte visste vad jag skulle göra men det enda som jag ville göra var något med yrkesförberedande, tänkte jag. Köra lastbil verkar ju skojigt, få körkort och så. Det som lockade mig hit först var att få körkortet men när jag sen väl kommit in i det här så tycker jag att det är skitkul. Men det var körkortet som lockade mig hit först”

Även om det inte uttrycktes i direkta ordalag framkom det ändå under samtalen med instruktörer, handledare och yrkeslärare att eleverna delades in i olika kategorier utifrån intresse, talang och social situation. Det var dessa faktorer som främst påverkade, menade man, elevernas motivation på utbildningen. Ett av de sätt som graden av intresse uttrycktes var på det sätt som en del elever klassificerades. Grovt sett menade man att det fanns elever som bara hade sökt sig till utbildningen för att få ett körkort och de som hade sökt för att bli yrkesförare. När yrkeslärarna talade om den första gruppen så karaktäriserades de generellt som omotiverade, inte sällan med sociala problem, men inte alltid nödvändigtvis, och med bristande insikt om vad transportyrket egentligen innebär. Dessa uttalanden var naturligtvis svepande till sin karaktär och avsikten var inte att låsa fast elever i ett visst beteende. Motsatsen kom också fram, där flera menade att eleverna också gör en resa under sin utbildning, en resa som innebär mognad, vuxenblivande m.m. Instruktör Ronny Westman menade att mycket kan hända med eleverna, särskilt mellan tvåan och trean och *”en del som man inte tycker är några ämnen i ettan kan rycka upp sig i tvåan eller trean”*. Den senare gruppen utmärkte sig tydligt genom att visa intresse för utbildningen, stadig närvaro på praktikplatserna och ett allmänt intresse för yrket.

I samtalen med yrkeslärare, instruktörer och handledare uttrycktes det en viss osäkerhet om en del elever hade gjort ett rätt utbildningsval. I detta avseende fanns det ingen skillnad mellan pojkar eller flickor. Det fanns alltid en grupp av elever som på olika sätt visade bristande motivation för utbildningen. Orsaken var inte alltid lätt för lärare och handledare att få klarhet i. Lärarna menade att det oftast inte var svårt att identifiera de med ett *genuint intresse* för motorer och bilkörning. Det var dock inte alltid ett genuint intresse för motorer var synonymt med hög grad av motivation för transportutbildningen. När bristande motivation bland eleverna uttrycktes, oftast genom frånvaro på åkerierna, rapporterades detta alltid till skolorna. På åkerierna försökte man ändå att så gott man kunde hjälpa elever med bristande motivation. En av åkarna berättade om en elev med starkt intresse för utbildningen men med sociala problem som hade blivit hjälpt med förstärkta handledarresurser på åkeriet. En av instruktörerna vittnade också om långa samtal med någon elev som inte riktigt lyckades finna den rätta motivationen.

För Peter hade utbildningen inneburit en ”resa” från att ha sökt sig till transportutbildningen enbart för att få ett körkort till att börja identifiera sig själv med yrkesförarrollen. Den punkt i APL-utbildningen som de flesta vittnar om som en vändpunkt i utbildningen är när de börjar övningsköra med lastbil på åkerierna.

- L<sup>27</sup>: ”Hur var det att få komma ut och köra lastbil då?  
Peter: ”Det var helt underbart, det är en helt annan känsla, en frihetskänsla”  
Johan: ”Ja, det är skillnad att sitta ”här nere” i en Volvo, än att sitta i en lastbil, ”häruppe”. Man känner sig lite större, tuffare när man kommer där”

En av åkarna, Anders Ohlsson berättar:

”...om man tar det från början, så kommer de ut till oss i tvåan på vårterminen, då skall de ju ha klarat av B-körkortet i skolan för att få övningsköra med våra lastbilar och det är ju en del som kanske, ja det är inte många, vi har ju kravet att det borde vara fler som hade klarat B-kortet under höstterminen men säg att det är en hälften av de som kommer ut får övningsköra och hälften får inte, då ser man en klar, större glädje hos de som får övningsköra, mot de som bara får åka med, de tycker att det är urtrist efter ett par veckor. När de då kommer och säger, nu får jag övningsköra, nu har jag kortet med sig, oj, flera stycken, efter första körlektionen, då är de helt nya människor, då är allting positivt igen, då är det kanonroligt...”

I Sandviken var det också den punkten i utbildningen som hade inneburit en vändpunkt i uppstartandet av utbildningen på orten. De befann sig i ett kritiskt skede, på grund av att lärare, föräldrar och elever ställde sig skeptiska till APL-utbildningen. När sedan eleverna fick börja köra ute på åkerierna blev det ”*de som blev de verkliga ambassadörerna*”, menade Leif Jansson som då arbetade på utbildningsförvaltningen med uppgift att starta utbildningen i Sandviken.

”...när eleverna såg den här radikala förändringen. Man fick vara med och till och med köra lastbil då, till Stockholm och Värtahamnen och så vidare och såg, kände, det här bemästrar jag. De fick den här genuina upplevelsen av att de såg sig som blivande medarbetare i de här företagen som de gjorde praktik i, då ramlade den här polletten ned naturligtvis”.

De allra flesta är genuint intresserade av att både lära sig transportyrket och att arbeta inom transportbranschen. För Malin var transportyrket ett självklart val. ”*Jag vill köra lastbil, pappa körde timmerbil*”. För henne handlade det om en social överföring där föräldrarnas, i hennes fall pappans, yrkesval överförts till barnen. Malin var uppvuxen i en familj där man diskuterade motorer och transporter, hon hade själv åkt med sin pappa många gånger och kände till hur det gick till inom detta yrke. ”*Och hade jag inte haft en pappa som kör timmerbil, så hade jag ju inte vetat någonting om det, hur det är att köra*”. Enligt rektor Lars Röstlund från Viskastrandsgymnasiet fanns det också en generell skillnad mellan ungdomar uppvuxna på landet och ungdomar från stadsortsmiljö.

”...är ju transportutbildningen en himla populär utbildning för grabbar på de flesta ställen. Framförallt på landsorten och det gör ju att vi har en bra sökbild på transportutbildning på de ställena. Sen kan du ju titta på storstad som Stockholm, det blir ju någonting annat, där blir det inte samma typ av folk som söker. Jag tänker mig Stockholmsområdet, där är transportyrket inte något guldglansat yrke om du jämför med Svenljunga...[.]...och kommer de till ett åkeri så får du dra slutsatsen själv va, hur du tror, men hur blir den mottagen jämfört med en bondpojke som kan göra det mesta?”

En uppväxt med närhet till transportyrket skapar naturliga förutsättningar för dessa elever att lättare söka sig till en bransch man upplever sig väl känna till. Mot-

---

<sup>27</sup> L står för Leif Berglund, rapportförfattaren.

satsen kan också upplevas. Eva, nyligen vuxenutbildad yrkeschaufför utan tidigare erfarenheter eller kopplingar till transportbranschen, uttryckte den rädsla som kan finnas över att ge sig in en bransch som man inte har en naturlig koppling till:

- L: Hur tror du tjejer generellt tänker omkring den typen av utbildning?  
Eva: Ungefär som jag, tror jag. Man kanske vill gå fordons men då tänker man att det är en massa killar som har mekat hela sitt liv och jag tycker bara att det är kul. Så det är just det.  
L: ”Så att man inte skulle klara det?”  
Eva: ”Jo, det tror jag”.  
L: ”Måste man vara duktigare eller på vilket sätt tycker man att man inte skulle passa in? Var tror du rädslan ligger?”  
Eva: ”Jag vet ju bara hos mig att jag måste kämpa dubbelt så hårt, fast nu har det här, nu är det där inte så längre”  
L: Nu vet du att det inte riktigt är så längre?”  
Eva: Nä, för det är ingen som tänker så”

### Motivation och skoltrötthet

Det fanns också en farhåga hos några av de intervjuade anordnarna att APL-utbildning med 30 procent av utbildningen arbetsplatsförlagd skulle dra till sig skoltrötta elever. I en utvärdering av LIA-projektet<sup>28</sup> angav 7,5 procent av eleverna i en enkät på frågan varför de sökt utbildning där LIA ingått att ”*man var skoltrött och det var ett sätt att komma bort från skolan*”. Detta var inget motiv som de fyra intervjuade eleverna angav som skäl till val av utbildning. Det fanns däremot hos dem undringar över några av klasskamraternas motiv. Hans Olsson, personalchef på Jale Åkeri med verksamhet i Mora och Borlänge menade att den ”skoltrötta” gruppen också var en särskild utmaning för åkerierna:

”...det ställer krav på både elever och handledare tänker jag, för de här eleverna som är ute på företagen hos oss får ju ta ett rätt stort ansvar för sin dagliga verksamhet om jag säger så, och det är ju då eleverna och handledarna som ses, och det är ju lite lätt att tänka, ’ja men jag gör ju lite som jag vill’. Det kan väl lätt bli den jargongen, så det är viktigt att man präntar in i dem att det här är skola och ingenting annat. Det är klart att många tycker att det här är jättebra, de får vara ute och de känner att nu slipper vi skolan. Det blir lite lätt den inställningen men det gäller ju att föra tillbaka det här att det är skola fast vi är på företag. Det tror jag är en viktig bit för oss, det är en lite svår bit också”.

De av olika anledningar omotiverade eleverna återkom ofta som ämne i intervjuerna med både yrkeslärare, instruktörer och handledare. Flera uttryckte svårigheten i att dels bedöma orsakerna till bristen på motivation men också svårigheten i att hantera dessa elever. Samtidigt rymdes dessa elever i det ”demokratiska rum” som skolan utgör. Att elevens utbildningsval i hög grad är ett eget gjort val även om det ibland blir ett felval, är något som man menar ligger i skolans uppdrag att bevara. Alla skolorna försökte ändå på olika sätt att ”mota Olle i grind”, i den betydelsen att man försökte via preventivt informationsarbete få eleverna att välja rätt utbildning. Detta skedde via Öppet Hus verksamhet för niondeklassare och även andra informationsträffar, där även föräldrar var inbjudna. Peter och Johan hade även för avsikt att i sitt projektarbete arbeta med ett marknadsföringsprojekt

---

<sup>28</sup> Jansson, A & Olsson, M. 2003. ”Att välja nya vägar. En studie av försöksverksamheten med lärande i arbetslivet inom gymnasieskolans yrkesförberedande program”. Luleå Tekniska Universitet.

om APL-utbildningen. Där ville de informera om vad utbildningen egentligen handlar om:

- L: "Har ni tänkt att tala till de elever som bara är här för att ta körkort?"  
Peter: "Ja, det tänker jag, för dem är de bara att tänka om, man blir yrkeschaufför, så är det. Det är det som man skall bli, det är bara att gå in för det först".

Yrkeslärare Krister Mattsson uttryckte också risken med APL-utbildningens höga grad av arbetsplatsförlagd tid:

"...studietrötta elever, teoretiskt studietrötta, eller hur jag skall uttrycka mig om du förstår hur jag menar, så då tror jag att det är ett bra alternativ för dem. Det är ju helt klart, för många elever är trötta på att sitta i skolbänken bokstavligt talat och då tror jag verkligen på det här. Vissa är praktiker och vissa teoretiker. Sen är det ju frågan den, det kan ju bli fel på ett sätt också, om det bara finns en sådan här variant. Om du tar lille Kalle som absolut inte vill ha samma teoretiska inslag, och som vill ut och röra på sig lite mer, han vill ut i verkligheten mer. Hur skall jag uttrycka mig, så kan det ju vara, man lockas av det, att välja en sån här utbildning, fast han kanske inte vill bli chaufför, det är *lite* att välja mellan, man tar det minst dåliga, för det är väl ett, det upplever jag ibland som ett litet problem, på fordonsprogrammet, att det är på det viset. Många som inte jag tror att de verkligen är intresserad att gå på fordon, men det är OK, det är roligt att skruva med moppen, och skolan är skit, så fordon kan man, så får jag skruva lite i alla fall, så lite samma skulle det här kanske kunna bli".

Skoltröttheten kom till uttryck i Johans berättelse:

- L: "Hur är det att komma tillbaka till skolan?"  
Johan: "Det är kul på sitt sätt men jag är helst ute, det är mycket roligare, för då får man köra, det är det jag vill".  
L: "Hur tänker man på morgonen?"  
Johan: "Ja, nu blir det innesittande, ååh, jag är sjuk!"

I Johans fall blir det tydligt hur han skilde mellan skola och skola. Att sitta ned och arbeta med teoretiska uppgifter, skriva eller läsa, var inte något som han eftertraktade. När skolan däremot handlade om att köra lastbil, fanns en helt annan energi. Det som är intressant i Johans fall är också hur han uttryckte starkt intresse för den marknadsföring av APL-utbildningen som han och Peter arbetade med, trots att den till stor del bestod av teoretiskt arbete. Teoretiskt arbete kopplat till något som för eleven känns meningsfullt skapar högre motivation. Detsamma uttrycktes också angående kärnämnesundervisningen som var anpassad till karaktärsämnesvalet.

### **Den skolförlagda utbildningen**

Johan såg inte på den skolförlagda utbildningen på samma sätt som på den arbetsplatsförlagda. Det var betydligt roligare att få vara ute köra bil. Det var för honom något han såg fram emot.

"För mig spelar det ingen roll, jag tänker bara på att få köra, köra, köra".

Det var med en viss tvekan som kärnämnesutbildningen kunde innebära något intressant för Johan. På frågan om hur kärnämnesundervisningen gick svarade han:

”Ja, jag har väl lite intresse av att läsa, men jag tycker väl inte om det så mycket, Skrivna tycker jag inte alls om, utan jag tycker om att läsa och svara kortare, men det är aldrig att vi får något sådant tycker jag”.

Kärnämnesundervisningen var generellt anpassad för transportutbildningen. Det var enligt Peter och Johan främst ämnet Svenska och Engelska man hade anpassat. På svenskan hade man fått skriva uppsatser som hade med programmet att göra och på engelskan fick man läsa glosor som hade med transportyrket att göra. Även Malin och Mikael i Mora tyckte att utbildningen var anpassad för utbildningen. De tyckte att matematikämnet skulle kunna vara mer anpassat. För eleverna handlade det om att ämnena skulle innehålla delar som dels var intressant för dem som elever på en transportutbildning men också skulle kunna vara användbart inom transportbranschen. Peter tyckte inte bara att kärnämnesundervisningen var anpassad mot transportyrket avseende innehåll utan han tyckte också att nivån på undervisningen var anpassad för elever på en yrkesutbildning.

”Jag har märkt lite att när de har oss från fordonsprogrammet, då drar de ned tempot lite och sänker kriterierna. Jag tycker att det är jobbigt, för jag vill ha lite kämpa, för de som är lite, ja, inte sämre men lite långsammare, för dem är det skitbra. Det blir lättare för dem att få godkänt, de hänger med lättare och de tycker att det är roligare. För dem är det bra men för de som vill lite mer är det jobbigare men vi får extrauppgifter på sidan om”.

Petra Harkort-Berge, kärnämneslärare på Fredrika Bremer-gymnasiet<sup>29</sup> i Haninge menade att anpassning i både innehåll och nivå gjordes men att det samtidigt var viktigt att ambitionsnivån hölls uppe:

”Just den här blandningen av praktik och handfasta och det lite jordnära samtidigt som man har höga ambitioner och vill ge eleverna mer än bara, jag menar, vi pratade just om det att vår skola går mot att se hela eleven, att inte ha för låga ambitioner bara för att de i princip skall bli målare, eller bara för att de skall bli förare eller lastbilschauffisar utan att vi vill ge så mycket som möjligt, fast på deras nivå, utifrån deras, de som de är, inte komma med Goethe och förstår du men ändå, och höga ambitioner på även det kreativa området och litteratur och försöka få dem intresserade av att läsa”.

### **Att pröva på arbetslivet**

I Mora upplevdes inte steget ut i arbetslivet riktigt lika stort som på de andra orterna. Detta berodde på att eleverna i Mora på S:t Mikaelsskolan inte bara gjorde sin arbetsplatspraktik på Jale Åkeri. På företaget fanns ett klassrumsliknande rum där en stor del av deras karaktärsämnesstudier var förlagda. Detta medförde att eleverna inte upplevde företaget enbart som ett företag utan som en blandning mellan skola och företag. Så var det inte i Sandviken. Där hade man inte samma höga andel karaktärsämnesstudier förlagd på företaget, och eleverna var dessutom ute på fler företag. Det innebar en större utmaning för eleverna eftersom de utsattes för fler kulturbyten och företagen låg inte alltid i närheten av skolan utan var spridda över Sandviken och Gävle<sup>30</sup> med omnejd. Den höga graden av arbetsplatsförlagd utbildning medförde också att de under årskurs två och tre inte såg

<sup>29</sup> Ett gymnasium som ej var ansluten till TYA-konceptet vid tiden för rapportskrivningen.

<sup>30</sup> Avståndet mellan Sandviken och Gävle är c:a 2 mil.

varandra i klassen i samma höga utsträckning som förr. Det var inte något som eleverna direkt uttalade som något negativt. Däremot tyckte yrkeslärarna att klas-sammanhållningen hade blivit lidande av APL-utbildningen. Yrkeslärare Krister Mattsson:

”Ja, det är, ja, hur ska jag beskriva det, visst händer det någonting, helt klart, jag har tänkt på det redan nu. När jag gick hit, så träffade jag några av mina elever så att säga, som är här för första dagen idag och se dem och träffa gruppen och bara morsa på dem, att man ser att de är nöjda på något vis, de är där de vill vara ungefär. Åtminstone fyra av de här fem verkligen vill det här, men hur ska man säga att man ser förändringen? Det som jag ser som starkast, det är tyvärr ändå den här kontakten med eleverna som jag ser försvinner lite grand. Jag vet inte hur jag skall förklara det, det som jag önskar, ja, det kanske kommer att fungera bättre, så klart genom data, men just den här, det känns på något sätt som om jag lämnar ifrån mig dem lite grand”.

### **Yrkeslärarnas förändrade roll**

För yrkeslärarna har situationen med APL-utbildningen inneburit stora förändringar. Från att ha varit de som haft hela ansvaret för alla karaktärsämneskurserna har nu många av dem blivit arbetsplatsförlagda. Övningskörningen sker inte heller, annat än i samband med B-körkortet, på skolan. Yrkeslärarna i Sandviken och i viss mån Moras yrkeslärare menade att under årskurs två och tre är det betydligt svårare att upprätthålla en fungerande kommunikation med eleverna på grund av att de tillbringar så stor del av sin skoltid ute på företagen. I Motala gav man inte några direkta uttryck för någon förlorad eller försämrad kontakt med eleverna. Orsaken till detta är det låga antalet elever på transportutbildningen. De intervjuade yrkeslärarna i Sandviken upplevde sig i högre grad som administratörer än pedagoger. Deras yrkeslärarroll hade förändrats till att allt mer handla om att administrera elevernas praktikplatser och allt mindre att undervisa dem. Samtidigt som en del av yrkeslärarna gav uttryck för en viss besvikelse över detta tyckte man å andra sidan inte att systemet var dåligt. Elevernas möjlighet till verklighetsanpassad övningskörning, kundkontakterna och den höga graden av mängdträning framhölls som något bra, något som man ville behålla. Yrkeslärarnas fokus låg mer på deras egen situation. Deras förutsättningar att utföra ett tillfredsställande arbete främst avseende kommunikationen och kontrollen av elevernas utveckling ute på företagen var enligt dem alltför begränsade i nuläget. Det var på detta område man ville se en förändring. Kaj Stein, yrkeslärare och projektansvarig på Bessemergymnasiet i Sandviken:

”Det är något som vi ständigt brottas med, jobbar med. För att ibland så känns det väl som om vi inte har något kommunikation alls. Vi använder ju loggböckerna, som eleven har en otrolig förmåga att glömma på bussen, bilen, hemma eller någon annan lastbil som är i någon annan landsända, så att det finns tusen olika orsaker till varför de aldrig har med de här loggböckerna. Det gör att, det är svårigheter för oss att kunna läsa oss till var de överhuvudtaget står någonstans, då får vi förlita oss på deras ord och återigen komma tillbaka till det här med stickprovskontroller., Så skall det inte vara utan där är det precis som du säger, här är det inte bara för andra, utan det är för oss också, problem med kommunikation, men det håller vi på med att jobba på”.

Det hade dock inte alltid varit så i Sandviken. Kaj och Per Bohm, en annan yrkeslärare som lämnat gymnasiet men återvänt resonerar:

- Per: ”Men i uppstarten fungerade det faktiskt bättre. Då var det en rimlig belastning för yrkeslärarna, då fanns det tid att åka runt till åkerierna och träffa handledarna och de här eleverna naturligtvis, i varje fall...”
- Kaj: ”Ju mer det sväller desto mindre tid får man ju tid att resa runt. Det är ständigt över mig att jag borde vara någon annanstans och knyta kontakter i stället för att sitta fängslad vid något skrivarbete”
- Per: Det här var ju en av grundpelarna, eller tankarna när vi körde igång med projektet. När vi kom igång och jobbade ihop oss, att det skulle gå till på det viset va, vi skulle ha ett antal elever som man hann besöka de dagar de var ute på åkerierna och prata med handledarna och följa upp loggböcker och ta med sig saker tillbaka till skolan, eventuellt gå igenom en del på den dagliga teorin.
- Kaj: I initialskedet var det sju åkerier?
- Per: Fyra hade vi, när vi körde igång.
- Kaj: Och ett begränsat antal elever, idag har vi nitton åkerier och femtiofem handledare och instruktörer och då tappar man helt plötsligt kontakten.

## Mötet med vuxna

För eleverna innebär den arbetsförlagda delen av utbildningen möten med en vuxen värld. Den beskrivs av eleverna som annorlunda än den vuxna värld de möter på skolan. Eleverna ger också uttryck för en viss spänning i detta möte och det beskrivs som något annorlunda än vad man tidigare har erfarenhet av. I deras beskrivningar andas respekt för vuxenvärlden särskilt för yrkeschaufförernas kunskaper och erfarenheter. Peter:

”Skillnaden är att man har ju mer respekt för de som är ute och kör, de kan ju, de sitter ju och kör ju varje dag”

För eleverna är yrkeschaufförerna experterna, de som verkligen kan transportyrket medan yrkeslärarna mer står för den pedagogiska kompetensen men saknar den direkta erfarenheten. Det finns också hos eleverna en medvetenhet om att det är en skillnad mellan teoretisk och praktisk kunskap. Peter:

”De [chaufförerna] kan ju mer, fast de är lite slarviga men här [på skolan] känner man att de kan inte lika mycket men de är mer noggranna. Båda, jag tycker båda är bra”.

I det här sammanhanget kan man på ett tydligt sätt se att eleverna kommer i kontakt med en för dem ny grupp av vuxna att referera till, som i mötet förmedlar nya sociala koder till eleverna. Eleverna reagerar med både aktning och förvåning inför kontakten med en delvis ny vuxenvärld. Eleverna förmedlar inte bara känslan av att den nya vuxenvärlden är en kontakt med den ”verkliga” världen, den värld man så småningom vet att man skall träda in i. De upplever sig också, och detta uttrycks med viss förvåning av eleverna, inviterade in i den nya vuxenvärlden. Detta skapar en känsla av stolthet hos dem och villighet att träda in i en ny roll av vuxenhet. Inviterna mottas dock inte av alla eleverna men de som bejakar inviten uttrycker den som något positivt och något som skapar ansvarskänsla och mognad. Peter kommenterar på frågan om man förändras som elev genom arbetspraktiken:

”oerhört, ansvar, mognad, det är allt tycker jag. Jag har växt som människa totalt tycker jag, man blir lugnare, man blir, ja, man blir helt annorlunda, till det bättre, ja, i varje fall för mig...”

Johan fyller på:

”Ja, man blir mer vuxen känns det som om...”

Malin menar också att man blir behandlad olika på skola och företag:

”Man känner sig väl lite mer vuxnare, där [på skolan] blir man behandlad mer som elev, eller man är, det känns nästan som man är med i yrket”

I intervjuerna berättar ungdomarna om sina första möten ute på företaget. De uttrycker med förvåning hur snabbt de får börja köra lastbil i produktion och därmed delta i arbetet under liknande förutsättningar som de andra i företaget. Det är tydligt hur de uttrycker att den roll de får på företaget markant skiljer sig från den roll de spelar på skolan. På skolan är de elever, vilket per definition indikerar och innehållsligt uttrycker att de är barn eller ungdomar, de är inte vuxna. Det styr också deras beteende på olika sätt utifrån de förväntningar som ställs på skolan. På åkeriet ställs andra förväntningar på deras beteende. Närvaro är omutlig och odiskutabel. Denna sociala kod upplevs starkt av ungdomarna. Det är viktigt att komma i tid och det är viktigt att meddela sig om man får förhinder. En av instruktörerna berättade om en elev som under vintertid kört moped fyra mil för att komma till sin arbetspraktik. Om någon uteblir från praktiken upplevs det också som allvarligare än om man uteblir från skolan. På åkeriet är det ”på riktigt”.

För eleverna upplevs det som något mycket positivt att bli behandlad som vuxen. Det finns samtidigt en medvetenhet hos eleverna att de ändå inte är eller behandlas som fullvärdiga medlemmar i vuxenvärlden än. Peter:

”...men när man fick sitta vid ratten och fick lastordern, det här skall dit och dit, då är det mer ansvar. Då känner man sig lite mer delaktig i jobbet, men även fast man kör så mycket så känner man ändå att man inte är en del av gänget, men man känner sig lite mer...”

Arbetspraktiken blir på detta sätt ett slags gränsländ mellan skolvärlden, som på många sätt är behäftat med att vara ungdom *och* arbetsliv där man är vuxen. En tillvaro där man inte är vuxen, men man får möjligheten att pröva på att spela rollen av vuxen. Denna roll fortsätter ungdomarna delvis också att spela upp i skolmiljö.

### **Bilden av en yrkeschaufför**

I samtalet vid fikabordet förmedlas mycket av de yrkesspecifika koderna. I intervjuerna bekräftas och dementeras de stereotypiska bilderna av chaufförer och transportyrket. Vid ett tillfälle hade en elev vid ett presentationstillfälle börjat skratta åt en av chaufförerna som var där för att berätta om transportutbildningen.

”...då var det en kille som började skratta, va skrattar han åt tänkte jag, ’vad skrattar du åt?’ ’ja, jag trodde ni skulle se ut så här, (han formar med handen en person med

mycket stor mage). Ha ha, det kan du glömma, den branschen vi håller på med i alla fall”.

För många verkar chaufförsyrket vara ett jobb för ensamvargar, som inte gärna vill arbeta med andra. ”*Det stämmer kanske med de som kör fjärr [längre körningar], det är skillnad med oss som äter tillsammans och kommer på morgonen tillsammans*”. Bilden av yrkeschauffören börjar förändras menar de flesta intervjuade. Yrkeschauffören har inte varit ett yrke med hög status men förändring sker och den handlar om flera saker. Idag behöver en yrkeschaufför inte bara vara innehavare av ett C-körkort, han eller hon måste också ha olika specialutbildningar för olika typer av frakter. Många kunder ställer också krav på klädsel, kundbemötande, policies, osv. Kvinnornas intåg i branschen angavs också som en betydelsefull faktor i attitydförändringen gentemot yrket. Inte minst på skolorna påverkade flickorna attityden. Åkare Anders Ohlsson menade:

”Jag tror också lite grand att man har klasser med flickor i för att blandningen gör att killarna blir lite lugnare också. Grupperna är bättre att hantera om det finns flickor med...”

Detta underströks av en yrkeslärare som hade sett hur flickorna i en klass ryade till när det blev för stökigt och höll allmän ordning i klassen. Under intervjuerna med de vuxna framkom flera vittnesmål om elevernas mognadsutveckling under utbildningens gång. En historia som berättades av flera handlade om en mamma till en av de manliga eleverna som uttryckte stor förvåning över sin sons förändrade beteende. ”*Sedan han har börjat vara ute på åkerierna och köra lastbil så säger han: 'Det fixar jag, mamma!', det har han aldrig sagt förr!*” Elevernas bild av åkerierna och transportvärlden i allmänhet kommer också till uttryck på olika sätt i deras berättelser. Den är mer ”verklig” och får därför också en hög grad av legitimitet av eleverna. ”Verkligheten” visar sig också i de krav som finns i transportbranschen. Det är krav på produktion, utförda uppdrag och vinst. Detta kommer enligt eleverna främst till uttryck genom stress. Peter:

”Det är tempot, ute [på åkerierna] är det full fart, här [på skolan] är det lugnt, det är inga tider, ingen lastning att passa, men ute i yrkeslivet är det full fart, annars hinner man inte med, så är det”.

Detsamma uttrycker Mikael i sin bild av hur en yrkesförare är:

”Trevlig, och så där och lite halvstressad är man, när man träffar dem...[]...med lite humör till och från, beroende på hur mycket de har att göra, om det går fel och då kan det bli lite irriterat. Man får väl höra en del ord från dem, när de skall lasta sina bilar, det är väl roligt...”

Elevernas beteende förändras inte bara när de är ute på åkerierna utan även på skolorna, tycker de. Peter:

”Ja, och så vi i klassen, vi växer tillsammans, man känner, man snackar om andra saker, man kommer in i åkerisnack här på skolan också, ’minns ni när jag åkte dit och hade den körningen dit’ så man kommer in i det där”.

Elevernas individuella erfarenheter ute på åkerierna får också återkoppling till skolan. Samtalsdiskursen förändras av elevernas erfarenheter ute i en ”ny” vuxen-värld och den nya rollen av ”nästan vuxen” ute på åkerierna spelas också, likt en

teaterpjäs, upp i skolmiljö. Det intressanta i detta är att ”övningen” i att anta ett vuxet förhållningssätt till yrkeslivet, inte bara försiggår ute på åkerierna utan också på skolan.

### **Handledar- och instruktörsrollen**

De chaufförer som tagit steget till att bli instruktörer eller handledare hade delvis fått en annan roll på företaget. De nya arbetsuppgifterna och uppmärksamheten omkring den nya rollen uppskattades av dem men betydelsen av den nya rollen i företaget tonades samtidigt ned. Man ville inte verka förmer, samtidigt som de nya uppgifterna och den nya rollen eftersträvades. Åkare Anders Ohlsson säger:

- Anders: ”...vi har ett ansvar att se till att de blir duktiga förare. Instruktörer och handledare kommer att få en slant extra men det har nog inte varit det som har varit bäst för dem, jag tror att det är ansvaret de har fått och status, statusen de har fått bland de andra förarna”.
- L: ”Och det upplever du att de har fått, en annan status?”
- Anders: ”Jajamen! Det är de som har kommit och frågat sen om de inte kan få bli handledare”.

Detta utökade ansvar för instruktörer och handledare sågs som en kollektiv tillgång för företaget. Instruktörernas och handledarnas utbildning, deras arbete med elever och utbildning, deras kontakter med TYA och skolan bidrog sammantaget till att hela företaget fick ett nytt fokus på utveckling, utbildning och strategisk planering menade man. APL-utbildningen medverkade på detta sätt till att företaget kunde, som en menade, ”*kavla upp skjortärmarna*”. Att som företag inte ha ”*kavlat upp ärmarna*” var lika med att sakna en strategisk planering av företagets framtid.

Relationen mellan instruktören/handledaren och eleven beskrivs av eleverna till största del som mycket positiv. Några benämns som ”rötiga” men de intervjuade eleverna verkade i stort vara nöjda med sina handledare och Peter kallade sina för ”guldpärlor”. Handledarens roll liknar den roll som TYA på processuell nivå har haft, nämligen medlarens. Handledarens roll innebär inte medling i konflikter utan snarare medling av kulturens alla koder. Handledaren förklarar inte bara hur man kör lastbil utan också hur man är när man är en lastbilschaffis. Krister Mattsson talar utifrån sin roll som yrkeslärare men hans poäng gäller antagligen också för yrkeschaufförer:

- ”Bara genom mitt kroppsspråk, allt jag gör egentligen, allt jag gör är ett överförande av tyst kunskap, det där utan att jag eller eleverna tänker på det men i en viss situation...[.]...där är ju mitt beteende, jag blir ju på något sätt en förebild för eleven i olika situationer, det är väl en aspekt...”

Överförandet av kunskaper upplevdes olika av eleverna. En del frågade mycket och en del mindre. Johan upplevde att hans handledare oftast hade på känn vad han ville veta eller funderade på:

- ”Jag har knappt då frågat min då, någonting utan han kommer med allting som jag vill veta, när jag då behöver det på något konstigt vänster, jag vet inte hur han lyckats men han har alltid, när jag tänker, å tack, då vet jag”.

Det fanns också elever som ifrågasatte sättet som arbetet på åkerierna utfördes på. Detta upplevdes av handledarna generellt som något positivt, även om man mycket väl visste att det sätt man utförde en sak på var det bästa. Det sågs mer som en process i vuxenblivandet, än något som åkerierna tog på allvar även om det hände att eleverna faktiskt bidrog med egna kunskaper. Det handlade då främst om nyheter inom branschen som eleverna hade lärt sig på skolan. Eleverna var medvetna om att de inte alltid kunde bidra med så mycket till utbildningen men uttryckte ändå att de fick gehör för idéer. Det kunde handla om olika moment i utbildningen men också förslag på tänkbara studiebesök.

I relationen mellan handledare och elev uppstod inte sällan en nära relation som kännetecknades av stort engagemang och omsorg från handledarens sida. Hasse Olsson på Jale Åkeri berättar:

”Jo, det är ju många av våra handledare som säger att jag får ju vara en far åt dem, det är kanske många som saknar far från hemmet också, så att jag menar det har vi märkt. Många blir ju väldigt tajta till sina handledare, vi har inte sett att det blir några problem och många handledare är ju också så att de värnar mycket om...[]...men de [handledarna] ringer ju om de inte dyker upp på morgonen och frågar vad det är, ’jag har sovit över’, ’ja men jag svänger förbi och hämtar dig’, ha ha, det är ju lite på gott och ont”.

Eleverna ger uttryck för att det är en stor kulturskillnad mellan skola och åkeri. Handledarens roll blir att mildra denna krock och att inte bara agera i rollen som medlare mellan två kulturer men också i rollen som tolk i den meningen att koder ”översätts” till eleven av handledaren. Dessa kodöverföringar uttrycks inte explicit i samtalen men framträder ändå i både elevernas och de vuxnas berättelser. I Malins utsaga kan vi skymta denna efterfrågade egenskap hos handledaren:

”Björn och Lars [instruktörer] är duktiga på att lära och att ta hand om, det känns ju inte riktigt som lärare utan de är ju lite mer, det blir väl lättare att komma dem närmare när de är, inte har så många elever”.

## Mötet med kunderna

Mötet med kunder är en annan typ av vuxenkontakt som eleverna gör under sin arbetspraktik. Denna kontakt präglas enligt eleverna av realism och detta upplevs till största delen positivt trots att långt ifrån alla kundmöten handlar om beröm eller uppmuntran. Kundmötena ses mer som en slags förberedelse inför verkligheten, när de kommer ut i arbetslivet på riktigt. Det handlar om att på ett så övertygande sätt som möjligt utföra rollprestationen ”yrkeschaufför” även om de inte ännu fullt ut har tilldelats rollen. I manus står det ”kunden har alltid rätt”, därför följer eleven manuset. Johan och Peter:

Johan: ”...stress och de vill att det skall gå snabbt och så är man ny och det går sakta och då blir de bara griniga för att det går sakta”.

L: ”Hur hanterar du det då?”

Johan: ”Jag bara, jag försöker hålla med att vad de säger då, ’nu måste du ta fram det här snabbt’, ’Jadå! Det gör jag, det skall jag försöka fixa!’”

L: ”Kunden har alltid rätt?”

Peter: ”Alltid rätt!”

L: ”Även då de har fel? Vad tycker du Peter?”

- Peter: ”Ja, man försöker, har man gjort ett fel så märker man, de skäller, det är bara att ta det, man kan inte göra bättre åt det, man försöker, nästa gång man kommer dit så blir det snyggare och snyggare”.
- Johan: ”Sen är de nöjdare”
- Peter: Så det är som det är, bara man inte tar åt sig, så är det lugnt”.

Flickorna i utbildningen mötte också fördomar, men främst från kunder. I utbildningen och av de manliga klasskamraterna tyckte de att de blev juste behandlade. När det gäller motivationsgraden bland eleverna fanns ingen generell skillnad mellan flickor och pojkar. I samtalen framkom att det fanns flickor och pojkar vars intresse var högt, men också flickor och pojkar vars motivation brast av olika anledningar. I samtalen om vilka typer av flickor som söker sig till transportutbildningen fann respondenterna det svårt att kategorisera. De två intervjuade flickorna<sup>31</sup> hade båda ett starkt intresse för transportbranschen. Gemensamt för de båda flickorna var närheten till transportyrket. Malins pappa körde timmerbil och Eva umgicks i pojkgäng där motorer och bilar var naturliga fritidsintressen. Malin svarar på frågan om vad hennes kompisar tycker om att hon går på transportutbildning:

”Nej, de säger väl inte så mycket, jag har väl alltid varit intresserad av sånt också, de är väl inte så förvånad”

### **Flickorna i utbildningen**

Alla flickorna på utbildningen verkade inte vara lika säkra på sitt utbildningsval som Malin. Några elever som respondenterna berättade om hade flyttat omkring mellan programmen och någon hade stannat kvar trots tveksamhet. Denna osäkerhet omkring det egna studievealet var lika vanligt bland pojkarna. Den ledde antingen till någon form av aktivitet, byte av linje eller försök till motivation *eller* någon form av passivitet, som ofta handlade om frånvaro.

Flickorna omtalades av alla som generellt mer ambitiösa i utbildningen än killarna. De, menade man, gick också in för utbildningen med delvis olika förutsättningar. Yrkesläraren Tommy:

”...men det är som sagt, de [flickorna] är här för att lära, medan killarna tror att de kan det här, men det är vedertagen...”

Yrkesläraren Kaj underströk samma sak:

”All erfarenhet jag har från kvinnor från gymnasieskolor, vuxenutbildning både från lastbil, släp och buss är att kvinnor lyssnar och gör som man säger, med viss modifikation medan killarna tar lätt på det här och har förutfattad mening om, det här kan jag ju ändå, så att tjejerna har det trögt i början men sen så swisch säger det, och så har de seglat förbi”.

Under intervjuerna framkom det vid ett flertal tillfällen att tjejer var generellt uppskattade som förare, inte minst av åkarna, för deras varsamhet med fordon och gods samt deras sätt att möta kunder. Tommy:

---

<sup>31</sup> En av de intervjuade flickorna hade inte gått APL-utbildningen, utan en vuxenutbildning. Hon intervjuades med syfte att få ett ytterligare perspektiv, ung, nyligen utbildad, kvinna och arbetande chaufför.

”...och det är nog vedertaget inom åkeribranschen, har man en kille och tjej, så anställer man nog många gånger tjejen också, de har ansvarskänslan också över fordonet och gods, så att tjej chansar oftast inte medan en kille, äh, det går nog, det är också någonting som...”

Brist på tillräcklig kroppslig styrka var något som för flickorna kunde innebära en nackdel i yrket. Denna faktor framhölls dock inte särskilt mycket alls av vare sig av branschens folk eller flickorna själva. Det menade att det fanns många hjälpmedel till hands och de som körde fjärrbilar lastade sällan själva. Det fanns också ofta möjlighet till att få hjälp med på- och avlastning. Ett problem som flickorna nämnde var snarare det omvända, de fick eller erbjöds hjälp oombett. För flickorna var det viktigt att visa att man klarade av både utbildning och yrke. Det handlade också om att lära sig de speciella yrkeskoderna. En av dessa var på det sätt man talade med varandra, skämten var ibland grova men, som man menade, ändå sagda med både hjärta och finess. Johan tyckte att det gick för långt ibland:

”Det är otroligt kul faktiskt, att snacka med dem då, på åkeriet då är det bara killar, det blir ganska hårda skämt, det är ganska skönt ändå, på sitt sätt, ibland blir det för mycket”.

Det finns hos männen en medvetenhet om att språkkulturen på manligt dominerade arbetsplatser kan bli föremål för reaktioner hos kvinnorna. Samtidigt fungerar skämten och det grova språket som en slags initieringsrit för kvinnorna. Mer eller mindre tvungna hänsynstaganden görs av både kvinnorna och männen. Kvinnorna blir mer eller mindre socialiserade att acceptera en rådande norm avseende skämtens grovhet, medan männen känner sig nödgad att anpassa sitt beteende genom kvinnornas blotta närvaro. Chauffören Eva berättar:

”Alltså jag var ju så grabbig, jag kan bli och de, skämta om en del skämt men nån sa, 'det är ju en tjej här', 'hon är van, så det är lugnt', så det var ju...”

Det är generellt stor skillnad mellan hur väl implementerad genusfrågorna är på skola och ute i transportbranschen. I skolans värld är dessa frågor sedan länge integrerade i läroplaner medan det på många åkerier är mer knapphändigt på den fronten. Dessa frågor handhas på olika sätt i de två kulturerna. På skolan ligger dessa frågor förhållandevis högt upp på agendan och det finns en större medvetenhet om frågornas komplexitet och praxis. Något man får anta påverkar dessa frågor förekomst och aktualisering är den höga andelen kvinnor i skolan. Det finns naturligtvis kompetens på området ute på åkerier även om den generellt är mer begränsad. Frågorna har trots det ändå en viss aktualitet, dels via branschorganisationernas försorg genom utbildning, och dels genom den allmänna samhällsdebatten. Det ökade inslaget av kvinnliga medarbetare förändrar också branschens attityder menar man.

Ute bland kunder och övriga i samhället stötte flickorna ofta på dem som antingen uttryckte tvivel angående deras kompetens eller som erbjöd att hjälpa till vid avlastning trots att flickorna inte bett om hjälp. Fördomarna omkring kvinnor i transportyrket var något som enligt flickorna bara fanns ute, utanför arbetsplatsen. De intervjuade flickorna möttes i arbetslaget främst av gillande och en välkomnande attityd. Huruvida detta var hela sanningen var svårt att säga, men intervjuerna med männen präglades i samtliga fall av en positiv inställning till att mer

kvinnor kommer in i branschen. I intervjun med flickorna kunde ett visst mått av kollegialitet skönjas. Flickorna ville inte gärna tala nedlåtande om branschen, arbetskamraterna eller yrket som sådant. Samtidigt som man till viss del skiljer sig genom sitt kön, så vill man också vara en del av gänget. Ute i samhället luftades fördomarna tydligare enligt flickorna. Eva berättar:

”Alltså, det är mest kunder. Chaufförer, det är som vanligt, men kunder, ’oj, skall jag hjälpa dig? Orkar du det där och?’ Och det är lite...störande ibland men man förstår ju dem”.

Flickorna hade att förhålla sig till både männens fördomar om kvinnors förmåga men också deras välvilliga inställning till att hjälpa en kvinna ”i nöd”. Det fanns hos flickorna en förståelse att en del av männens beteende berodde på socialt inlärda mönster. Flickorna hade också en pragmatisk inställning till yrket. De menade att om de ville ha hjälp så begärde de den, i annat fall så ville de klara sig själva. Flickorna gjorde inte så stor sak heller av de fördomar de mötte. Fokus låg mer på det stöd arbetskamraterna gav åt den egna yrkesidentiteten. Allmänt vädrade fördomar viftades bort. Eva berättar om en incident:

”Det var nyss, hos en kund och så stannar vi vid vägen och den andra chauffören stannar vid vägen men så sa han [kunden], jaha, du kan inte backa, sa han till mig, jo, nog kan jag backa för dig men, så då backa jag in där och då var han tyst. Ja, men annars kan de ju hjälpa dig att backa och då tänkte jag bara, oj, oj, oj, gubbe passa dig. Ha-ha”.

## Framtidsutsikter

De intervjuade ungdomarna såg ljusst på framtiden. De menade alla att det fanns stora möjligheter till att få arbete. Möjligheten till arbete var också en av fördelarna med utbildningen. När de talade om kvalitén på utbildningen, i första hand avseende verklighetsanpassningen och mängdträningen, var det med stor stolthet dessa faktorer nämndes. Deras anställningsbarhet jämfördes också med tidigare gymnasialt utbildade elever och de framhöll själva sin egen utbildnings kvaliteter. För ungdomarna handlade framtiden generellt om att utbilda sig till förare, skaffa arbete och flytta hemifrån, dock ej från orten. Den lokala anknytningen var stark hos respondenterna. Malin och Mikael berättar:

L: ”På vilket sätt är det bra?”

Mikael: ”Man hittar ju här och vet vart allt ligger och...”

Malin: ”Det är ju bra, det hade varit svårt att köra lastbil här om man inte hittar, det är lagom stort och jag kan inte tänka mig att flytta ned till Stockholm direkt”.

För Peter och Johan som kom från en större ort handlade framtiden också om att få ett yrke och flytta hemifrån. Peter kunde tänka sig att se sig om i världen. Det fanns hos honom en annan medvetenhet än hos de andra. Hans lokala anknytning upplevdes lösare och han kan sägas uttrycka en generellt typisk ungdomlig inställning. Det är som ungdom man har möjlighet att pröva på att se sig om. Det blir svårare sedan man stadgat sig med familj och boende.

L: ”Hur tidigt flyttar man rent generellt från föräldrahemmet och skaffar lägenhet?”

Peter: ”Jag skulle nog flytta direkt om jag fick en fast anställning.”

- L: "Och det gör man också?"  
Peter: "Ja, det tror jag att man gör."  
Johan: "Många av oss kommer säkert att göra det, man får jobb ganska snabbt, pengar, då är det direkt en lägenhet."  
Peter: "Nu är man lika så ung, så då kan man pröva på nya saker, prova på att köra internationell transport eller åka utomlands, då bor man ju i hytten".

Ungdomarna förknippade vuxenblivandet med anställningsbarhet och möjlighet till egen försörjning. Detta var en framtid som hägrade för Mikael:

"Jag har ju en bror, hans pappa äger ju ett företag och kör diesel och bensin, och har köpt en massa bilar nu så de kör mat till butiker, de vill väl att jag skall börja där sen".

Föreställningen om hög anställningsbarhet baserades främst på den betydande mängdträningen ute på företagen. Konceptet beskrevs ge ungdomarna goda möjligheter till arbete ute på de företag där de hade praktiserat och detta var något som ungdomarna var medvetna om.

- Peter: "Därför är det här systemet som vi har med branschen nu, det här samarbete, det är suveränt, eleverna för tre, fyra, fem år sedan, när de gick ut trean hade de kört bara 25 timmars körning bakom ratten, vi kommer ha minst 5-600 timmar bakom ratten, minst 250 timmar"  
Johan: "Det är oerhört mycket tid vi kör".  
Peter: Det är, det är helt, om man jämför med de som gick ut för fyra-fem år sedan, då har vi mycket bättre kompetens än dem".

I konventionell transportutbildning lär man sig till yrkeschaufför i skolmiljö, därefter söker man arbete på företag. I APL-utbildningen blir denna övergång mellan skola och arbetsliv mer otydlig. De intervjuade eleverna upplevde inte att slutet av skolan skulle komma att innebära en abrupt övergång från skola till arbetsliv. Den övergången hade redan påbörjats. Övergången mellan skola och till eget yrkesliv blir därför både otydlig men också smidigare i den bemärkelsen att träningen in i arbetslivet sker successivt, så att den dag eleven slutar skolan är steget över in i vuxen- och arbetslivet inte lika stort.

## **Sammanfattning och avslutande diskussion**

De frågeställningar som initialt framställdes i planeringen av rapporten handlade om hur det kommer sig att den här typen av utbildning har kommit till stånd och vilka drivkrafter som bidragit till dess uppkomst? Dessa två frågeställningar har också behållits under det fortsatta rapportarbetet och har utgjort ett slags fokus i rapporten. I en jämförelse med hur APU- och LIA-arbetet generellt har gestaltats är det klart att APL-utbildningen innebär en ytterligare fördjupning av samarbetet mellan skola och näringsliv. Det är också intressant hur detta samarbete har formats till ett mer eller mindre standardiserat koncept. En intressant fråga i detta sammanhang för fortsatt studie är i vilken grad dessa lärdomar och konceptfaktorer kan appliceras i andra sammanhang. De viktigaste faktorerna tas här upp för kortare belysning.

Det är ett flertal faktorer som studien i första hand vill peka på. Det är för det första nödvändigheten att *flera bidragande faktorer samverkar*. APL-utbildningen hade inte kommit till stånd om bara en eller några faktorer förekommit. I annat fall borde denna utbildning ha uppstått sedan länge. Behoven har funnits. För APL-utbildningens vidkommande har olika beslut från regering angående skolans närmande mot näringsliv haft stor betydelse. Framkomsten av APU och LIA har i praktisk bemärkelse inneburit att skolan i högre grad tagit kontakt med näringslivsrepresentanter och sökt etablera samarbeten. Denna process har "luckrat" upp mycket av marken i den betydelsen att skolan inte längre kan tänka att yrkesutbildning bara är en angelägenhet för skolväsendet. Näringsliv måste på olika sätt bli involverad, både i praktisk mening i upplåtandet av praktikplatser men också i en innehållslig mening, i påverkan av utbildningsupplägg. Denna strukturella förändring av synen på yrkesutbildning har haft stor betydelse i framkomsten av APL-utbildningen.

En annan bidragande faktor som samverkat är skolans och transportbranschernas generella kris. För skolan handlar detta i huvudsak om ekonomi. Som rapporten nämner är transportutbildning en av de dyrare utbildningarna. Rörliga kostnader och avskrivningskostnader är stora för den här typen av utbildning. Kommunerna har i många avseenden under det senaste decenniet ställts inför allt svårare budgetarbeten där nya ansvarsområden också skall rymmas. Detta innebär att utbildningskoncept som innebär ekonomiska besparingar är ljuv musik i många politikers och kommuntjänstemäns öron.

För transportbranschen är förhållandena också svåra i första hand avseende personalförsörjning. Framtidsberäkningar talar om stora pensionsavgångar inom de närmaste tio åren med stora personalunderskott. Samtidigt har transportbranschens utbildningskrav på chaufförer förändrats, inte minst genom EU:s inverkan. För branschen innebär detta generellt högre krav på grundutbildningarna, något som branschen själv menar saknas. Ett koncept som kan sägas bidra med krafttag mot båda dessa två problem får naturligtvis öron.

Det rapporten vill visa är att enbart dessa nu nämnda faktorer inte hade kunnat var för sig eller ens sammantaget bidra till framkomsten av APL-utbildningen. De har i hög grad varit beroende av en annan faktor nämligen *betydelsen av kontakter*.

Här finns det flera saker att ta upp. För det första visar rapporten vikten av att någon faktiskt tar en första kontakt och att den kontakten kan fungera som en brygga mellan de båda världarna. I APL-utbildningen har TYA spelat denna viktiga roll. TYA:s tyngd, inte bara i antalet transportanslutna medlemmar utan lika mycket den respekt de åtnjuter genom sitt kunnande, påverkansmöjligheter, branschkontakter, andra viktiga myndighetskontakter, kännedom av olika kulturella världar m.m. borgar för kompetens i att medla mellan transportbranschens verksamhetsområde och skolans pedagogiska expertkunskap. Studien visar också att karaktären i de kontakter som skapats inte bara har varit formella och enbart uppdragsinriktade utan också i någon mening personliga, inte i betydelsen privat men ändå något utöver en yrkesmässig affärskontakt. Dessa kontakter har till stor del präglats av ödmjukhet, inbördes respekt för varandras ansvarsområden och uppdrag samt en medvetenhet om behovet av varandras resurser och kompetens. Rapportens titel antyder kontakternas prägel.

APL-systemets framgångsfaktor ligger utan tvekan i elevernas mängdträning under verkliga förhållanden. Denna faktor är också utbildningskvalitets grundsten. Det är också en faktor som får flertalet konsekvenser. Eleverna är mer erfarna förare vid utbildningens slut än vid andra konventionella transportutbildningsupplägg. Detta medför en ökad trafiksäkerhet eftersom de har ett betydligt högre antal övningskörningstimmar bakom sig men också erfarenhet av många verkliga trafiksituationer och trafikförhållanden. För åkerierna innebär elevernas arbetspraktiklängd i verklig produktion att tiden för upplärning i samband med anställning minskar och därmed anställningskostnader. Eleverna är också i högre grad anställningsbara på andra företag än på de aktuella praktikplatserna.

De i studien uppmärksammade problemen med utbildningen handlar inte i första hand om själva upplägget som sådant utan att man snarare inte har hållit sig till upplägget. Problemet bottnar i huvudsak i kommunernas ekonomi. Den stora frestelsen i och med åkeriernas deltagande är att det kan uppstå en ansvarsförskjutning mot företagen. Det innebär att kommunerna i för hög grad överlämnar ansvaret för karaktärsämnesundervisning till företagen och samtidigt inte balanserar yrkeslärarresurserna. Detta får till konsekvens att yrkeslärarna inte kan upprätthålla en tillfredsställande nivå av översyn, kommunikation, kontroll och kontakt med eleven i dennes arbetspraktik och att åkerierna får ett ansvar som de egentligen inte skall ha. Problemet har alltså sitt ursprung på strukturell nivå men får praktiska problem på utförandenivå. Dessa handlar i huvudsak om svårigheter för de inblandade att få tid för kommunikation. Studien vill också peka på att problemet inte entydigt beror på bristande yrkeslärarresurser. Det vore en alltför simpel konklusion. Det finns också en bristande dialog och överenskommelse, dels mellan skolledning och yrkeslärare, dels mellan skola och åkeri, över hur och i vilken utsträckning kontroll och överföring av elevernas förhållanden skall kommuniceras.

En annan problematik med kommunikationen är för det första att yrkesläraren i detta koncept är tvungen att hålla kontakt med ett ibland stort antal instruktörer och handledare *angående* ett ibland stort antal elever. Komplexiteten i kontaktplaneringen får på det sättet en multiplicerad effekt. För det andra finns det en relativt hög förväntad nivå av input bland alla inblandade. Det innebär att instruktörer och handledare som handleder eleven på praktikplatsen också dokumenterar utförda

moment. För att dokumenteringen skall bli meningsfull behöver den till sin karaktär vara kontinuerlig och standardiserad. I annat fall är den knappast användbar. Detta problem skall inte ses som olösligt. Problemet med kommunikation är dels en resursfråga och dels en planeringsfråga. Dessa frågor ägs tyvärr inte av samma personer. Det är inte heller samma personer som principiellt beslutar i dessa frågor. Resursproblematiken ägs i första hand av politiker och kommunala tjänstemän. Risken är att dessa i första hand ser APL-utbildningen som en möjlighet till besparingar och inte i samma utsträckning en möjlighet till ökad utbildningskvalitet. Planeringsfrågan ägs i första hand av yrkeslärarna och i viss mån av rektor och åkeri. Rapporten vill visa på möjligheter och utvecklingsområden på detta område men är trots allt ändå beroende av resursfrågans lösning.

Bland de farhågor som nämns i intervjuer angående utbildningen handlar de flesta om den pedagogiska kvalitén och det samhällseliga sociala ansvaret som skolan generellt har som uppdrag. De som pekar på dessa faktorer menar att det finns en fara i om alltför mycket utbildningsansvar förläggs ute på åkerierna. Detta kan medföra en försämring av den pedagogiska kvaliteten i betydelsen att utbildningsinnehållet i alltför hög grad bara berör de moment och den verksamhet som är aktuell på det åkeri där arbetspraktiken görs. En annan aspekt av pedagogisk kompetens är också skillnaden mellan utbildade yrkeslärare och korttidsutbildade instruktörer och handledare. Här finns också farhågor att alltför mycket arbetsplatsförlagd karaktärsämnesutbildning medför brister i kunskapsförmedling, förmedling av kunskapssyn och allmän pedagogisk kompetens. Det som skulle tala emot detta är hur konceptet betonar vikten av klart dragna linjer mellan de kurser som är arbetsplatsförlagda och de som är skolförlagda. Den standardiserade instruktörs- och handledarutbildningen är en annan faktor som kan ha en motverkande roll. Vikten av erfarenhetsförmedling i undervisningen kan vara en tredje viktig faktor som kan balansera upp eventuella slagsidor på utbildningsområdet.

Farhågan om bristande pedagogisk kvalitet bör anses som reell men samtidigt inte hindra utan snarare påskynda ytterligare gränsöverskridande dialog. Detta är antagligen inte en skuta som vänds inom en överskådlig tid men det är viktigt att se att det finns många intressanta frågeställningar och nya forskningsområden som kan anslutas till denna dialog. Lärande i arbetslivet, valideringsdiskussionen, lärande organisationer, begrepp som tyst kunskap är flera intressanta områden som med säkerhet kommer att förändra både synen på lärande och de kanske mer rigida formationerna av traditionella kunskapsbastioner som trots allt skolan utifrån många aspekter inneburit. Detta är dock ett slag som fortfarande behöver utkämpas.

Den andra farhågan handlar om rädslan för alltför tidig utslagning av elever. I skoluppdraget ingår respekt för elevens vilja och val av utbildning, även om misstanke finns om felval. Brist på talang är inget direkt kriterium för "avsked" i skolans värld. I skolkulturen finns ett djupt rotat ansvar och beredskap för de mindre bemedlade eleverna. Detta ansvar och uppdrag finns inte med samma naturlighet ute i näringsliv. Farhågan är att förhöjd arbetsplatsförlagd utbildning skulle medföra ökad utslagning. Risken finns att elever med brist på talang eller intresse eller avsaknad av motivation på grund av sociala omständigheter inte får plats. Detta är verkliga farhågor med verkliga grunder och svaren på denna fråga låter sig inte så lätt finnas. I samtal med representanter från de anslutna skolorna och åkerierna

sågs inte detta som ett stort problem. Enkelt uttryckt ansågs det som bättre att i ett tidigt skede som elev förstå att utbildningen förmodligen var ett felval. Studien gav inte heller för handen att denna ”förståelse” påskyndades. Farhågan reser också andra intressanta frågeställningar som handlar om balansen mellan frihet och krav. Vilka är de rimliga nivåer av *frihet*, i formen av fria val och *krav*, i formen av uppnådda resultat som skall ligga på gymnasieeleverna? Vilket förhållande skall möjligheten till fria val och kraven på uppnådda resultat stå till arbetslivets efterfrågan? Det finns antagligen behov av att både skola och näringsliv ges utrymme att diskutera detta i ett vidare perspektiv.

I diskussionen av dessa farhågor reses frågan om det är bra att så tidigt lyfta ut skolundervisningen i verkligheten. Är det bättre att eleverna i lugn och ro får lära sig yrket i skolmiljö för att sedan möta arbetslivets krav och göra justeringarna då? Några menar det, men många andra inte. Den optimala lösningen, om det finns någon sådan, finns som alltid någonstans där emellan. Generellt stöder studien på två skolor, i betydelsen utgångspunkter och förhållningssätt, där den ena i högre grad betonar vikten av att behålla utbildningen i så hög grad som möjligt i skolmiljö, allt för att försäkra sig om pedagogisk kvalitet och social kompetens medan den andra skolan betonar vikten av verklighetsanpassning. Studien visar att dessa två perspektivdrag på flera sätt har mötts i APL-utbildningen.

I studien av de konsekvenser APL-utbildningen medför för brukarna på utförandenivå, elever, instruktörer och handledare är dessa i stort entydigt positiva. För eleverna innebär APL-utbildningen en möjlighet att under lång tid få pröva på verklighetsnära arbete på ett flertal åkerier och fordon. De flesta av eleverna uttrycker stor entusiasm inför detta. För ett mindre antal elever uppskattas arbetspraktiken enbart som en möjlighet att komma ifrån skolmiljön och teoretiska moment i utbildningen men för de allra flesta är arbetspraktiken i sig en källa till uppskattning. Det ligger flera aspekter i uppskattningen av arbetspraktiken. Förutom nöjet att få köra lastbil i verkliga arbetsmiljöer och deltagandet i produktion och arbetslag är socialiseringen in i vuxenrollen något som ungdomarna med stolthet nämner. Det kan tyckas motsägelsefullt att de ungdomarna verkar uppskatta mest handlar om krav som ställs på dem ute i de olika arbetssituationerna. Kraven kommer både från åkeriets anställda men också från kunderna. Det är naturligtvis inte kraven i sig som uppskattas men det kraven står för. De ”nya” krav som ungdomarna förväntas uppfylla uppfattas av dem som sammankopplade med vuxenrollen och blir därför för ungdomarna uttryckta markörer för vuxenblivandet. Alla ungdomar är naturligtvis inte villiga att ställa upp på vuxenrollens alla krav men för flertalet av dem blir arbetspraktikens ”rollspel” avgörande steg i vuxenblivandet.

Övergången från avslutad skola och påbörjat vuxen- och arbetsliv är både mer flytande och otydlig i en jämförelse med konventionell utbildning. APL-utbildningens arbetspraktik innebär en successiv inskolning av eleven i yrkesrollen. Den stora skillnaden ligger i att eleven inte bara lär sig yrkeskunskaper och yrkesfärdigheter utan att man skolas in i en roll. Den rollen handlar både om yrkesrollen men också i hög grad om vuxenrollen. Utbildningen får därför en annan betydelse än konventionell utbildning. Utbildningens successiva karaktär reser också frågan om i vilken grad utbildningen skall ses som slutet av deras skoltid eller början av deras arbetsliv.

Det finns inga tecken som visar på att utslagningen skulle öka i APL-utbildning jämfört med konventionell utbildning. Det finns å andra sidan inte heller tecken på att motivationen ökar för alla inblandade. De som av olika anledningar inte finner sin motivation i konventionell utbildning verkar inte heller göra det i den här utbildningsformen heller. Detta är frågor som är intressanta och som det är viktigt att forskningen tittar vidare på. Orsakerna till bristande motivation förklaras oftast med bristande intresse och talang men frågan är om det alltid är så enkelt. Sociala problem antyds i rapporten som orsaker och frågan är om det finns en poäng i att särskilja yrkesrollen och vuxenrollen? Är det två delvis olika problem som har två delvis olika lösningar? Är arbetet med vuxenblivandet något som skolan behöver justera i förhållande till arbetslivets krav? Det är några frågor som rapporten vill resa.

Studien visar inga direkta tecken på att utbildningen sammantaget skulle vara bättre eller sämre för flickor jämfört med för killar. Fördelen för *alla* ungdomar är att man i ett tidigt skede får pröva på att så verklighetsnära som möjligt arbeta på ett transportföretag. Det ger en god bild av vad yrket innebär och kräver och möjliggör för eleven att i ett relativt tidigt skede bestämma om fortsättning eller avbrytning av studier. Det som generellt talar för kvinnor i transportbranschen är den allmänna utvecklingen av jämställdhetsfrågor i samhället, transportbranschens förändrade krav, inte minst kundsituationer, teknisk utveckling och ett allmänt intresse i branschen för könstjämning. För yrkeslärarkåren är det mer tvetydiga konsekvenser. Målet för deras arbete, att examinera välutbildade yrkesförare, uppfylls men metoden på vilket målet uppfylls saknar i vissa fall avgörande inslag. Mängdträningsnivån garanterar i sig goda resultat men detta är inte tillräckligt för yrkeslärarna. Metoder för dokumentering, kommunikation av utförda moment behöver utvecklas. Det är av stor vikt om konceptet i praktiken skall få balans.

## Referenser

- APeL:s hemsida [www.apel.nu](http://www.apel.nu)  
Förordning 1998:974 med förändringar 2000:690  
Gymnasieförordningen 1992:394  
Jansson, A & Olsson, M. 2003. ”Att välja nya vägar. En studie av försöksverksamheten med lärande i arbetslivet inom gymnasieskolans yrkesförberedande program”. Luleå Tekniska Universitet.  
Körkortsförordning 1998:980  
Körkortslag 1998:488  
LPO 94, 1994 års Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och skolhemmet. [www.skolverket.se](http://www.skolverket.se)  
Prognosrapport Dnr 2004:2867 ”Lärare inom förskola, skola och vuxenutbildning”. Skolverket.  
Rapport 153. ”Samverkan Skola-arbetsliv”. April 1998. Skolverket  
SCB, Transportstatistik  
Skolverkets hemsida: [www.skolverket.se](http://www.skolverket.se) ”Utvärdering av fem gymnasieprogram.” 1999.  
TYA:s hemsida: [www.tya.se](http://www.tya.se)

## **Bilagor**

### **1. Intervjupersoner**

| <b>Namn</b>            | <b>Titel/profession</b>     | <b>Ort</b>           |
|------------------------|-----------------------------|----------------------|
| Andersson, Bosse       | Yrkeslärare                 | Sandviken            |
| Blomberg-Svensson, Eva | Rektor                      | Sandviken            |
| Bohm, Per              | Yrkeslärare,                | Sandviken            |
| Dierks, Robert         | Projektledare, TYA          | Stockholm            |
| Frithiofson, Åsa       | Gymnasienämndsordförande    | Motala               |
| Harkort-Berge, Petra   | Kärnämneslärare             | Haninge              |
| Hjelm, Marcus          | Rektor                      | Borlänge             |
| Huldt, Mikael          | Åkare                       | Motala               |
| Högberg, Bo            | BA, skolfrågor/rekrytering  | Stockholm            |
| Jansson, Leif          | Förvaltningschef            | Sandviken            |
| Johansson, Björn       | Regional projektledare, TYA | Värmland             |
| Johansson, Christian   | Yrkeslärare                 | Motala               |
| Johansson, Lars        | Regional projektledare, TYA | V:a Götaland         |
| Jonsson, Ingvar        | Projektledare, kommun       | Sandviken            |
| Larsson, Tommy         | Yrkeslärare                 | Sandviken            |
| Ljungemo, Lennart      | Förvaltningschef            | Borlänge             |
| Mattsson, Krister      | Yrkeslärare                 | Mora                 |
| Molarin, Erik          | Instruktör                  | Gävle                |
| Nilsson, Jahn          | Yrkeslärare                 | Motala               |
| Nordberg, Eva          | Chaufför                    | Piteå                |
| Ohlsson, Anders        | Åkare                       | Gävle                |
| Ohlsson, Bo-Stefan     | Rektor                      | Motala               |
| Olsson, Hans           | Personalchef                | Mora/Borlänge        |
| Paulsson, Jan-Olof     | Regional projektledare, TYA | Stockholm            |
| Röstlund, Lars         | Rektor                      | Borås                |
| Sohl, Björn            | Instruktör                  | Mora                 |
| Stein, Kaj             | Yrkeslärare                 | Sandviken            |
| Ullström, Roger        | fd. reg. projektledare, TYA | Norr- & Västerbotten |
| Westman, Ronny         | Instruktör                  | Gävle                |
| Wikström, Fredrik      | Mynd. för skolutveckling    | Stockholm            |

Samt två elever från transportlinjen i Mora och två elever från transportlinjen i Sandviken

## 2. Intervjufrågor

I listan nedan har inte alla frågor medtagits utan de för gruppen mest karaktäristiska. En mängd följdfrågor och sidospår behandlades också under varje intervju-situation.

### Beslutsfattare:

Hur började projektet med arbetsplatslärande i transportbranschen?  
Varför förändrade man?  
Vad var din roll i det hela?  
Hur togs kontakten? Vem tog initiativet? Skolorna, TYA, företag eller kommun?  
Vilka syften hade man?  
Vilka vinster såg man?  
Kostnadsersättningsnivån, hur togs den fram?  
Vilka kalkyler gjordes?  
Vilka problem har ni sett?  
Vad sa politikerna?  
Hur såg lärarna på det hela?  
Hur har relationen mellan lärare och instruktörer fungerat?  
Vad har eleverna tyckt?  
Var ligger vinsterna problemen?  
Vad har varit lärdomen?

### Elever:

Personliga fakta  
Varför började du utbildningen  
Hur såg klassen ut  
Vad har du tyckt om utbildningen?  
Lärarna?  
Hur såg upplägget ut?  
Skillnad mellan skola och åkeri?  
På vilket sätt togs du emot som tjej? (i förekommande fall)  
Hur upplever du kärnämnen?  
Finns det någon koppling mellan karaktärs- och kärnämnen?  
Känslan av att köra lastbil?  
Mängdträningen?  
Mottagande på åkerier?  
Tillför du som elev något till företaget? Vad i så fall?  
Tillför du som elev något till skolan? Vad i så fall?  
Arbetslivsfostran kontra yrkesträning  
Hur upplevde du kontakten mellan yrkeslärare och handledare?  
Blev du betygmässigt rätt behandlad efter din insats på företaget?  
Vilket var skillnaderna mellan utbildning på skola och på företag?  
Hur lär man sig yrket?  
Hur lär man sig att vara chaufför?  
Vad lär man sig i fikarummet?

Vad lär man sig i hytten?  
Hur skulle du beskriva att det är att arbeta?  
Hur skulle du beskriva att det är att arbeta som chaufför?

### Yrkeslärare

#### Personliga fakta

Vad tänkte du vid starten av utbildningen?  
På vilket engagerad har du varit engagerad?  
Fanns det farhågor från din sida?  
Hur ser kontakten med företaget ut?  
Hur tror du företagen i allmänhet ser på skolan och dess utbildning?  
Hur såg den ut förut?  
Hade ni APU eller LIA tidigare?  
Vad är det positiva med utbildningen?  
Vad är mindre bra? Vad behöver utvecklas?  
Vilket stöd får ni av skolledning? Av politiker?  
Hur ser en vardag ut?  
Hur har ditt arbete förändrats? Hur har yrkeslärarens roll förändrats?  
Hur mycket tid är du ute på företaget?  
Hur ser du på yrkeslärarutbildningen?  
Hur tycker du att den pedagogiska nivån är?  
Hur planerar skola med företaget? Kursplan? Kontinuerliga träffar?  
Hur är kontakten med eleverna?  
Hur har eleverna upplevt det?  
Tillförlitliga eleverna något till företaget? Vad i så fall?  
Tillförlitliga eleverna något till skolan? Vad i så fall?  
Betygsättning?  
Hur upplever flickorna utbildningen?  
Tror du utbildningen drar eller avskräcker flickor?  
Hur går det för de som har haft problem i skolan eller har sociala problem?  
Finns det risk för ökad utslagning?  
Balansen mellan tid på skola och åkeri?  
Kärnämnen?  
Hur elevernas motivation förändrats sedan förändringen? På vilket sätt?

### Instruktör/handledare

#### Personliga fakta

Hur blev du instruktör? Varför?  
Vad har det inneburit för dig att bli instruktör?  
Hur har företaget förändrats sedan man började med det här projektet?  
Innebär det omläggningar av rutiner i arbetet för företaget?  
Hur ser de andra på dig som instruktör?  
Har det blivit ett annat arbete? Eller arbetar du med vanligt arbete också?  
Hur ser det ut med anställningar av gamla elever?  
Hur arbetar du med eleverna?  
Vad tycker du har varit roligt med detta arbete? Vad är svårt?  
Vad är enligt dig fördelen med att eleverna får vara ute på företagen?  
Finns det nackdelar eller problem med det?

Hur arbetar ni med säkerheten?  
På vilket sätt ger eleverna uttryck för att arbetsplatsträningen är bra?  
Kan det bli för mycket av specialisering, lokal präglning?  
Hur har kontakten med lärarna varit?  
På vilket sätt stöder ni varandra? Kursplaneplanering?  
Hur ser ansvarsfördelningen ut?  
Finns det problem?  
Finns det olika synsätt?  
På vilket sätt stöder skolorna er?  
Hur kan ni påverka och förändra skolarbetet?  
Hur ser du på skolornas tidigare utbildning?  
Överföring av vuxenrollen, yrkesrollen?  
Betygsättning?  
Hur upplever flickorna utbildningen?  
Tror du utbildningen drar eller avskräcker flickor?  
Hur går det för dem som har haft problem i skolan eller har sociala problem?  
Finns det risk för ökad utslagning?