

# Skolelederes holdninger til vurdering av lærlingers kompetanse

**Ole David Lysø**

Masteroppgave i utdanningsledelse

Høyskolen i Buskerud

April 2011

## Forord

Det å skrive en masteroppgave er et relativt langt lerret å bleke. Det er ikke få timer som har gått med til undersøkelser, bearbeiding av data, intervjuer, søk etter litteratur, lesing, veiledning, skrive- og redigeringsarbeid. Når masteroppgaven nå er til ende, kan det likevel føles som denne tiden har gått fort. Jeg tror dette har å gjøre med det faktum at jeg synes problemstillingen er interessant og, kan hende i kraft av selv å undervise i den videregående yrkesskolen, at oppgaven dermed har vært både meningsfull og givende å arbeide med. Oppgaven inneholder med vedlegg totalt 27062 ord fordelt på 102 sider.

Takk til min veileder, høgskoledosent ved avdeling for lærerutdanning ved Høyskolen i Buskerud, Dr. polit. Asle Gire Dahl, for tilgjengelighet, stødig veiledning og oppmuntrende ord underveis. Takk til leder for Opplæringskontoret for byggfag i Buskerud, Reidar Vestby for hjelp med å gjennomføre forundersøkelsen i Vestfold. Takk til de tre rektorene, de to avdelingslederne samt representanten fra Opplæringskontoret for byggfag i Telemark, for at dere stilte opp til intervju for å kommentere de resultater som fremkommer av den undersøkelsen som er foretatt. Takk til min sjef, rektor Arne Koch ved Skogmo Videregående Skole, for skolebøker og tilrettelegging av timeplanen slik at jeg har hatt undervisningsfri en dag i uken. På denne måten har det vært mulig å følge undervisningen i Drammen og Hønefoss, samt å arbeide konsentrert med denne oppgaven på mitt tredje studieår en dag per uke. Til slutt en spesiell takk til lederen for Opplæringskontoret for byggfag i Telemark, Gustav Rugset, for den jobben som han og de andre ved Opplæringskontoret gjorde da de var rundt hos samtlige bedrifter innen byggfag tilknyttet Opplæringskontoret og skaffet svar fra såpass mange som 80 lærlinginstruktører.

Ole David Lysø

## Innhold

---

1.0 Innledning .....	4
1.1 Aktualitet .....	6
1.2 Tema som inngår i rapporten .....	8
2.0 Problemstilling .....	9
3.0 Bakgrunn .....	11
3.1 Hva sier litteraturen om lærende organisasjoner? .....	11
3.2 Hva sier forskningen om yrkesfag og lærende organisasjoner? .....	14
3.3 Hva er god skoleledelse? .....	16
3.4 Accountability begrepet .....	21
4.0 Veilederes vurdering av lærlingenes kompetanse .....	23
4.1 Forundersøkelse .....	23
4.2 Spørreskjema .....	24
4.3 Frekvensfordeling .....	28
4.4 Instruktørens kommentarer .....	32
4.5 Korrelasjonsanalyse mellom de ulike variablene .....	34
4.6 Hovedresultater .....	37
5.0 Skolelederens respons på resultatet av undersøkelsen .....	38
5.1 Intervju med seks skoleledere i Telemark .....	38
5.2 Skoleledernes reaksjoner på undersøkelsen .....	39
5.3 Oppsummering .....	49
5.4 Endringsledelse .....	51
5.5 Hvordan arbeider skolelederne med kvalitetsforbedringer? .....	53
5.6 Skoleledernes endringskompetanse .....	55
6.0 Drøfting .....	58
6.1 Resultater innen de ulike variablene i undersøkelsen .....	58
6.2 Resultat av korrelasjonsanalysene .....	61
6.3 Responsen fra skolelederne .....	63
7.0 Metode .....	75
8.0 Litteratur .....	78
9.0 Vedlegg .....	81
9.1 Frekvensfordeling i SPSS .....	81
9.2 Korrelasjonsanalyse .....	85
9.3 Forundersøkelse i Vestfold .....	91
9.4 Spørreskjema for lærlinginstruktører i Telemark .....	96
9.5 Spørsmålsguide til utvalgte skoleledere i Telemark .....	100

## 1.0 Innledning

---

Hva slags tilbakemeldinger får den videregående skolen fra lærebedriftene når det gjelder lærlingenes kompetanse? Med bakgrunn som tømremester og bygningstekniker og med god kjennskap til hvor viktig lærlingenes kompetanse innenfor basisferdigheter er for den enkelte lærlings mestring av faget, har jeg stor forståelse for at flere og flere bedrifter velger å ta hånd om den hele og fulle opplæringen for sine lærlinger. I kraft av selv å undervise ved en videregående yrkesskole, virker imidlertid denne utviklingen meget bekymringsfull. Dette er bakgrunnen for ønsket om å skrive en masteroppgave om emnet. Oppgaven tar utgangspunkt i instruktørens opplevelse av sine lærlingers kompetanse i byggfag. Spørsmålene som stilles handler om tre ulike kategorier som anses for viktige innenfor dette yrkesfaglige programmet. I tillegg er oppgaven en redegjørelse for ulike skolelederes reaksjon på de resultater som fremkommer av undersøkelsen. Oppgaven inneholder også en skjematisk oversikt over svarfordelingen, samt korrelasjonsanalyse over samvariasjon mellom ulike variabler.

De ulike kapitlene i rapporten inneholder:

- Bakgrunn; Her omtales ulike teorier om lærende organisasjoner, hva sier forskningen, hva er god skoleledelse og hva menes med accountability begrepet?
- Veilederes vurdering av lærlingenes kompetanse; Her omtales forundersøkelsen, spørreskjema og spørreundersøkelsen, frekvensfordelingen (hvordan svarene fordeler seg), instruktørens kommentarer på skjemaene, korrelasjonsanalyse, samt hovedresultater.
- Hvordan reagerer skolens ledelse på disse tilbakemeldingene, og hvilke konsekvenser får de?
- Skoleledernes respons på resultatet av undersøkelsen; En gjennomgang av intervjuene med skolelederne og deres reaksjoner, hva er endringsledelse, hvordan arbeider de ulike skolelederne med kvalitetsforbedringer og til slutt noen ord om de ulike skoleledernes endringskompetanse.

- I hvilken grad tar skoleledelsen ansvar for lærlingenes kunnskaper i sentrale deler av byggfaget? Drøftingskapitlet tar opp de ulike variablenes utslag i undersøkelsen, responsen som skolelederne gav under intervjuene i forhold til problemstillingene (under punkt 2.0). Videre sees de intervjuene og den responsen skolelederne gav, i sammenheng med ulike teorier som finnes om lærende organisasjoner.
- Til slutt en beskrivelse av de metodene som er benyttet i oppgaven, hvilken litteratur som er benyttet og de ulike vedleggene til oppgaven.

Resultatene kan i korthet sammenfattes til følgende:

- I grove trekk står det noenlunde bra til med lærlingenes kompetanse når det gjelder dannelse på arbeidsplass
- Det er tydelige brister i lærlingenes kompetanse når det gjelder arbeid innenfor Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS)
- Lavest skår er det for variabler som sorterer under mer spesifikk fagkunnskap. Omtrent 6 av 10 lærlinginstruktører mener at lærlingen har liten eller ingen kompetanse, verken når det gjelder å forstå og bruke en tegning, eller forstå og bruke en beskrivelse

Konklusjonen på dette må være at dersom ikke de videregående skolene snart tar på alvor den misnøye som bygg og anleggsbedriftene har når det gjelder lærlingenes kompetanse, vil flere og flere bedrifter selv sørge for opplæring av egne lærlinger. De intervjuede skolelederne tolker de fremlagte resultatene fra undersøkelsen forskjellig og de har ulike innfalsvinkler til de utfordringer som skolen nå står overfor innenfor byggavdelingen. Én av rektorene nekter for at resultatene i undersøkelsen har noen relevans for hans skole, en annen tviler, mens en tredje rektor godtar resultatene som både gyldige og relevante. Sistnevnte rektor hevder videre at dersom ikke de videregående yrkesskolene tar mer på alvor bedriftenes ønsker, vil byggavdelingen som en del av programfaget ved den videregående yrkesskole, snart forsvinne.

## 1.1 Aktualitet

---

Det har i de senere år vært en økende tendens til misnøye blant bedriftene, når det gjelder den opplæringen elevene har med seg fra den videregående yrkeskolen. Det hevdes fra flere hold at læringsresultatet blant elevene er for lavt. Elevenes læringsresultater i vid forstand er skolens kjerne, sier professor i pedagogikk, Jorunn Møller (Møller 2007). På grunn av bedriftenes misnøye med elevenes læringsutbytte, blir derfor også tallet på bedrifter som har overtatt grunnopplæringen av egne lærlinger, økende. Dette er tilfellet for flere av yrkesfagene<sup>i</sup>, men denne oppgaven omfatter spesielt byggfagene. NESO (Nordnorske entreprenørers serviceorganisasjon) er blant dem som selv har tatt ansvaret for opplæringen av lærlingene i sine medlemsbedrifter. ”Dette skal sikre teorigjennomføringen, gi full studiekompetanse, og gi et bedre grunnlag for fagbrev..” heter det i fagbladet ”Byggmesteren”, februar 2009<sup>ii</sup>. Denne utviklingen er, eller i alle fall burde være, bekymringsfull sett med skolens øyne.

Det har også i de senere stått ulike artikler om elever og lærlingers sviktende adferd, og bedriftenes fortvilelse over det samme. For et par år siden stod det å lese i avisa Varden i Skien:

*Lærlingene er for slappe!*

*Lærlingombud ber kunnskapsministeren om hjelp.*

*Lærlingene: - Kommer for sent - Snakker i mobil i arbeidstida – Skulker*

*- Kler seg som slasker - Takler ikke irettesettelser*

<http://www.varden.no/nyheter/8211-lerlinger-mangler-folkeskikk-1.320306>

30 mars 2011 stod det en artikkel i Drammens Tidende som blant annet handlet om at mange byggfagelever mangler lære plass, samtidig som bransjen annonserte etter lærlinger. Årsaken var at elevene ikke holder mål og det heter blant annet i artikkelen:

*De har for høyt fravær, har droppet å møte til utplassering og har dårlige karakterer.*

*Dermed er de også uaktuelle som lærlinger for håndverksbedriftene i området vårt.*

Dette sier Bjørn Grorud, lederen for Opplæringskontoret for bygghåndverksfagene i Buskerud. *Byggenæringen går så det suser, men sier Grorud videre:*

*Problemet er at bedriftene ikke får tak i nok kvalifiserte lærlinger. For første gang har vi begynt å annonsere etter lærlinger. To dager denne uken rykker opplæringskontoret inn en annonse i Drammens Tidende.*

(<http://dt.no/nyheter/far-ikke-tak-i-kvalifiserte-lerlinger-1.5604171?localLinksEnabled=false>)

*I år er det ekstremt. Vi kommer til å tegne færre lærekontrakter enn vanlig på grunn av lav kvalitet på elevene, sier Eli Heyerdahl Eide, leder av Norske Rørleggerbedrifters Landsforening i Buskerud til Drammens Tidende, 6.september 2010.*

(<http://dt.no/nyheter/far-ikke-tak-i-kvalifiserte-lerlinger-1.5604171>)

I Aftenposten 5.okt 2009 stod det å lese:

*Det som faktisk skjer i yrkesfagopplæringens klasserom og verksteder, hvor yrkesfaglæreren har stor betydning for læringen, er et neglisjert område i samfunnsdebatten og i forskningen.*

(<http://www.aftenposten.no/meninger/article3303696.ece> )

Kunnskapsminister Bård Vegard Solhjell uttalte for en tid tilbake at det må mer praksis inn i yrkesfagene. Mer praksis kan være et gode, men ikke ubetinget. Solhjell sa ingenting om kvaliteten på praksisen, ei heller noe om hvordan yrkesfaglærernes kvalifikasjoner skal bedres.

Høgskolelektor Ann Lisa Sylte skrev i Utdanning, 11.februar 2011:

*Det er ikke mengden teori i yrkesfagene som er problemet, men hvor yrkesrelevant den er og hvordan den blir knyttet til praksisen, og hun sier videre at:*

*Utfordringene til elevene som opplever at opplæringen er lite yrkesrelevant og dropper ut av skolen, er blant annet at det undervises i faktakunnskap som er adskilt fra den praktiske konteksten. Elevene blir demotiverte og ser ingen nytteverdi av opplæringen.*(<http://www.utdanningsnytt.no/Global/PDF%20av%20Utdanning/Utdanning%2003%202011.pdf> )

## 1.2 Tema som inngår i rapporten

---

Med ovennevnte utgangspunkt, kunne undersøkelsen hatt flere ulike vinklinger. Jeg har likevel valgt å konsentrere om bedriftenes opplevelse av lærlingenes kompetanse innefor tre ulike emner. Disse emnene faller inn under dannelse, HMS og mer spesifikk fagkompetanse. Siden dette er en master i skoleledelse, omhandler oppgaven også emner som skoleledelse, endringsledelse, kultur for læring og læringskultur.



## 2.0 Problemstilling

---

Problemstillingen er valgt lagt inn under områdene lærende organisasjon og kultur for læring. Problemstillingen er som følger:

*Hva slags tilbakemeldinger får den videregående skolen fra lærebedriftene når det gjelder lærlingenes kompetanse?*

*Hvordan reagerer skolens ledelse på disse tilbakemeldingene, og hvilke konsekvenser får de?*

*I hvilken grad tar skoleledelsen ansvar for lærlingenes kunnskaper i sentrale deler av byggfaget?*

Med fokus på elevenes læringsresultater i vid forstand, blir vi som utdanningsinstitusjon gjerne målt ut ifra den kompetanse våre elever innehar idet de trer inn i bedriftene som lærlinger. Det kan være kompetanse innen dannelses, innen HMS, eller det være innen den faglige kompetansen. Derfor har skolen et ønske om og et ansvar for at elevene som forlater den videregående yrkesskolen, skal ha et høyt nivå når det gjelder den kompetansen som bedriftene er i behov av fra sine lærlinger. For å klare dette trenger skolen samtidig å kjenne til hva bedriftene er i behov av at lærlingene mestrer, noe som igjen krever en tett forbindelse mellom skolen og bedriftene som kan være aktuelle kandidater til å motta lærlinger. Med dette som utgangspunkt øker lærlingene muligheten til å skaffe seg en fast ansettelse og dermed økes også muligheten til å kunne stå på egne ben.

Tidligere var det slik at læreplanen åpnet for en større grad av lokal tilnærming og bedriftene hadde større innflytelse når det gjaldt å presisere hvilke type kompetanse elevene skulle demonstrere. På den måten var bedriftene sikret ny kompetent arbeidskraft i form av lærlinger som allerede fra starten av, hadde kompetanse på områder som bedriftene hadde behov for. På den måten behøvde ikke lærlingene flytte fra hjemstedet for å skaffe seg arbeid. Behovet for deres kompetanse fantes i de lokale bedriftene. Tidene skifter, verden er mer globalisert nå enn for bare få år tilbake, det er flere lover og regler i dag enn tidligere, flere

forskrifter, direktiver og instruksjer. Dessuten skifter ting i et raskere tempo enn tidligere, og noe av det som tidligere ble ansett for å være en styrke, vil i dag kanskje bli ansett for å være en svakhet. Alt dette byr på andre utfordringer for oss, enn hva våre foreldre og besteforeldre sto overfor, noe som igjen fordrer at vi innehar en annen type kompetanse enn våre besteforeldre satt inne med. Kanskje særlig i skolen gjør denne globaliseringen og behovet for endringskompetanse seg gjeldende. I skolen er det skolelederen som har ansvaret for at direktiver, instruksjer, handlingsplaner, regler, forskrifter og læreplaner følges. Det er et stort ansvar og det fordrer at skoleleder har kompetanse innenfor et stort register av saksområder.

Denne oppgaven er skrevet med bakgrunn i ovennevnte tematikk. Og det er de tilbakemeldingene som instruktørene i undersøkelsen har gitt, drøftingen over hva konsekvensene av denne undersøkelsen kan bli, samt en drøfting av de svar som skolelederne har gitt under intervjuene, som danner grunnlaget for oppgaven. Den bredere bakenforliggende årsaken er et ønske om å skape en bedre skole, slik at vi i framover kan uteksaminere stadig dyktigere elever.

## 3.0 Bakgrunn

---

### 3.1 Hva sier litteraturen om lærende organisasjoner?

---

Flere teoretikere har forsøkt å definere begrepet en lærende organisasjon. Pedler skriver: *A Learning Company is an organization that facilitates the learning of all its members and continuously transforms itself* (Pedler 1991). Ifølge den norske professoren i pedagogikk, Sølvi Lillejord, finnes det ingen allment akseptert definisjon på hva som legges i begrepet ”lærende organisasjon” (Lillejord 2003:35). De ulike teoriene har variasjoner på bakgrunn av den enkelte forskers perspektiv. Et fellestrekk er likevel at det foregår en helhetstenkning i organisasjonen, at endring er en metodisk, systematisk og vedvarende læringsprosess som skjer på alle nivå i organisasjonen (Wadel 2002:19).

Den amerikanske forskeren Peter Senge, utgav i 1990 boken *The Fifth Discipline*. Her presenterte han forestillingen om lærende organisasjoner for første gang. Teoriene hans beskriver organisasjoner som dynamiske systemer i en holistisk forståelse, der de er i konstant utvikling og tilpasning (Senge 1990). Det som skiller lærende organisasjoner fra tradisjonelle, autoritære og kontrollerende organisasjoner er at man behersker ulike disipliner, disiplin forstås da som et fagområde der det gjelder å være i besittelse av visse kunnskaper og ferdigheter. Hver av disiplinene dreier seg om hvordan enkeltmennesket tenker, ønsker, samhandler og lærer av hverandre. Senge definerer en lærende organisasjon som en organisasjon der mennesker videreutvikler sine evner til å skape de resultater som de egentlig ønsker, der nye og ekspansive tenkemåter blir oppmuntret, der kollektive ambisjoner får fritt utløp og der mennesker blir flinkere til å lære i fellesskap (Senge 1990). Garwin på sin side mener at en lærende organisasjon er en organisasjon trenet på å skape, erverve og overføre kunnskap, samtidig som den tilpasser sin oppførsel til å reflektere ny viten og innsikt (Garwin, 1993).

Organisasjonslæring som begrep oppsto for mer enn 40 år siden. Det var i første omgang nært knyttet til en kognitiv læringstradisjon som tok utgangspunkt i individets læring og tilegnelse av kunnskap. Siden den gangen har det blitt gitt mange definisjoner på begrepet. De fleste handler om hvordan en organisasjon kan stimulere og legge til rette for læring for alle

medlemmene av en organisasjon, som et kontinuerlig arbeider for å videreutvikle seg selv. To som i særlig grad har bidratt til å utvikle vår forståelse av hvordan organisasjoner kan lære på en systematisk måte, er C. Argyris og D. Schön (1978). For dem er organisasjonslæring den kollektive læringsprosessen som finner sted når medlemmene av en gruppe eller organisasjon, bearbeider og utvikler sine felles teorier for hva som er riktige og effektive handlinger. For dem er det å skape en undersøkende og kollektiv kultur helt nødvendig i en lærende organisasjon, for bare i denne type organisasjoner er alle engasjert i å skape og dele kunnskap om hvordan de best kan nå organisasjonens mål. Et eksempel i privat sektor er etablering av kvalitetssirkler.

I 1994 gav Nonaka ut en bok der han så nærmere på hvordan en organisasjon lærer. Med utgangspunkt i begrepet kunnskapsutviklende organisasjoner, setter han opp fem vilkår for læring; intensjon, forandring, autonomi, redundans og nødvendig variasjon (Nonaka 1994). Året etter gav han og Takeuchi ut en bok om hvordan japanske selskapers skapte det dynamiske i alt det nyskapende. De tok utgangspunkt i historier fra japanske foretak og satte opp fire prosesser som i befattet læring; sosialisering, eksternalisering, internalisering og kombinerings. De hevder videre at i kunnskapsorganisasjoner er det å frambringe ny kunnskap ikke noen spesiell aktivitet i seg selv, men en måte å oppføre seg og være på, slik som alle er en kunnskapsarbeider (Nonaka og Takeuchi 1995). Leder for Norges forskningsråd, Per Wøien, uttalte en gang at:

*Jeg er opptatt av å se læring i et livslangt perspektiv og som en integrert del av arbeidslivet, sier han med sideblikk til den kommende Kompetansereformen. Folk må venne seg til å omstille seg, eller kanskje nettopp slippe å omstille seg, fordi læringen skjer kontinuerlig.*

<http://forskningsradet.ravn.no/bibliotek/forskning/199805/1998050602.html>

Lærende organisasjoner er ifølge Lars Qvortrup en organisasjon som tilegner seg kunnskap, formidler den og produserer kunnskap. Ifølge han er det å lede en lærende organisasjon en prosess som den som skal lære må igjennom selv. Ingen kan påtvinge den læring. Ledelse er ytre påvirkning og det eneste verktøyet er beslutninger. Qvortrup sier at det er motsetningene mellom disse to faktorene som ledere av lærende organisasjoner må håndtere, og det er å bygge bro mellom disse to motsetningene.

Sørhaug hevder at ledelse ikke har vært et prioritert tema innefor norsk samfunnsforskning, muligens fordi verdsettingen av kritikk kulturelt sett i noen grad har gjort ledelsesforskningen og studiet av mektige personer mer eller mindre suspekt (Sørhaug 2004). Jorunn Møller hevder at den amerikanske ledelsesforskningen har vært den klart dominerende og at dette dermed har ført til at vi i vår kontekst har adoptert mye av den amerikanske tenkningen. I tillegg, hevder Møller, at ledelse i skolen preges av at feltet har importert mange teorier og modeller utviklet av økonomer i privat sektor (Møller og Fuglestad 2006).

### 3.2 Hva sier forskningen om yrkesfag og lærende organisasjoner?

Hva finnes så av forskning omkring yrkesfagene? Undertegnede var til stede på en historisk konferanse på Thon Hotel Opera i Oslo, 8.april 2010. Her møttes Forskningsrådet, utdanningsmyndigheter, partene i arbeidslivet og forskerne (representert blant annet fra NIFU STEP) for første gang. Det var mitt håp for konferansen å få noe håndfast til min masteroppgave med hensyn på forskning omkring yrkesutdanningene. På konferansen kom det imidlertid fram at det finnes minimalt med forskning på fag og yrkesutdanningen i Norge. Det ble pekt på at til tross for at over halvparten av all norsk ungdom velger yrkesfag, er forskning på fag og yrkesutdanningen er nesten fraværende. Lederen for det regjeringsoppnevnte Karlsen-utvalget, Rolf Jørn Karlsen, var også til stede under konferansen. Han pekte på at forskning på fag og yrkesopplæringen er beskjeden og har liten prestisje og at en av grunnene, etter hans mening, er at det ikke gir nok status for forskere å arbeide på dette feltet. Det ble likevel trukket fram under konferansen at nå begynner det å skje noe. Det lyses blant annet ut forskningsmidler til fag- og yrkesopplæringen og midler til postdoktorstipender og nye forprosjekter.

Det er også min erfaring, gjennom søk i databaser og på bibliotek, at det finnes lite litteratur som omhandler forskning på yrkesfagene. Som min veileder sa; ”Dette er et pionerarbeid”. Utdanningsdirektoratet gjennomfører hvert år i tiden fra 1.oktober til 1.mai, en lærling og instruktørundersøkelse. Fylkeskommuner, opplæringskontor og eventuelle egne større lærebedrifter som ønsker å delta er velkomne til det. Undersøkelsen består av 73 spørsmål der de fleste spørsmålene graderes i fem svaralternativer. Hensikten med undersøkelsen er at lærlinger og veiledere skal få si sin mening om lærings og arbeidsmiljøet i lærebedrifter. Undersøkelsen er frivillig og omfatter vurderingsområder som motivasjon, trivsel, lærling, rettleiding, vurdering, medvirkning, utstyr og hjelpemiddel samt en mindre del om helse miljø og sikkerhets (HMS) arbeid

[\(http://www.udir.no/Tema/Brukerundersokelser/Larlingundersokelsen-og-Instruktørundersokelsen/\)](http://www.udir.no/Tema/Brukerundersokelser/Larlingundersokelsen-og-Instruktørundersokelsen/).

Likevel, selv om det finnes lite forskning innenfor yrkesfagene, så er det foretatt noe. I sin doktoravhandling om ”Erfaringslæring og yrkesfaglærere”, hevder Tron Inglar at det er for lite nytteverdi på yrkesfag. Han tar opp noen sentrale spørsmål, blant dem er; ”Hvilken kunnskap er det lærerne formidler?” Og videre: ”Hva kjennetegner pedagogikken som lærerne

bærer med seg fra egen utdanning og ut i skolene?” Han har foretatt en analyse av yrkesfaglærerutdanningens formelle læreplaner fra 1975 til 2005, og mener det er grunn til å vurdere utdanningen av yrkesfaglærere på nytt og at det bør bli mer praksis og mer sammenheng mellom teori og praksis (Tron Inglar 2009).

Han hevder videre at det kan være slik at økt teoretisering og breddeorientering gjør at elevene opplever at en del av det de lærer ikke er relevant for dem, at det ikke har noen nytteverdi. Videre trekker han fram behovet for mer meningsfull pedagogikk i yrkesfagene og sikter da til en pedagogikk som i større grad relaterer teoretiske kunnskaper til praktiske utfordringer. Der erfaringer tilbakeføres til teorien, for å skape større forståelse og refleksjon. Teori skal knyttes til de sentrale oppgavene en yrkesfaglærer møter i sitt yrke, hevder Inglar.

I sin doktoravhandling trekker han også fram lærerens opplevelse av at elevene i dag er annerledes enn da de selv var elever, at elevene i dag har en tøffere holdning overfor sine lærere, sliter mer med eget selvbilde og eksistens enn tidligere elever. Dette kan ha flere forklaringer hevder Inglar, men trekker særlig frem at elever som tidligere gjennomgikk spesielt tilrettelagte opplegg nå er inkludert i ordinære klasser. Som vi skal se under intervjuene, er dette momenter som også trekkes fram av skolelederne.

Når det gjelder lærende organisasjoner, finnes det som vi har sett en del forskning om emnet, og jeg vil relatere dette til utviklingen av det yrkesfaglige programområdet som oppmerksomheten er rettet mot i denne avhandlingen.

### 3.3 Hva er god skoleledelse?

---

En skoleleders hverdag er fragmentert og preget av mange korte møter og stadige avbrytelser. I en amerikansk undersøkelse fra 1981 fant man at en rektor i gjennomsnitt hadde 149 oppgaver per dag, hvorav han eller hun ble avbrutt i cirka 60% av dem og at drøye 80% av alle aktiviteter hadde en varighet på 1 til 4 minutter. Dette sier noe om hvor sammensatt og krevende det er å bedrive skoleledelse (Scherp & Scherp 2007).

I nettavisen ”Skolenettet” fra Utdanningsdirektoratet, stod det en artikkel 03.11.2006 av direktør for organisasjons og medarbeiderutvikling i Utdanningsdirektoratet, Per Tronsmo. Denne omhandlet noe av hva skoleledelse innebærer. Blant mange kvalifikasjoner som ble trukket fram som en god skoleleder bør inneha, var det særlig tydelighet som ble understreket. Tronsmo sa blant annet:

*I skolen vil en ha ansvarlige som tar beslutninger og utøver makt. Ledernes uvillighet til å utøve makt er derfor noe som vi må ta på alvor. Lederskap er dessuten noe man må gjøre seg fortjent til, og det er viktig å skille mellom rolle og person. Det er ikke lurt å være sjef, kollega og kompis samtidig.*

I en annen artikkel i samme nettavis 8.november 2006 stod det om betydningen av god skoleledelse. Her var det to rektorer med ulikt utgangspunkt som uttalte seg. Fellesnevneren for deres suksess var imidlertid tydelige forventninger og god kommunikasjon. Bolman og Deal skriver i sin bok om Organisasjon og ledelse:

*De to kanskje mest utbredte påstandene om ledelse er at alle gode ledere må være laget av riktig stoff, med egenskaper som klarsyn, styrke og engasjement, som er vesentlig for ledelse, og at god ledelse er situasjonsbestemt, altså at det som fungerer under visse forhold, ikke fungerer under andre...*

*Den andre påstanden har vi et eksempel på i en oppfatning som at ”det trengs andre folk i ledelsen så lenge bedriften er i vekst og øker arbeidsstyrken, enn når det må skjæres ned på budsjettene og sies opp folk.*

Selv om det kan virke som en motsetning mellom dem som mener at det fins en ledelsesform som er den eneste rette, og dem som mener at en god ledelse er



situasjonsbestemt, har begge parter til en viss grad rett, hevder Bolman og Deal. De trekker fram flere undersøkelser som har funnet likhetstrekk hos usedvanlig effektive ledere i en rekke forskjellige sektorer og situasjoner, samtidig som annen forskning har funnet situasjonsbestemte variabler som er bestemmende for hva slags ledelse som fungerer best. De trekker også fram nødvendigheten av å ha ledere som evner å ha overblikket og som klarer å se en sak fra flere forskjellige ståsteder, og nevner i denne sammenheng fire mulige ståsteder eller rammer: den strukturelle rammen, human-resource, den politiske rammen og den symbolske rammen (Bolman og Deal 2003).

Nyere definisjoner av skoleledelse slår fast at ledelse ikke er personlige egenskaper som bestemte individer har, og som setter dem i stand til å lede skolen ved hjelp av sine personlighetstrekk. Det er mer snakk om handlingsvalg og gode samhandlingsprosesser skriver Fevolden og Lillejord i sin bok "Kvalitetsarbeid i skolen". De skriver videre;

*Likevel har vi en tendens til å overdrive lederens evne til å påvirke hendelser gjennom heroiske fortellinger. Slike heltefortellinger øver, ifølge Donaldson (2001:40), vold på det demokratiske verdssystem, og det distribuerte maktsystem som finnes i skolen. (Fevolden og Lillejord 2005).*

Det er imidlertid ikke lett å fremstå som en god skoleleder om ikke økonomien ved skolen tillater at man kan gjøre stort. Mange skoleledere er gjerne eksperter på de pedagogiske sidene ved skoledriften, men har ofte mangelfull forståelse for den ressursmessige eller budsjettmessige siden av virksomheten, skriver Skedsmo i sin bok Utdanningsledelse. De skriver videre at det er særlig viktig å vite:

*..om det er mulig å øke bruken av én type ressurs på bekostning av en annen, uten at mengde eller kvalitet på tjenesten endres. Når slike endringer i ressursbruken er mulig, sier vi at det finnes økonomiske substitusjonsmuligheter mellom ressursene. Som vi forstår må en faktisk ha pedagogisk innsikt for å vurdere substitusjonsmuligheter i den hensikt å gjøre skoledriften mer effektiv. (Sivesind, Langfeldt og Skedsmo 2006).*

Ottesen og Møller er forfattere av ett kapittel i boka *Utdanningsledelse* av Sivesind, Langfeldt og Skedsmo. Her tar de opp problemet med den sterke ledersentreringen som har opptatt ledelsesforskningen de senere år og refererer til Peter Gronn når han sier:

*Mange studier har en tendens til å framstille lederarbeidet lineært eller som en strøm av kumulativ strøm av enkeltstående, oppgaverelaterte og individuelle handlinger (Gronn 2003).*

Ottesen og Møller peker videre på et alternativ til denne formen for lederskap, nemlig et distribuert perspektiv på ledelse (kap.7 i Sivesind, Langfeldt og Skedsmo sin bok *Utdanningsledelse*). Med hensyn på nyere forskning omkring fremgangsrike skoleledere og skoleledelse, trekker Møller og Fuglestad fram analysen til Leithwood og Riehl som i stor grad har dannet utgangspunkt for det internasjonale forskningsprosjektet *Successful School Leadership*. Leithwood og Riehl sammenfatter sin analyse i 6 påstander om fremgangsrikt lederskap:

1. God skoleledelse bidrar til å forbedre elevenes læringsresultater, men lederskapets effekt er primært *indirekte* da de medieres (formidles) gjennom variabler som skolens visjon og mål, læreplan og undervisningspraksis.
2. De viktigste kilder til ledelse i skolen er skoleledere og lærere.
3. I tillegg til skoleledere og lærere, bør ledelse også distribueres til andre i skolen og skolens nærmiljø.
4. Ledelsespraksis kan beskrives ved hjelp av noen grunnleggende kvaliteter som har verdi i nesten alle sammenhenger på tvers av organisasjonstyper og kontekster. Det omfatter å gi retning, bidra til personalutvikling og påvirke utviklingen av organisasjonen. Dette kan betraktes som en nødvendighet, men ikke en tilstrekkelig del av lederens repertoar.
5. I tillegg til å ivareta de grunnleggende kvalitetene innefor ledelsespraksis, handler gode skoleledere på en måte som anerkjenner og tar på alvor at de må stå til ansvar for det arbeidet de utfører overfor ulike grupper.
6. Gode ledere som arbeider i skoler med svært heterogene elevgrupper, er i sin praksis fokusert på å fremme kvalitet, likeverd og sosial rettferdighet. Denne type praksis inkluderer å utvikle undervisningen og læringsbetingelsene, skape sterke fellesskap i skolen, fremme utviklingen av en utviklingskultur blant foreldrene og

bidra til å øke elevenes sosiale kapital. Hvis man lykkes i å etablere en hjemmekultur som støtter opp om skolen læringsprogram, mestrer elevene skolen bedre.

Forskningsrapporten over er hentet fra amerikanske forhold. Møller og Fuglestad hevder imidlertid at man ikke uten videre kan adoptere ”oppskrifter” for godt lederskap utviklet i et land med en annen skolehistorie og med andre kulturelle forutsetninger. Årsaken til dette, sier de, er at skoleledelse er historisk og kulturelt betinget (Møller og Fuglestad 2006). En lignende undersøkelse som den amerikanske, ble imidlertid gjort også for norske forhold (av Møller, Eggen, Fuglestad m.fl.) og her var funnene blant annet:

1. Skoleledelse praktiseres nesten utelukkende som et samarbeid i et team og med en lærer sentrert tilnærming som fokus for skolens filosofi og praksis.
2. Respekt for den enkelte student og kollega i bygging av fagmiljøene i praksis synes å være en veiledende norm for oppførsel.
3. Skoleledere som lykkes i å oppfylle en moralsk bedrift basert på demokratiske prinsipper og verdier, klarer dessuten å håndtere de typer av dilemmaer som er kjernen i å jobbe med mennesker på en skole. (*Successful school leadership: the Norwegian case*; <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1524373&show=html> )

Nordiske undersøkelser som har som mål å utvikle kjennetegn for gode og effektive skoler, og eller som har foretatt en kobling mellom skoleledelse og elevresultater, finnes det ikke mange av. Gunn Imsen sin evaluering av Reform 97, er et unntak. Hun konkluderer her med at det ikke fremkommer noe klart mønster når det gjelder hvilke variabler som kan forklare forskjellene i elevprestasjoner. Hun sier videre at lærerne er de viktigste aktørene for hva slags undervisning elevene får, og at skolelederne i beste fall har en indirekte betydning for hva som skjer i undervisningssituasjonene. Kvaliteten på skolelederens arbeid, synes likevel å ha sammenheng med skolens kollektive miljø, utviklingsorientering og konkret utforming av de rammefaktorene som har betydning for lærernes arbeid med elevene, for eksempel utforming av timeplanen.

Alvesson sier følgende om ledelse og dens forbindelse til kultur:

*For å forstå hva ledelse er, må man ta hensyn til den sosiale konteksten hvor ledelsesprosessen foregår. Ledelse er ikke bare en gruppe som handler og en gruppe underordnede som reagerer på mekanisk vis, men en komplisert sosial prosess hvor betydningene og tolkningene av hva som blir sagt og gjort er avgjørende. Ledelse er dermed knyttet til kultur, både på organisasjons- og samfunnsnivå (Alvesson 2002).*

God skoleledelse har ifølge Lægdene også med kultur å gjøre. Et gap mellom uttrykte og reelle verdier i skolemiljøet kan være bevisst eller ubevisst skjult for medarbeiderne (Lægdene 2000). I begge tilfeller kan de være ødeleggende for en endringsprosess, da man på forhånd neppe kan forbedre seg på mottiltak. Derfor er det nødvendig at denne utviklingen av skolens kultur foregår åpent, synlig og offentlig for alle involverte (Moos & Carney 2000). Lægdene mener videre det er viktig å sette søkelyset på skolekulturbegrepet, fordi kulturen på den enkelte skole er avgjørende for den læring og utvikling som foregår på skolen, og dermed også for skolens framtid (Lægdene 2000). Strand på sin side trekker fram hvordan en organisasjon kan oppfattes å drive med en systematisk sortering og til og med en blindhet for visse typer informasjon, nettopp fordi kulturen filtrerer eller utelater visse typer informasjon eller forhold som blir ansett ikke å ha betydning i vedkommende sammenheng og eller ikke er kjent i den kulturen som råder i organisasjonen (Strand 2007). Skolekultur har også blitt definert som ”et felles verdisystem, en felles agenda og kollegiale relasjoner mellom de voksne, sammenkoblet med en lærerrolle som går ut over eget klasserom” (Dalin 1995).

### 3.4 Accountability begrepet

---

Resultatstyring ("accountability") var et krav på slutten av 1970 tallet fra politikere til skoleledere. Akkurat slik andre institusjoner i samfunnet var tvunget til, krevde nå politikerne at også skolene måtte gjøre rede for sine bevilgninger og resultater. Dette førte til en oppblomstring av tester både nasjonalt og internasjonalt. Man ville ha bevis, *evidence*, for hva skattepengene gikk til. Man kan si at hele samfunnet ble mer resultatorientert. Accountability er blitt et sentralt begrep innenfor skolepolitikk over store deler av verden. I USA har man hatt lange tradisjoner med å se på resultatene (styring med output-siden), mens dette ikke har vært tradisjonen i Norge, hvor man har praktisert planstyring (input-siden). Ett av forskningsprosjektene som nå pågår, er Achieving School Accountability in Practice (ASAP), der man vil se nærmere på hva som skjer når norske skoler nå får en helt annen frihet til selv å styre input-siden, mens kontrollen med resultatene blir mye strammere. Planen er å presentere og analysere nåværende og nye verktøy for styring av norsk skole. Verktøyene som er tenkt brukt er av både økonomisk og pedagogisk karakter. Forskerne ønsker å se om verktøyene virker og si noe om hvordan norske skoler best mulig kan hanskles med resultatstyring (Norsk Forskningsråd, 25.april 2005).

Utdanningsdirektoratet sier blant annet følgende om rektors ansvar med hensyn på elevenes resultater:

*En rektor er ansvarlig for elevenes læringsresultater, og rektors evne til å lede læringsprosesser vil være avgjørende.. En skole er en kunnskapsorganisasjon med strenge krav til faglighet. Rektor må derfor ha tilstrekkelig god fagkompetanse og legitimitet til å kunne gjøre gode faglige vurderinger, samt spille på faglig kompetanse internt og eksternt.*

[\(http://www.udir.no/Artikler/Skoleledelse/Kompetanse-for-en-rector---forventninger-og-krav/\)](http://www.udir.no/Artikler/Skoleledelse/Kompetanse-for-en-rector---forventninger-og-krav/)

I følge Jorunn Møller vil det si at skolen, skoleledere og lærere skal "(...) stilles til ansvar eller til "regnskap" for den kvaliteten elevresultatene er et uttrykk for, og dette arbeidet må kunne dokumenteres utad." (Møller & Fulglestad, 2006).

Stortingsmelding nr.30 (2003-04) *Kultur for læring*, slår fast at:

*Av alle ressurser i skolen er lærernes kompetanse den faktoren som påvirker elevenes prestasjoner mest.* (Stortingsmelding nr. 30, 2003 – 2004)

Men i hvilken grad er så skolelederen opptatt av elevenes resultater? I Norge har vi tradisjonelt stolt på at lærere og skoleledere er ansvarlige yrkesutøvere som ønsker å utføre jobben sin på best mulig måte. Det var lærerne og skolelederen som var de beste til å vurdere hva som var til det beste for barna med få krav om å kunne vise til resultater. Tidene endres og skolen og skoleledere må, nå som så mange andre, ha et mer ansvarlig forhold til de resultater som fremlegges. Stortingsmelding nr. 30 understrekes også betydningen av å satse på skoleledelse. Tiltakene som skal utvikle skolen til en lærende organisasjon defineres i meldingen som systemskifte. "Accountability" er blitt et sentralt begrep i denne sammenhengen, skriver Møller og Fuglestad (Møller og Fuglestad 2006). De hevder at slik uttrykket brukes internasjonalt, innebærer det at skolen og lærerne som yrkesutøvere stilles til ansvar for den kvaliteten elevresultatene er et uttrykk for, og dette arbeidet må kunne dokumenteres utad. I en bedrift ville uttrykket accountability bety at lederen har ansvaret for bunnlinjen. Begrepet er sentralt, og en form for bokføringsansvar. For skolen ville uttrykket henseile på i hvilken grad skolelederen er opptatt av skolens resultater, og skolelederen ville selv være den ansvarlige for elevenes resultater. Men som vi har sett, fremkommer det ikke noe klart mønster når det gjelder hvilke variabler som kan forklare forskjellene i elevprestasjoner (Gunn Imsen, 2004).

## 4.0 Veilederes vurdering av lærlingenes kompetanse

---

### 4.1 Forundersøkelse

---

Etter å ha arbeidet med spørreskjema en tid, var det nødvendig å teste dette ut ytterligere for å finne ut om spørreskjemaet ville fungere etter intensjonene. Det var nødvendig å få testet spørreskjemaet på noen lærlinginstruktører innenfor byggfag som ikke arbeidet i noen bedrift i Telemark. Dette for å unngå at den endelige spørreundersøkelsen skulle kompromitteres av svarene fra denne forundersøkelsen. Opplæringskontoret i Vestfold ble kontaktet og spurt om de kunne hjelpe til med å få 10 lærlinginstruktører i byggfag til å delta i en forundersøkelse ved å fylle ut et spørreskjema (vedlegg nr.9.3). Det sa de seg villige til, og ut ifra tilbakemeldingene fra disse 10 veilederne ble det gjort noen småjusteringer på spørreskjemaet.

Til skjema i forundersøkelsen var det også lagt inn ledige plass for tilbakemelding på hvorvidt spørsmålet var klart formulert, om spørsmålet var relevant, da med tilhørende henvisning til hvilket spørsmål de eventuelt hadde reagert på. Et par tre av tilbakemeldingene på dette punktet dreide seg om at vedkommende mente enkelte av spørsmålene kun var egnet for tømrere. Dette gjaldt spørsmålene om hvordan instruktørene ville karakterisere lærlingenes kompetanse i å kunne: ”bygge komplett bærende yttervegg”, ”utføre enkle bygningsarbeider i våtrom”, samt ”utføre tradisjonell veggforskalling”. Etter en nærmere vurdering og gjennomgang med veileder ble disse spørsmålene fjernet fra spørreskjemaet. Andre tilbakemeldinger som var nyttige i forundersøkelsen, var blant annet behovet for å skille mellom tegningsforståelse og forståelse av beskrivelser. Dette ble tatt til følge og det ferdige spørreskjemaet fikk én variabel angående tegningsforståelse og én variabel om forståelse av beskrivelser. Ett annet av forslagene fra forundersøkelsen, var å innføre et spørsmål i undersøkelsen som dreide seg hvorvidt lærlingene hadde kurs i varme arbeider. Denne tilbakemeldingen var imidlertid kun fra én av instruktørene i forundersøkelsen og etter en nærmere vurdering i lag med veileder, fant vi ikke å skulle ta med dette som en egen variabel. Til sist gjaldt det et spørsmål som gikk på hvorvidt veileder hadde svennebrev i faget. Flere gav tilbakemeldinger på at de reagerte på dette spørsmålet og mente at også fagbrev burde vært ført opp her. Etter en gjennomgang med veileder ble det bestemt at i det endelige skjema for spørreundersøkelsen skulle det stå; ”Har du fag / svennebrev i faget?”

## 4.2 Spørreskjema

---

Forskningsdelen i oppgaven består av en anonym, kvantitativ undersøkelse i form av et spørreskjema (vedlegg nr.9.4). Dette spørreskjemaet har tatt noe tid å utarbeide, hvilket var nødvendig av flere årsaker. For det første var det nødvendig å være viss på at det var overkommelig å gjennomføre undersøkelsen. Siden spørreundersøkelsen skulle besvares på byggeplass ute i den enkelte bedrift, kunne skjemaet ikke være for omfattende. Årsaken til at det ble valgt denne formen for besvarelse, var av den enkle grunn å høyne svarprosenten på undersøkelsen og slippe mange runder med purringer. Det var representanten fra Opplæringskontoret for byggfag i Telemark som foreslo denne måten å samle inn dataene på. Han nevnte at han hadde forsøkt å gjennomføre undersøkelser tidligere, der instruktørene selv måtte sørge for å sende inn svarene, noe som resulterte i en meget lav svarprosent. For at det skulle være realistisk at så nær som alle de spurte ville delta, måtte det la seg gjøre å lese gjennom og fylle ut skjemaet i løpet av 5 til 10 minutter.

Flere alternativer til utforming av spørreskjemaet ble vurdert, før valget falt på det endelige spørreskjemaet som i alt teller 3 sider. Første side forteller litt om hvem jeg er, bakgrunnen for undersøkelsen samt viktigheten av å fylle ut skjemaet. De to siste sidene inneholder selve spørreskjemaet.

Som en garanti mot ikke å få et tilstrekkelig antall spørreskjemaer i retur, valgte jeg å alliere meg med lederen for Opplæringskontoret for byggfag i Telemark, Gustav Rugseth. Rugseth og undertegnede hadde en rådslagning og vi ble enige om at han og hans medarbeidere skulle ta med seg spørreundersøkelsen på deres ukentlige bedriftsbesøk rundt til de ulike lærlinginstruktørene. Siden spørreskjemaet ikke er større enn at det burde være unnagjort på noen få minutter å fylle ut, ble lærlinginstruktørene bedt om å fylle ut skjemaet mens besøket pågikk. Da representanten for Opplæringskontoret var ferdig med sitt besøk, var spørreskjemaet utfylt og han tok med seg det ferdig utfylte spørreskjemaet. På den måten unngikk vi å måtte vente på at besvarelsene skulle bli tilsendt, samt å måtte purre på eventuelt uteblitte svar fra instruktørene. Annet enn at representanten for Opplæringskontoret krysset av for hvilke bedrifter som var besøkt, ble ingen navn skrevet ned. Siden undersøkelsen skulle være anonym, fant vi ut at dette var en ideell måte å gjennomføre den på. Alle de 80 spurte lærlinginstruktørene deltok i undersøkelsen.



På spørreskjemaet skulle instruktørene krysse av for sin karakteristikk av lærlingenes kompetanse etter følgende kriterier:

- 1 = lærlingen har meget god kompetanse på området
- 2 = lærlingen har god kompetanse på området
- 3 = lærlingen har en del kompetanse på området
- 4 = lærlingen har liten eller ingen kompetanse på området
- X = ingen forutsetning for å svare på spørsmålet

For å kunne omsette dette til den karakter de fire ulike svaralternativene ville gitt på skolen, har jeg valgt å definere disse etter følgende skala:

meget god kompetanse	tilsvarende karakter på skolen	5 – 6
god kompetanse	tilsvarende karakter på skolen	3 – 4
en del kompetanse	tilsvarende karakter i skolen	2
liten eller ingen kompetanse	tilsvarende karakteren i skolen	1

Spørreskjema teller totalt 29 spørsmål. 26 av spørsmålene dreier seg om instruktørens vurdering av lærlingens kompetanse innenfor ulike variabler. 12 av disse variablene dreier seg om dannelse, 7 variabler dreier seg om HMS og 7 variabler omhandler grunnleggende ferdigheter i faget. Deretter er det 3 spørsmål som utelukkende er stilt for eventuelt å luke bort veiledere som på grunn av liten fartstid i faget, manglende fagbrev- og eller manglende instruktørkurs, ikke kan regnes for egnet til å delta i undersøkelsen. Dette for å sikre at de instruktørene som svarte, faktisk hadde opplæring i det å være lærlinginstruktør, hadde svennebrev i faget og eller hadde lang nok erfaring i faget til å kunne anses som tilstrekkelig for å opprettholde undersøkelsens validitet.

Spørsmålenes innhold er i hovedsak hentet fra læreplanen for byggfag (<http://www.udir.no/grep/Programomrade/?poid=246520>), men fruktbare samtaler med lærere, fagpersoner og ledere har også hatt en viss betydning. Spørsmålenes endelige utforming er blitt til i etterkant av forundersøkelsen i Vestfold og de tilbakemeldinger som kom der, samt meningsutvekslinger med veileder.

Årsaken til at kompetansevariablene innen dannelse ble såpass mange, bygger på de signalene som jeg fikk i forkant av undersøkelsen, både fra lærere, skoleledere og bedriftsledere. Her har de kommet med en betoning av elevers og lærlingers manglende kompetanse innenfor dannelse, eller som en lærer uttalte det: *god gammeldags folkeskikk*. Siden jeg i forkant hadde fått for så vidt såpass tydelige signaler når det gjaldt lærlingers adferd på arbeidsplassen, virket det både rett og riktig at dette fikk en såpass stor plass i spørreskjemaet.

Instruktørens vurdering av lærlingens kompetanse innenfor HMS er vektlagt med 7 spørsmål i spørreskjemaet. Årsakene til at dette har fått en såpass stor plass i undersøkelsen, er flere. For det første så er mye av det arbeidet som gjøres innenfor bygg- og anleggsbransjen, forbundet med en viss fare. Dette gjelder først og fremst den som utfører et visst stykke arbeid, men siden arbeid innenfor bygg- og anleggsbransjen ofte er et lagarbeid, enten ved at det er flere arbeidere innefor samme fagområde som arbeider sammen eller det er fagpersonell fra flere fagområder som arbeider på samme byggeplass, er derfor arbeiderne gjensidig avhengige av å kunne stole på hverandre. Dette kanskje særlig når det gjelder ivaretagelsen av sikkerheten. For det andre vil en arbeidsplass, uten en fungerende HMS-plan, der rutiner for hvordan, når og hvor regelmessig HMS arbeidet skal utføres er beskrevet og innarbeidet i detalj, tape både når det gjelder effektivitet og sikkerhet for den enkelte arbeider. Det vil være for tungvint og ressurskrevende om de som skal samarbeide, har helt ulike oppfatninger av hvor nødvendig HMS arbeidet er og hvor nøyaktig dette arbeidet trenger å utføres. Arbeidet går raskere og lettere når arbeidsplassen er ryddig, oversiktlig og den enkelte kan kjenne seg trygg. Man kan si at HMS er den mest grunnleggende forutsetning for alt bygge- og anleggsarbeid som foregår. Sett i lys av dette burde HMS kanskje vært et eget fag i yrkesskolen? I en av Arbeidstilsynet sine brosjyrer om HMS i byggebransjen, står det blant annet:

*”Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS) er sentrale temaer innen bygg- og anleggsvirksomhet. Det er mange dødsulykker og yrkeskader i bransjen, og mange sliter med belastningslidelser. Byggherre og prosjektleder har et lovfestet ansvar for arbeidsmiljøet på bygg- og anleggsplassen. Arbeidsmiljøet blir i stor grad bestemt av hvordan HMS blir ivaretatt i prosjekteringen. Byggherren og de som prosjekterer legger derfor grunnlaget for et vellykket resultat. Det er dårlig økonomi å ta sjanser. Det er rimeligere å forebygge enn å reparere.”*

<http://www.handboka.no/Dok/Pdf/Atb/bat575.pdf>

7 av variablene i undersøkelsen dreier seg om lærlingenes mer grunnleggende ferdigheter i faget. Noen av variablene er som å kunne; ”benytte handverktøy”, ”forstå og bruke beskrivelser”, ”forstå og bruke tegninger”. Andre variabler er noe mer krevende og fordrer at lærlingen er noe mer *selvgående*. Dette er variabler av typen; ”velge ut og bearbeide materialer tilpasset arbeidsoppgavene lærlingen blir satt til”, ”dokumentere og vurdere eget arbeid”, og videre; ”følge gjeldende regelverk for utførelsen av ulike arbeidsoppgaver”.

Deretter var det som nevnt 3 spørsmål om instruktørene for å kontrollere validiteten, og til slutt i spørreskjemaet om instruktørenes vurdering av sine respektive lærlingers kompetanse innenfor de ulike variablene, var det satt av noen linjer til ”andre kommentarer”. Skjemaet, slik det ble delt ut til samtlige 80 instruktører, ligger som vedlegg nr.9.4.

### 4.3 Frekvensfordeling

---

Da alle spørreskjemaene var innkommet, ble avkrysningene gjort om til tallmessige fakta. Ved hjelp av statistikkprogrammet SPSS, har det deretter blitt kjørt frekvensanalyse på samtlige variabler. Den skjematiske frekvensfordelingen for alle spørsmålene ut fra SPSS, er å finne i vedlegg nr.9.1.

I lys av at resultatene fra undersøkelsen skulle fremlegges for en del skoleledere, fant jeg det nødvendig å gjøre en kortfattet versjon av funnene i undersøkelsen. Jeg har derfor tillatt meg å gjøre følgende inndeling for de 4 svaralternativene:

- de to beste svaralternativene klassifiseres som ”god til meget god kompetanse”
- de to svakeste svaralternativene klassifiseres som ”ingen til en del kompetanse”.

Ut ifra denne todelte klassifiseringen er det lett å se at frekvenstabellene viser mye positivt om lærlingenes kompetanse innen dannelsen. Oversikten på neste side viser frekvenstabellenes utslag når det gjelder lærlingenes kompetanse, som er klassifisert til god eller meget god, innen de ulike variablene i spørreskjema. Den skjematiske oversikten er klassifisert inn gruppevis mellom 40% og 90% utslag, delt inn i steg med 10% intervaller. Tallene i oversikten er sortert i stigende rekkefølge.

Prosentvis antall første års lærlinger som viser god til meget god kompetanse på følgende områder:

80 – 90%	Møte presis på arbeid
	Benytte hjelm og vernesko der det er påkrevd og eller berettiget
	Vise god adferd
	Vise evne og vilje til å kunne samarbeide
70 – 80%	Føre et passende språk
	Bruke annet verne- og sikkerhetsutstyr der det er påkrevet / berettiget
	Benytte handverktøy (for eksempel hammer, sag, vinkel, vater og lodd)
	Gi beskjed til arbeidsgiver dersom man er forhindret fra å møte tidsnok
	Vise evne og vilje til å holde orden på arbeidsplassen
	Arbeide effektivt til arbeidshagens slutt
60 – 70%	Ta ansvar for materialer, verktøy og annet lærlingen får i sin varetekt
	Vise god orden
	Følge gjeldende regelverk for bruk av ulike type verktøy
	Vise forståelse for betydningen av nøyaktighet og produksjon
	Unngå ureglementerte pauser
	Unngå ureglementert bruk av mobiltelefon i arbeidstiden
50 - 60%	Handtere avfall og materialer i samsvar med gjeldende miljøkrav
	Velge ut og bearbeide materialer tilpasset arbeidsoppgavene
	Bruke riktige løfte- og arbeidsstillinger
	Følge gjeldende regelverk for utførelse av ulike arbeidsoppgaver
	Planlegge og iverksette HMS tiltak for arbeidsoppgaver
	Montere ulike typer stillas og utføre sikring
	Dokumentere og vurdere eget arbeid
40 - 50%	Utføre stropping, anhuking, signalgiving og rigging
	Forstå og bruke beskrivelser
< 40%	Forstå og bruke tegninger

Variabler som sorterer under dannelse (12 stk) er merket



Variabler som sorterer under HMS (7 stk) er merket



Variabler som sorterer under mer spesifikk fagkunnskap (7 stk) er merket



Som frekvensfordelingen viser, kan vi se at instruktørene i det store og det hele er godt fornøyd med lærlingenes kompetanse innen danning. Alle variablene for dette viser at over 60% av instruktørene er fornøyd med lærlingenes kompetanse innefor disse felt. Dette til tross for at variablene for danning teller tolv i tallet, til forskjell fra kompetanse innefor HMS og mer spesifikt faglig kompetanse, som hver seg kun teller syv. Isolert sett behøver ikke dette si så mye om lærlingenes danning. Kanskje det sier mest om instruktørens opplevelse av lærlingenes kompetanse innefor danning, i forhold til de forventninger som var stilt på forhånd. Det er tross alt instruktørens opplevelse av lærlingenes kompetanse som det spørres etter i undersøkelsen.

Variablene som sorterer under HMS plasserer seg i det store og det hele under 60% fornøyd instruktører. Unntakene er variablene ”benytte hjelm og verne- og sikkerhetsutstyr der det er påkrevd og eller berettiget”, samt ”bruke annet verne- og sikkerhetsutstyr der det er berettiget og eller påkrevd”. Disse variablene skårer henholdsvis i underkant av 90% og i underkant av 80% fornøyd instruktører.

De laveste skårene finner vi i variablene for mer spesifikt faglig kompetanse. Her plasserer flesteparten av variablene seg under 60%, én variabel rett i overkant av 40% og én variabel i underkant av 40%. De to sistnevnte er således de mest markante tallene i frekvenstabellen. Hva kan så årsakene til disse svake skårene for kompetanse innefor forståelse av tegning og beskrivelser blant lærlingene være? Er det utelukkende instruktørene som har hatt for høye krav til lærlingenes kompetanse innefor disse feltene, eller er det andre årsaker? Er det slik at elevene fra skolen *ikke* har fått den nødvendige grunnleggende kompetanse i disse områdene som de skulle ha fått? Er det kan hende slik at elevene har fått god undervisning innefor begge emnene fra skolen, men at de mangler den nødvendige erfaringen som skal til for å kunne omsette det de leser av tegningen og eller beskrivelsen i praksis? At de rett og slett mangler det nødvendige praktiske erfaringsgrunnlag som er så viktig for å kunne virkeliggjøre det de leser ut av tegningen eller beskrivelsen? Hva vil i så fall dette bety og vil det kunne få noen konsekvenser for hvordan tegnefaget i den videregående skolen blir gjennomført? Kan det være at et timetall på 140 for tegning på VG1 (<http://www.udir.no/grep/Fag/?fagid=470018>) og 140 for bransjelære på VG2 (<http://www.udir.no/grep/Fag/?fagid=472506>) er for lavt? Dette blir nærmere berørt i drøftingsdelen.

I spørreskjemaet ble det også stilt tre spørsmål til den enkelte instruktør hvorvidt de hadde deltatt på instruktørkurs, hvorvidt de hadde fag/svennebrev og deres fartstid i faget. Når det gjelder sistnevnte variabel har jeg tillat meg å rubrisere disse svarene i fem kategorier, 0-6 år, 7-12 år, 13-19 år, 20-29 år og 30 år eller mer. Skjematisk sett ser besvarelsene under disse kategoriene slik ut:

Har du gjennomført kurs i å være veileder / orientert om din rolle?

	Frekvens	Prosent
JA	43	53,8
NEI	37	46,3
TOTAL	80	100

Har du avlagt fag/svennebrev i faget?

	Frekvens	Prosent
JA	72	90
NEI	7	8,8
MISSING	1	1,3
TOTAL	80	100

Hvor mange års praksis har du i faget inkludert din læretid?

	Frekvens	Valid Prosent	Prosent
0 - 6 år	0	0	0
7 - 12 år	17	21,3	21,3
13 - 19 år	18	22,5	43,8
20 - 29 år	28	35	78,8
30 år eller mer	17	21,2	100
TOTAL	80	100	

Ut ifra tallene i disse tabellene, trekker jeg den konklusjonen at informantene er godt kvalifiserte til å svare på det som det spørres etter.

#### 4.4 Instruktørens kommentarer

---

Sist i spørreskjemaet om instruktørens vurdering av sine respektive lærlingers kompetanse innenfor de ulike variablene, var det som nevnt satt av noen linjer til ”andre kommentarer”. 18 av totalt 80 instruktørene har ført inn kommentarer og kommentarene som har innkommet er som følger: (kommentarene er skrevet ordrett ned)

- Lærlingene vi tar inn er nøye vurdert. 80% av de skoleguttene som vi har utplassert er ikke interessert, resterende 20% er gode. 6 av 8 skolegutter for utplassering har sluttet, eller blitt sendt tilbake til skolen.
- Vurderingen er av helt ferske lærlinger. Lærlingene har økt kunnskap etter 1 år men for dårlig opplæring fra skole innen verktøy, tegning, HMS, bruk av mobiltelefon og stillas.
- Vår lærling er sjelden bra!
- Lærlingen har kun VG1 og er 17 år
- Det kan variere veldig fra lærling til lærling
- Lærlingene har behov for mer praksis. Mer praksis i bruk av verktøy (høvel, sag, etc)
- Lærlingen vi har nå er nok flinkere enn gjennomsnittet. Derfor de gode resultatene.
- Generelt viser lærlingene bra engasjement. Det er noe svake / negative holdninger til å motta lærling. Enkeltes adferd burde vært mer disiplinert.
- Pålitelig
- Unødvendig bruk av mobiltelefon. Unødvendig antall do pauser per dag.
- Lærlingene må få mer info om arbeidstid og bruk av mobiltelefon på jobb
- Skiller nok en god del på lærlingene. Jeg har vært heldig med mine
- Veldig forskjell på lærlinger, særlig i holdninger og kompetanse.
- Stor forskjell på lærlingene
- Er ikke så godt å vurdere alle under ett, da det er veldig forskjell individuelt
- Mye rart. Mange som ikke skulle jobbet med det her. De som er flinke er veldig bra
- Jeg mener det er veldig viktig at lærlingen tar initiativ og viser interesse for faget.
- Stor forskjell på lærlingene. Mange er helt blanke når de kommer i lære.

I korte trekk kan kommentarene oppsummeres i det følgende:

- 7 instruktører nevner på store individuelle forskjeller
- 3 instruktører oppsummerer med å rose lærlingen sin



- 3 instruktører nevner på unødig / ureglementert bruk av mobiltelefon
- 2 instruktører trekker fram behov for mer praksis i bruk av verktøy
- Ellers kun enkeltvis kommentarer

La oss se disse kommentarene opp mot de tallene som har fremkommet i undersøkelsen. Bruk av mobiltelefon og handverktøy er egne variabler i undersøkelsen. Når det gjelder lærlingenes kompetanse i å unngå ureglementert bruk av mobiltelefon i arbeidstiden, har 60,1% av instruktørene krysset av for at de er godt eller meget godt fornøyd. For variabelen som omhandler bruk av handverktøy, ser 76,3% av instruktørene seg godt eller meget godt fornøyd med lærlingens kompetanse på området. Når det gjelder individuelle forskjeller, er ikke det en variabel i seg selv i undersøkelsen, men fremkommer naturlig nok i det innsamlede materiale. Andre kommentarer som er gitt opptre kun enkeltvis. Lærlinger har som hovedregel ikke prøvetid. Unntaket er hvis du er over 21 år når kontrakten inngås. Da har du en prøvetid på seks måneder (Utdanningsetaten, avdeling for fagopplæring <http://www.utdanningsetaten.oslo.kommune.no/fagopplaring/larling/article100829-10103.html> ).

Derimot så har de vært utplassert i bedrift gjennom deler av VG2, slik at de får prøvd seg i bedrift mens de fremdeles er skolelever. Det antas at det er dette som siktes til der vedkommende som har skrevet ned den først kommentaren, idet han kommenterer at lærlingene de tar inn er nøye vurdert. Én instruktør har kommentert at hans lærling kun har VG1. Det kan hende at vedkommende instruktør har blandet sammen med tidligere ordning da det som nå kalles VG1 tidligere het GK (grunnkurs), og det som nå heter VG2, tidligere het VK1. I motsatt fall vil dette kunne påvirke reliabiliteten i undersøkelsen. Det bør likevel understrekes at det kun er én av 80 instruktører som har gitt slike signaler. Det antas for sannsynlig at vedkommende instruktør har blandet sammen gammel og ny ordning, og at reliabiliteten i undersøkelsen derfor forblir uforandret. En ny undersøkelse av de samme instruktørene etter noen måneder ville, slik jeg ser det, antageligvis ikke gitt andre resultater. Dette fordi det i medfølgende skriv til spørreskjema, går fram at det er lærlingenes kompetanse idet de trer inn i bedriften det spørres etter. Dette sikrer, slik jeg ser det, at reliabiliteten i undersøkelsen er ivaretatt. Det er verdt å merke seg at 7 av de 18 instruktørene som har ført på noen kommentarer, har bemerket at det er store individuelle forskjeller lærlingene imellom.

## 4.5 Korrelasjonsanalyse mellom de ulike variablene

---

Korrelasjon, samvariasjon, er i statistikk og sannsynlighetsregning et mål på styrken og retningen på den lineære avhengigheten mellom to variabler. Empirisk observert samvariasjon er en nødvendig men ikke tilstrekkelig forutsetning for å avdekke om det er kausalitet (Store norske leksikon <http://www.snl.no/korrelasjon/statistikk>).

Etter å ha kjørt korrelasjonsanalyse på de innsamlede data, fant jeg at en del samvariasjon gav høye score, noen gav middels score og enkelte gav lave score. Samvariasjon med lav score vitner om lav kausalitet, hvorvidt den ene variabelen er avhengig av en annen variabel, og er i så måte ganske uinteressant. Av den grunn vil det i det følgende konsentreres om tall som indikerer høy korrelasjon (samvariasjon). Variablene deles inn etter dannelsesvariabler, HMS variabler og kunnskapsvariabler. Med bakgrunn i Jacob Cohens korrelasjonsteorier, deles resultatene inn etter følgende skala;

0,60 – 1,00	høy korrelasjon
0,50 – 0,60	middels korrelasjon
0,40 – 0,50	lav korrelasjon.

Den vanlige tolkningen av inndeling etter Cohens skala, er å anse 0,5 som stor korrelasjon, 0,3 som moderat og 0,1 som liten:

*Jacob Cohen has written the most on this topic. In his well-known book he suggested, a little ambiguously, that a correlation of 0.5 is large, 0.3 is moderate, and 0.1 is small (Cohen, [1988](#)). The usual interpretation of this statement is that anything greater than 0.5 is large, 0.5-0.3 is moderate, 0.3-0.1 is small, and anything smaller than 0.1 is insubstantial, trivial, or otherwise not worth worrying about.*

*(<http://www.sportsci.org/resource/stats/effectmag.html>)*

For at det skal være et klart skille mellom middels og stor korrelasjon, er grensene for høy korrelasjon hevet til 0,60.

Dannelses variabler - Høy samvariasjon

Variabler innen dannelses som korrelerer		Grad av korrelasjon	Vedlegg nr.:
møte presis på arbeid	gi beskjed til arbeidsgiver dersom man er forhindret fra å møte tidsnok	0,623	9.2.1
”	føre et passende språk	0,679	9.2.1
”	vise god adferd	0,674	9.2.1
føre et passende språk	”	0,761	9.2.2
”	vise evne og vilje til å kunne samarbeide	0,735	9.2.2
arbeide effektivt til dagens slutt	vise god adferd	0,642	9.2.2
”	unngå ureglementerte pauser	0,629	9.2.3
unngå ureglementerte pauser	vise god adferd	0,624	9.2.4
”	unngå ureglementert bruk av mobiltelefon	0,659	9.2.4
arbeide effektivt til arbeidsslagens slutt	ta ansvar for materialer og annet som lærlingen får i sin varetekt	0,629	9.2.4
”	vise god orden	0,662	9.2.2
vise god adferd	vise evne og vilje til å kunne samarbeide	0,686	9.2.2
”	unngå ureglementerte pauser	0,624	9.2.4
vise god orden	ta ansvar for materialer og annet som lærlingen får i sin varetekt	0,638	9.2.5
vise forståelse for betydningen av nøyaktighet og produktivitet	”	0,681	9.2.6
”	unngå ureglementerte pauser	0,629	9.2.6

## HMS variabler - Høy samvariasjon

utføre stropping, anhuking, signalgiving og rigging	planlegge og iverksette HMS tiltak for arbeidsoppgaver	0,603	9.2.7
”	bruke riktige løfte- og arbeidsstillinger	0,617	9.2.7
bruke annet verne- og sikkerhetsutstyr der det er påkrevd/ berettiget	handtere avfall og materialer i samsvar med miljøkrav	0,636	9.2.7
handtere avfall og materialer i samsvar med miljøkrav	planlegge og iverksette HMS tiltak for arbeidsoppgaver	0,721	9.2.7
”	bruke riktige løfte- og arbeidsstillinger	0,712	9.2.7
planlegge og overksette HMS tiltak for arbeidsoppgaver	”	0,692	9.2.7

## Fagkunnskaps variabler – Høy samvariasjon

forstå og bruke tegninger	forstå og bruke beskrivelser	0,851	9.2.8
”	følge gjeldende regelverk for utførelse av ulike arbeidsoppgaver	0,619	9.2.8
følge gjeldende regelverk for bruk av ulike verktøy og utstyr	”	0,757	9.2.8

Som vi kan se av tabellen over er det en svært høy grad av samvariasjon mellom lærlingens kompetanse i å *kunne forstå og bruke tegninger*, kontra lærlingens kompetanse i det å *kunne forstå og bruke beskrivelser*. Det at tallene i tabellen korrelerer sier ikke i seg selv noe om svarfrekvensen, men kun om hvordan forholdet mellom de to variablene samsvarer. Men som vi allerede har sett, oppfattet flesteparten av veilederne lærlingenes kompetanse som lav, både innen forståelse av både tegninger og beskrivelser (se også 4.3 Frekvensfordeling). Vi kan derfor trekke den slutningen at de lærlingene som skårer lavt på forståelse av tegninger, skårer samtidig lavt på å kunne forstå og bruke beskrivelser. Korrelasjonen, altså styrken på den lineære avhengigheten dem imellom, er meget høy hele 0,851 (se vedlegg nr.9.2.8). Dette kan imidlertid bero på flere forhold og blir nærmere berørt i drøftingsdelen.

## 4.6 Hovedresultater

---

Mange av tallene korrelerer høyt, særlig innenfor dannelsesvariabler. Dette tyder på at de lærlingene som skårer lavt på én variabel, det er de samme lærlinger som skårer lavt på andre variabler. De lærlingene som skårer lavt på å føre et passende språk, er de samme lærlingene som skårer lavt på å vise god adferd, samt å møte presis på arbeid. Videre så er de lærlingene som skårer lavt på å unngå ureglementert bruk av mobiltelefon, de samme lærlingene som skårer lavt på å unngå ureglementerte pauser eller å vise god adferd. Det er med andre ord en høy samvariasjon mellom en god del variabler innenfor dannelsesvariabler, noen færre samvariasjoner innenfor variabler som sorterer under HMS og kun enkelte samvariasjoner blant variabler innenfor grunnleggende ferdigheter i faget.

De variablene som viser størst utslag i frekvensfordelingen er variablene *forstå og bruke beskrivelser* og *forstå og bruke tegninger*. Samtidig er det disse to variablene som viser det største utslaget i korrelasjonsanalysen. Ut ifra dette kan vi trekke den konklusjonen at de lærlingene som er svake i å forstå og lese en arbeidstegning, samtidig er svake i å forstå og bruke arbeidsbeskrivelser. At 6 av 10 lærlinginstruktører er av den oppfatningen at deres lærlinger kan lite eller ingenting om tegning og beskrivelser er, slik jeg ser det, bemerkelsesverdig svake resultater.

## 5.0 Skolelederens respons på resultatet av undersøkelsen

---

### 5.1 Intervju med seks skoleledere I Telemark

---

For å få noen ulike skolelederens synspunkter på den undersøkelsen som er gjort, er det foretatt intervjuer av seks personer som på en eller annen måte befatter seg med skoleledelse i Telemark. Disse seks består av tre rektorer ved videregående yrkesfaglige skoler i Telemark, to avdelingsledere for byggfag og en representant fra Opplæringskontoret for byggfag i Telemark. Intervjuene er foretatt i uke 9 og 11, 2011. Samtlige av intervjuobjektene fikk tilsendt resultatene fra undersøkelsen, samt omtrentlige hvilke spørsmål som de ville bli stilt, elektronisk dagen før intervjuene fant sted (vedlegg nr.9.5). Det er ikke blitt gjort notater under intervjuene, men det er benyttet en digital lydopptager under alle intervjuene. Intervjuobjektene er i forkant av intervjuet blitt gjort oppmerksom på at intervjuet vil bli innspilt på lydopptager.

Svarene er delt opp i tre kategorier;

- Reaksjoner på tallene
- Føler de et ansvar for å ta konsekvensene av disse tallene?
- Hva vil de gjøre / sette i gang på skolen?

## 5.2 Skoleledernes reaksjoner på undersøkelsen

---

Som nevnt ble alle intervjuene innspilt på en lydopptaker. Dette for i etterkant å kunne skrive ned ord for ord det som ble sagt. På den måten vil det intervjuobjektene så bli gjengitt så korrekt som mulig. Alle intervjuene er renskrevet i etterkant, men siden disse renskrevne notatene fyller 35 stk A4 sider, har jeg tillat meg kun å ta med hva jeg oppfatter som essensen av det som ble sagt under intervjuene.

De tre rektorene sine svar plasseres først, deretter avdelingsledernes svar og til sist svarene fra representanten for Opplæringskontoret. For til en viss grad å beholde en slags anonymitet, er skolene som er besøkt og de personer som er intervjuet, navngitt med fiktive navn. De tre videregående skolene som er besøkt heter heretter Engan VGS, Marker VGS og Haugen VGS. De respektive rektorene navngis Pia Nysæter, Kåre Edvardsen og Annett Karlsen.

Rektoren ved Engan VGS, Pia Nysæter, virket interessert og imøtekommende helt fra starten av. Hun syntes undersøkelse virket meget interessant og stilte gjerne opp til et intervju for å gi noen kommentarer på resultatene av denne. Pia har en yrkesfaglig bakgrunn som servitør og har siden arbeidet både som lærer og inspektør ved en annen videregående skole før hun trådte inn i rektorstillingen. Hun har i sin periode som rektor vist at hun besitter en god porsjon endringsledelse. Da bedriftene for en tid siden meldte sitt behov for en ny yrkesfaglig linje, var det langt på vei rektor Pia som sørget for å opprette en slik linje ved Engan VGS. Hun har også tidligere uttalt i et intervju med en lokalavis at:

*Rektor Pia Nysæter ved Engan videregående skole sier at samarbeidet med bransjen betyr veldig mye. Nå får elevene realistisk opplæring i forhold til hva de vil møte ute. Så vi er kjempetaknemlige for at bransjen engasjerer seg, og det har de virkelig gjort her. Dette er gull verdt, og vi setter virkelig pris på det, sier Nysæter til TA. ( <http://www.ta.no/nyheter/article4552550.ece> )*

Rektoren ved Marker VGS, Annett Karlsen, virket også interessert i undersøkelsen og stilte mer enn gjerne opp til et intervju. Annett har i likhet med Pia også en yrkesfaglig bakgrunn, men Annett som elektriker. Hun har siden arbeidet som både lærer, inspektør og leder for inntakskontoret ved Fylkesadministrasjonen før hun ble rektor. Så langt hun kjente til var det

ikke foretatt noen slik undersøkelse tidligere og hun uttrykte begeistring over at noen så seg i stand til å fordype seg i disse temaene. Annett har tidligere ytret i media at hun fortviler over mangelen på sanksjonsmuligheter overfor rampete elever som kun er ute etter å spolere undervisningen:

*Hvis lærerne skal følge reglene til punkt og prikke, får de ikke sende elever på gangen for å bråke eller komme for sent. Hun er oppgitt over skolens manglende mulighet til å slå ned på de få bråkemakerne som ødelegger for så mange. ( <http://www.varden.no/nyheter/skolen-mangler-sanksjoner-1.312867> )*

Rektoren ved Haugen VGS, Kåre, som for øvrig har sin bakgrunn som filolog (språkforsker), var i utgangspunktet lite interessert i å kommentere noen resultater fra en slik undersøkelse, pekte på sin manglende fagbakgrunn og innsikt i de ulike temaene som ble omhandlet i undersøkelsen. Han gikk etter hvert likevel med på å stille opp til et intervju for å gi noen kommentarer.



## A. Reaksjoner på tallene:

- Pia:** Vi er veldig glade for at lærlingene viser en såpass høy skår på å møte presis på arbeid, vise god adferd og vilje til å samarbeide. Og vi er glade for å se at lærlingene i så stor prosentkala som 80 – 90%, hadde en god kompetanse på bruk av hjelm og vernesko. Når det gjelder den faglige delen, så skal jo disse kursene forsvare mange retninger og fagområder, men det vi ofte får høre fra bedriftene er at det aller viktigste er at de er på plass, at de er presise, oppfører seg ordentlig og er lærevillige.
- Annett:** Jeg synes undersøkelsen er interessant, for jeg har aldri sett denne type undersøkelse tidligere. Undersøkelsen peker på det læringsutbytte elevene har, som bedriftene faktisk oppfatter at de har. Dette til forskjell fra elevundersøkelsen som vi har hvert år, som dreier seg mye om trivsel. Vi får jo her bekreftet en del ting som vi har hatt en mistanke om. Tallene for mobilbruk, ureglementerte pauser, å møte presis på jobb og ha god orden, disse tallene burde vært 100%. Det er disse tingene vi får tilbakemeldinger fra bedriftene på. En slik undersøkelse kunne godt vært gjennomført på alle yrkesfagene, men jeg tror resultatene ville blitt veldig like.
- Kåre:** Jeg synes de skårer dårlig på det som er essensielt, særlig dette her til slutt da, det å forstå og bruke beskrivelser altså. Det å kunne bruke tegninger, kunne følge opp tegninger når de kommer ut i yrkeslivet. Den stiller vi et spørsmålstegn ved. Vi mener at de elever som forlater oss, de ligger bedre an på akkurat det der. Det jobbes veldig mye med beskrivelser og tegningsforståelse.
- Ja, nei altså jeg syns at tilbakemeldingene fra de instruktørene, på de faglige tingene så samsvarer ikke dette med vår oppfatning altså. Vi har sett på at vi, det meldes til meg i hvert fall, at de er bra på det faglige. Jeg bygger på det inntrykket som jeg har fått etter å ha snakka litt med lærerne våre. Og jeg underviser jo ikke her, så som rektor så kan ikke jeg svare på om de bruker riktige løfteteknikker eller lignende.

## B. Føler de et ansvar for å ta konsekvensene av disse resultatene?

Pia: Ja, hele den pakken her ligger til slutt som et ansvarsområde hos meg, men selvfølgelig er det delegert rundt til de ulike avdelingslederne. Jeg vil nå, sammen med avdelingslederen for bygg, ta et møte med lærerne på bygg og diskutere det her. Vi vil ta dette opp, og i den grad vi ikke har vært gode nok, så skal det jobbes med. Helt klart! Det er ikke sikkert at disse tallene er helt representative for vår skole, men det vi er svake på må vi inn å gjøre noe med.

Annett: Ja, det burde få konsekvenser. Vi burde diskutere og drøfte hva som er viktig i opplæringen. Vi er ikke gode nok til å se hva bedriftene forventer og hva bedriftene er i behov av at lærlingene kan. Vi legger altfor mye vekt på lærernes interesser og hva elevene synes er moro. For våre elever er det å sitte og tegne på data, 100% misbruk av tid.

Det er mange viktige ting som kommer fram i denne undersøkelsen og vi har her en dokumentasjon på at noe av det vi driver med, ikke er riktig. Vi bruker tiden feil. Vi fokuserer på ting som er unødvendig og bruker altfor lite tid på ting som er viktige at lærlingene kan når de kommer ut. Ungdommen må få klare rammer. Det nytter ikke å dille med de lenger. Bedriftene kan sette klare rammer, det kan ikke vi. Noe av det som det offentlige sliter med, er jo at vi får inn veldig mange svake elever, og vi får inn voldelige elever. Der har vi litt for få virkemidler. Vi skulle gjerne hatt klarere virkemidler for å få ut enkelte individer som bare ødelegger.

Når det gjelder HMS vil jeg ikke legge skylda på eleven, der vil jeg legge skylda på skolen og den opplæringen de har fått. Det er jo en svikt i opplæringen. Dette er en veldig god tilbakemelding til opplæringen, til skolene. Se her hva eleven ikke kan, som vi forventer at de kan når de kommer ut. Det er noe skolen må ta ansvar for.

Kåre: Ja, jeg vet ikke helt. Hvis vi får en tilbakemelding, skal vi si etter en tung undersøkelse, så da er det jo klart at da må vi jo se på resultatene og se om vi kan legge opp opplæringen på en enda bedre måte og fange opp de negative tilbakemeldingene som er kommet her. Men sånn ut ifra den oppstillingen her, så er det ikke så lett å..., det kommer an på skolen. Når jeg gikk gjennom dette

her med mine lærere, så mener de noe annet tydeligvis, enn det som kommer sterkt til uttrykk her. Jeg ville avvente en konklusjon på hva som kommer ut av en sånn oppgave, før man kan sette seg å se på om det er noe vi bør gjøre fra skolens ledelse i organiseringen av det hele.

Når det gjelder for eksempel det med stropping anhuking og rigging, så får de ikke noen opplæring i dette hos oss. Det er nok fordi vi har byggteknikk. I alle fall så kunne ikke den læreren jeg snakket med ha noen formening om det.

### C. Hva vil de gjøre / sette i gang på skolen?

Pia: Jeg synes det er en veldig bra undersøkelse dette her. Nå har vi noe konkret og handfast å vise våre elever og lærere, slik at de kan legge opp undervisningen deretter. Men det jeg synes er kjempeviktig her, det er at først og fremst HMS biten er på plass og at dannelses biten er på plass og det faglige nivået ut ifra det nivå elevene klarer å ta imot da. Jeg tenker at vi kan konkludere dette her med at vi skal ta det her opp med byggavdelingen, vi skal jobbe en del med dette her med tegning, hvor det er dårlig. Er det dårlig? Og hva kan vi gjøre? Også skal de få tilbakemelding på at de er gode på å oppdra elevene så langt, ut ifra det nivået de forskjellige elevene er på. Også må vi jobbe sterkt med HMS. Det er egentlig min konklusjon. Det er supert med denne tilbakemeldingen og vi skal ta tak i dette!

Annett: Jeg har gått til avdelingslederen og sagt at dette med tegning må dere drøfte. Dette har vært en særinteresse til noen enkelte lærere også har de fått med seg resten av avdelingen. Det er bare noen få spesialister som sitter og tegner på data i dag. Derfor er det meningsløst at vi bruker mye tid på det med våre elever. Det synes jeg det må bli en endring på.

Disse dårlige resultatene skyldes i stor grad det faktum at VG1 har blitt så bredt som det har. Det er ikke tvil om annet.

Jeg synes det er et godt grunnlag for å drøfte på byggavdelingen. Her ser vi hva bedriftene trenger. Det er det som er viktig for oss. Vi må tilpasse oss det lokale næringsliv og hva er det bedriftene forventer at elevene kan. Det er

forferdelig viktig for oss. Hvis vi fjerner opplæring innen det bedriftene synes er viktig, hvorfor skal bedriftene hente elever som har fått opplæring hos oss? Da er det jo bedre for bedriftene selv å motta støtte fra Staten til selv å drive opplæringen. Da er det vi driver med bare tull. Da tar det ikke lang tid før vi som skole er kjørt ut over sidelinja. Bedriftene har allerede begynt, først på TIP (Teknikk og Industriell Produksjon) og nå planlegges det for rørleggerfaget. Og det er klart at dette er å avvikle den yrkesfaglige opplæringen i skolen, hvis vi ikke tar opplæringen på alvor. Så viktig er det.

Jeg kommer til å være så alvorlig overfor personalet mitt og si at nå må de tenke på sin egen fremtid, ellers så avvikler de sine egne arbeidsplasser. Jeg forteller det til avdelingslederne. At sånn og sånn burde det være og de skal da formidle det videre. Det er de som må formidle det videre. Det hjelper ikke at jeg står og forteller dette til alle de ansatte. Det er avdelingen som må gripe fatt i det og tenke; Hvordan skal vi drive avdelingen best mulig? Også er det veldig viktig at de må tenke seg om, ellers så risikerer vi at hele utdanningen forsvinner ut av skolen. Og den som ligger mest utsatt, det er byggfagene.

Kåre: Nei, jeg kan ikke gjøre noen endringer jeg sånn uten videre. Jeg må jo snakke med fagpersonellet først. Jeg mener at dette bør munne ut i noen klare konklusjoner på hva som, ut ifra, og hvis du da vektlegger mottagerne, og det er kanskje det som er viktig å vektlegge, så bør det bli en oppsummering om hva som er utfordringene i skoletiden, altså i de to årene de går på skolene, i forhold til forbedringspotensialet, eller i forhold de kravene som tydeligvis instruktørene stiller. For når instruktørene svarer her, så er det tydelig ut ifra en del kriterier, en del verdier, en del krav som de stiller til elevene som de mottar, også ut ifra den systematisering som er gjort der. En sånn tilbakemelding som dette kan være et utgangspunkt for en refleksjon blant faglærerne på deres egen praksis før en sender eleven ut. Det kan det bidra til. Jeg la dette fram for en av lærerne og vedkommende sa at nei, vi synes noe annet. Så får du da lærernes synspunkter på hva instruktørene har svart.

Ikke noe sånn konkret. Som jeg sier, jeg tror ikke vi kan nyttiggjøre det mer enn å si at dette er en samlet tilbakemelding fra instruktørene i Telemark Fylkeskommune og be dem vurdere sin egen praksis og måloppnåelse i forhold

til prosentfordelingen her. Og det er egentlig det jeg har gjort med den lista her med én av disse lærerne, for å få litt tilbakemelding på hva de mente og da er det altså litt sprik her. Vi har i alle fall fått et høyere skår enn hva dine tall viser. Men det er deres observasjoner altså. Og det er alltid svakheter med sånne spørreundersøkelser. Lærerne vil gjerne gå i en slags forsvarsposisjon for det de gjør og mottakerapparatet går gjerne i en angrepsposisjon. Og det er jo gjerne en avveining som, hvor er sannheten? Hvor er virkelighetsbeskrivelsen? Det kan du ikke si kommer klart frem her. For instruktørene ute har høyere forventninger til hva elevene har med seg fra skolen, enn det som er realistisk å anta. Mens lærerne kan ha større forhåpninger. Men det er grunn til å reflektere, det er det.

Deretter svarene fra avdelingslederne for byggfag, Tor og Per-Erik, samt representanten fra Opplæringskontoret, Hermann:

#### A. Reaksjoner på tallene:

Tor: Det kan godt hende at dette stemmer, men vi jobber jo med å bli bedre da. Vi har et prosjekt nå som heter ”løft yrkesfagene”, og der prøver prosjektlederen å føre oss sammen med Opplæringskontorene og representanter for NHO (Næringslivets Hovedorganisasjon). At vi skal få en mer helhetlig, at vi skal samarbeide mer. Bl.a. at vi skal dokumentere det som blir gjort, slik at når de til slutt går opp til fagprøven, som er det endelige målet med dette her at de skal bli fagarbeidere, at de har dokumentert hva de har vært igjennom på skolen, og i praksis og i opplæringsfasen som lærlinger. Og vi må få en skikkelig oversikt iver, hva som er dekket. Og her det jo ting vi er svake og sterke på.

Per-Erik: Av de som har svart 70% eller bedre i de områdene som du har satt opp, er det bra i forhold til hva vi kunne forvente  
Det er dårlige ferdigheter innen tegning blant elevene, men dette har vi allerede tatt tak i. Inntil for et par år siden var det en altfor stor vektlegging på at

elevene skulle kunne tegne på data, hele tre timer per uke. Men denne kompetansen er jo bare relevant dersom elevene skal videre kan du si. Så du kan si at etter den klagen vi fikk fra Opplæringskontoret i fjor, så har dette blitt forandret. Det med HMS er jo en overraskelse. Den var jeg sikker på at vi kom til så skåre ganske høyt på, men du ser jo her at det er noe som ikke stemmer. Noen lærer gjør tingene bra, andre ikke, men når du leser dette her vil alle kunne kjenne seg igjen i det.

Hermann: Det som slår meg er at elevene er såpass dårlige på sentrale kompetanseområder innen faget, tegnings- og beskrivelsesforståelse, velge ut og bearbeide materialer tilpasset arbeidsoppgavene.

Jeg ble litt overrasket over at såpass mange lærlinger møter presis, ut ifra de tilbakemeldingene vi har fått. Jeg diskuterte dette med en kollega på Opplæringskontoret og vi fant vel ut at vi kanskje har hørt litt mye til de som klager på lærlinger som ikke møter presis, og at det kan være noe av årsaken til at vi har fått et så skjevt inntrykk av lærlingenes kompetanse angående denne variabelen. Vi synes det er skremmende, men ikke overraskende, at det går den gjerne veien når det gjelder det faglige. Den trenden har vedvart siden Reform-94 og fortsatte i Kunnskapsløftet. Dette er også de tilbakemeldingene vi får fra bedriftene. Bra å se at elevene er gode på å bruke verneutstyr, men du kan ikke leve av det.

A. Føler de et ansvar for å ta konsekvensene av disse resultatene?

Tor: Ja, men det er for lite kontakt mellom skolen og bedriftene.

Som en av lærerne sa til oss når vi viste ham disse resultatene, dette er jo smørbrøddlista til oss når det gjelder hva vi virkelig må inn å gjøre noe med. Dette her er svart på hvit, noe å snakke med elevene om og ikke minst lærerne slik at de kan legge opp undervisningen etter. Men det er for lite kontakt mellom skolen og bedriftene. Hadde vi fått sterkere tilbakemeldinger på dette her tidligere, så hadde vi tatt tak i dette før. De blir jo ikke målt i forhold til hva de presterer her, men hva opplevelsen av dem er når de kommer ut. Men dette

her er faktisk en så god ide at vi burde jo bedt Opplæringskontorene om å gjøre en slik undersøkelse. Hvis ikke du har noe imot det, så kunne jeg godt tenke meg å snakke med Opplæringskontorene når de har muligheten til det.

Per-Erik: Ikke annet enn å delegere arbeidet med å lære elevene etter læreplanen, til lærerne som underviser. Og eventuelt hvis det er klager og sånt, så må jo jeg ta opp dette med lærerne.

Det er umulig å få bedriftene til å se dette her som viktig, få dem til å avsette noe tid. Når du kommer til dem, så snakker de, og det de sier, det mener de. Men å avsette noe tid ut over dette til å jobbe med disse sakene, det får du dem ikke til, det har de ikke tid til.

Ja, altså for det første, det er ikke første gang vi har fått denne klagen ifra bedriftene på lærlingens tegningsforståelse.

Hermann: Det burde jo ha noe med vektleggingen i skolen å gjøre. Jeg hørte at fylket nå hadde kjøpt inn mange lisenser på et data tegneprogram. Kunne de ikke heller ha kjøpt masse papirer og blyanter, slik at de kan lære om konstruksjonsforståelse, rekkefølge i byggeprosessen, overganger mellom de ulike bygningsdelene? Forståelsen for hvorfor rekkefølgen skal være slik og sånn, den er for dårlig.

Skolen lager ikke læreplanene, dessverre. Hadde lærerne fått være mer med på utarbeidelsen av læreplanen hadde nok situasjonen vært annerledes. Men jeg misunner ikke lærerne og tror de har mer enn nok direktiver og pålegg å følge allerede. Å skulle ha 15 elever i en klasse hvorav 5-6 har Aspergers syndrom (vansker med sosialt samspill), eller les og skrivevansker, sammen med noen som gjør det godt og vil videre. En umenneskelig oppgave.

Jeg har ikke blitt noe mer optimist etter mine år i Opplæringskontoret. Bredden har blitt for stor på VG1. Hvis en lærling kommer og spør om det er mulig å få opplæring i bedrift, slik som det var før, så anbefaler jeg det. Det betyr at de er inne i skolen 2-3 dager i uka under VG1 og VG2. Deretter er de gjerne inne i skolen 5-7 uker, tar et slags eksamensforberedende kurs. De følger bedriften sitt år og får på den måten mange flere timer i faget enn hva tilfellet er for de som tar det ordinære løpet.

## B. Hva vil de gjøre / sette i gang på skolen?

Tor: Ja, jeg vil ta opp dette med tegningsforståelsen, for det her er jo en skandale. Skal en snekker jobbe som selvstendig, så må han skjønne tegning, ellers er det jo ganske håpløst. Og det kan godt hende at vi må oppgradere våre lærere med noen kurs i tegning for å forbedre dette her.

Per-Erik: Det som ligger under 70% må vi innskjerpe på. Hva kan vi gjøre for å få disse opp på en skår på 70-80%? I det hele tatt er det veldig mange ting vi må skjerpe oss på. Det er bare et spørsmål om i hvilken grad vi kan klare det. Altså, kunne vi kutta ut en del av fagene, så kunne vi gjort det langt bedre på for eksempel tømring.

Altså, vi kan jo ikke gjøre mer enn det vi gjør. Altså, mange elever krever en veldig spesiell oppfølging. For veldig mange elever har vi to lærere. For mange av elevene så må vi ha vakter i forhold til den enkelte elev. Han kan ikke oppholde seg her på skolen sammen med andre elever. Han er en fare for omgivelsene rett og slett.

Både jeg og Opplæringskontoret mener at det vi har gjort nå, å redusere databruken og gå over til manuell tegning og fokusere på det at elevene skal forstå tegningen, det er nok. Men dette er nytt i år. Så du kan si at de elevene som du har der på den lista di der, de har ikke hatt så god trening på tegning og det som har med tegningsforståelse å gjøre.

Hermann: Det har hendt at vi har kurs for lærlinger i tegning. Kveldskurs for den enkelte bedrifts lærlinger. Da har det vist seg at det er skremmende lite tegningsforståelse blant lærlingene. Vår oppgave er kanskje å kurse lærlingene, men nivået er svært ulikt fra den ene til den andre lærling, da er det vanskelig å få med seg alle. Bedriftenes tilbakemeldinger er i alle fall at lærlingene trenger øvelse i tegning.

Vi har og sett at mange av instruktørene har gått med tegningene på baklomma uten at lærlingen får ta del i dem. Dette må vi komme bort ifra. Men flere og flere laminerer tegningene og henger dem opp i brakka slik at også lærlingene når som helst kan gå å se på dem i brakka.



### 5.3 Oppsummering

---

Som en slags oppsummering av det skolelederne sa under intervjuene, vil jeg trekke fram følgende:

- Et flertall av de intervjuede (Pia, Tor, Annett, Per Erik og Hermann) gav uttrykk for at de syntes undersøkelsen var både god og nødvendig. Noen mente denne type undersøkelse burde vært gjort på alle de yrkesfaglige utdanningsprogrammene. Andre var mer skeptiske til det og mente at tallene ikke ville sett så annerledes ut for de andre yrkesfagene.
- Pia var noe tvilende til at disse resultatene var reelt på hennes elever. Kåre var mer avvisende og gav uttrykk for at resultatene sa ingenting om hans elever, siden de favnet en så stor del av lærlingene i Telemark. Han hevdet videre at uten en spesifisering om hvilke lærlinger som kom fra hans skole, sa resultatene lite eller ingen ting om kompetansen for elevene ved hans skole.
- Annett, Per Erik og Hermann hadde lite godt å si om den store bredden som VG1 har fått etter at Kunnskapsløftet ble gjennomført. De trakk fram at det er bedre å konsentrere seg om å lære noe skikkelig enn, slik jeg forstod dem, ”å fare over for mange fag med en harelabb”. To av de intervjuede skolenes rektorer, Pia og Kåre, sa lite eller ingenting om dette. Årsaken til dette var den at man ved disse skolene hadde søkt og fått innvilget dispensasjon, slik at man kunne drive VG1 etter den ”gamle” modellen, i deres tilfelle kun rettet inn mot tømrerfaget eller byggteknikk.
- Flere skoleledere uttrykte bekymring for at elevene er såpass dårlige på sentrale kompetanseområder innen faget, men bare én av skolelederne (Annett), anså dette som et kraftig varsku til skolen. Hun forklarte dette med at skolen ikke er god nok til å se hva bedriftene forventer og hva bedriftene er i behov av at lærlingene kan. Videre hevdet hun at dersom den yrkesfaglige skolen ikke gjør noe med dette snarlig, vil det ikke ta langt tid før skolen som utdanningsinstitusjon for yrkesfagene er kjørt ut over sidelinja.

- Kåre fant, i kraft av at han hadde liten eller ingen tiltro til undersøkelsen med hensyn til hvorvidt resultatene var relevante til egen skole, ingen grunn til å ta stilling til eventuelle nødvendige endringer for å bedre elevenes kompetanse. Han valgte å vektlegge én samtale med én av lærerne, i større grad enn resultatene fra min undersøkelse. Han gjorde ved dette, slik jeg ser det, det han selv hevdet var med å undergrave verdien av en undersøkelse, nemlig å spørre de berørte parter selv om disse var part i saken og dermed ikke tilstrekkelig objektive (jmf. hans eget utsagn om at lærerne kan ha for store forhåpninger til elevene). Videre gav han uttrykk for at instruktørens tilbakemelding hadde liten relevans, verken for hans eller skolens videre arbeid.
- Samtlige av rektorene svarte ja på hvorvidt de bar det endelige ansvaret for elevenes læringsutbytte.

Det bør bemerkes at én av de intervjuede avdelingslederne, Per Erik, hadde sittet i stillingen kun i en kortere periode. Under denne tiden hadde han imidlertid rukket langt på vei, å få bukt med at mye av tidsbruken i tegnefaget gikk med til at elevene tegnet ved hjelp av data. Foruten dette sa samtlige, unntatt rektoren ved Haugen VGS, Kåre, at denne undersøkelsen i en eller annen form ville få konsekvenser for deres arbeid videre.

Når det gjelder skoleledernes videre arbeid med nødvendige kvalitetsforbedringer som en følge av undersøkelsen, ble følgende mulige tiltak trukket fram:

- Å spre resultatene fra undersøkelsen til det øvrige personalet og diskutere eventuelle tiltak som kan settes i verk for å bedre situasjonen
- Bedre samarbeidet mellom skolen og bedriftene
- Sende tegningslærerne på kurs
- Minimere bruken av data i tegningsfaget
- Tydeliggjøre overfor lærerne behovet for å utdanne kompetente elever dersom den yrkesfaglige skolen skal bestå

Hva er endringsledelse? I korthet kan vi si at endring i en organisasjon ofte dreier seg om at noen av de ansatte skal få andre arbeidsoppgaver, det vil si at innholdet i deres arbeid endres noe, og at de kanskje skal begynne å samarbeide med nye personer på nye måter. De ansattes arbeidsmåter endres. For å sørge for at en slik endringsprosess får et så vellykket resultat som mulig, er det viktig at den som har ansvaret for å lede en slik prosess forstår målet med endringen, hvilke konsekvenser denne endringen kan få for en selv, ens ansatte og for hele organisasjonen. I motsatt fall kan lederen selv være et hinder for at endringsprosessen fungerer. Kommunikasjon er her et vesentlig hjelpemiddel slik at det skapes en forståelse for hva målet med endringen er, og hvilke konsekvenser endringen kan eller vil innebære.

*Planlagt endring forutsetter at én person eller flere starter en endringsprosess. Dette innebærer at noen setter i gang et sett med aktiviteter rettet mot å skape forandringer i atferd, strukturer eller kulturer. (Jacobsen 2004)*

I en slik endringssituasjon kan lederen ha mange roller. Ansvaret for både å skape nødvendig endringstrykk og for å skape forutsigbarhet, er blant de mest sentrale. Dette kan ofte være motsetningsfylte roller og vanskelig å forene. Derfor er også ledelse av endring fullt av dilemmaer og paradokser. Viktige ferdigheter for en leder som skal lede en slik endringsprosess kan derfor være ens evne til mestre paradokser og dilemmaer. Organisasjonsteoretikeren Ichak Adizes trekker fram to forhold som endringsledelse blant annet omfatter: for det første å ta gode beslutninger, for det andre å få de gjennomført på en hensiktsmessig måte. Forskning viser at kun 20-30% av alle beslutninger som gjøres, faktisk ender i en gjennomføring i organisasjonen (Ichak Adizes, 1991). Av nevnte grunner bør man derfor som endringsleder bruke mye kraft på å sikre at de beslutninger som tas, faktisk blir iverksatt ute i organisasjonen.

Jacobsen nevner to grunnleggende forutsetninger for at den planlagte endringen skal oppnås. For det første at man har valgt riktig endringsstrategi, for det andre at endringen ledes på rett måte (Jacobsen 2004). I et forsøk på å forstå ulike endringsprosesser arrangerte Michael Beer og Nitin Nohria et seminar ved Harvard Business School der de samlet flere av de toneangivende forskere og teoretikere på organisatorisk endring. Dette resulterte i boken ”Breaking the Code of Change”. I denne boken hevder Beer og Nohria blant annet at av alle

planlagte endringsinitiativ, ender 70% opp med aldri å bli satt ut i livet. Dette er de brutale fakta, sier de. Årsakene til dette er at i deres iver etter å endre organisasjonene, ender dens ledelse opp i å bli fortapt i et hav av tips og oppskrifter på hvorfor en bør foreta endringer, hva en bør søke å oppnå og hvordan en bør gjennomføre det (Beer og Nohra 2000). Videre presenterer de to grunnleggende forskjellige strategier for endringer av organisasjoner, strategi E for ”economic” eller ”økonomisk”, og en strategi O for ”organization”. Strategi E har som formål å skape økt økonomisk verdi, den er drevet fram av toppledelsen og har fokus på strukturer og systemer. Strategi O har som mål å utvikle organisasjonens læringsevne. Strategien er drevet fram av deltakerne i organisasjonen og har fokus på utviklingen av kultur og å skape et stort engasjement. Jacobsen (2004, tabell 7.1, s.211) oppsummerer Beer og Nohra sine to endringsstrategier slik:

	<b>Strategi E</b>	<b>Strategi O</b>
<b>Mål</b>	Økonomisk forbedring	Læringsevne
<b>Ledelse</b>	Instruerende og kommanderende	Delegerende og støttende
<b>Innhold</b>	Strategi, struktur og systemer	Mennesker, grupper, kulturer
<b>Planlegging</b>	Sekvensiell og analytisk	Interaktiv, eksperimenterende og inkrementell
<b>Motivasjon</b>	Bruk av finansielle incentiver	Indre motivasjon, ønske om endring
<b>Konsulenter</b>	Eksterne spesialister	Prosesskonsulenter

Endringer etter strategi E kan fortone seg som vel harde og ubehagelige, men endringer etter denne type strategi, viser seg ofte svært suksessrike. Ledelsen tar beslutninger for alle de andre i organisasjonen. Endringer etter strategi O er mykere og mer deltakelsesorienterte. Denne baserer seg på at mennesker i organisasjonen ønsker å endre seg fordi de føler seg inspirert eller tiltrukket av muligheten til en ny og bedre tilstand. Denne endringsformen er imidlertid klart i mindretall, hevder Jacobsen (Jacobsen 2004).

## 5.5 Hvordan arbeider skolelederne med kvalitetsforbedringer?

---

Hvordan er så holdningene blant lederne ved de yrkesfaglige skolene i Telemark i dag med hensyn til å forbedre kvaliteten ved deres skoler? Er de villige til å ta inn over seg og arbeide målrettet med å forbedre de resultatene som undersøkelser og forskning viser?

Undersøkelsen som er foretatt omfatter den region som de respektive intervjuobjektene er ledere i og den berører deres skoleslag, nemlig den yrkesfaglige videregående skole. Som intervjuene viser, reagerer samtlige skoleledere på undersøkelsen, dog på ulike måter og i forskjellig grad. Flere skoleledere mener den er både nyttig og viktig og de gir uttrykk for å ville arbeide for å forbedre de resultatene i undersøkelsen som de selv mener er for dårlige. En type kvalitetsforbedring som skolene ønsker å igangsette, er å spre undersøkelsen blant personalet (for rektor Kåre, dog med et forbehold), diskutere mulige tiltak for å forbedre status quo, samt å styrke undervisningen innefor tegnefaget som er den variabelen i undersøkelsen som har fått den laveste skåren. Skolelederne gjør sånn sett det Stortingsmelding nr.30 *Kultur for læring* (2003-2004) sier, der det blant annet står å lese:

*Rektor har det overordnede ansvaret for opplæringen ved egen skole og for arbeidet med å utvikle og forbedre skolens læringsmiljø og elevenes læringsutbytte.*

Samtlige rektorer var klare på at det var de selv som hadde det endelige ansvaret for elevenes læringsutbytte. Pia og Annett mente videre at de selv langt på vei var ansvarlige for at tallene i undersøkelsen var som de var. Samtidig mente de samme rektorene at denne undersøkelsen gav et godt bilde av hva bedriftene forventet av byggfagselevne idet de forlot skolen og at undersøkelsen av den grunn var viktig. Kåre mente imidlertid at undersøkelsen sa lite eller ingenting om den kompetanse som elevene ved hans skole hadde idet de trådte ut i bedrift som lærlinger.

Som det gikk fram under intervjuene, viste nesten samtlige av skolelederne en vilje til å arbeide med kvalitetsforbedringer i forhold til de resultatene som undersøkelsen viser. Intervjuene viser også at nesten alle skolelederne tydelig reagerer på undersøkelser og tester som angår deres skoleslag og region. Sånn sett er de seg bevisst sitt ansvar jmf. St.meld.nr.30.

Andre former for kvalitetsforbedringer som ved skolene som ble nevnt under intervjuene var et prosjekt som het "løft yrkesfagene". Dette var et prosjekt som Engan VGS holdt på med og her skulle prosjektlederen føre skolen sammen med Opplæringskontorene og representanter for NHO, slik at framdriften skulle bli mer helhetlig og øke samarbeidet. Ett av virkemidlene var her at det skulle dokumenteres hva som blir gjort, slik at når elevene til slutt går opp til fagprøven, skal det kunne dokumenteres hva de har vært igjennom på skolen, i praksis og i opplæringsfasen som lærlinger. Videre skulle både Engan VGS og Marker VGS se nærmere på tegningsforståelsen som, ifølge avdelingslederen ved Engan VGS, var en skandale. Å sende lærerne på kurs for å oppgradere dem i tegningsforståelse, ble også nevnt som et mulig virkemiddel. For Marker VGS sitt vedkommende, var bruken av dataprogram under tegningsfaget, nå redusert til et minimum. Avdelingsleder Per Erik sa under intervjuet at de ved Marker VGS hittil i skoleåret ennå ikke hadde begynt å praktisere data i tegningsundervisningen, selv om det da intervjuet fant sted var 12 uker igjen av skoleåret.

## 5.6 Skoleledernes endringskompetanse

---

Hva sier så disse resultatene om rektorenes endringsberedskap? Ved Engan VGS besitter, som nevnt, rektor en viss porsjon endringsberedskap, jmf tidligere artikkel om nyopprettet linje ved skolen. Ut ifra det som kommer fram under intervjuene, viser rektor Pia en viss grad av endringsberedskap. Hun hevder i alle fall under intervjuet, at hun har innsett at de resultatene som hun blir konfrontert med er for svake, og at det er behov for å gjøre noen endringer for å forbedre disse resultatene. Endringsledelse dreier seg imidlertid om mye mer enn fagre ord. Uten reell handling skjer det ingen endring. Siden denne undersøkelsen imidlertid er for så vidt såpass begrenset, har det ikke vært anledning til i ettertid å bekrefte eller avkrefte hvorvidt en endring har funnet sted ved de ulike skolene.

Bjørn Hennestad hevder at en av de viktigste årsakene til at endringsprosesser ikke fører frem, er at de faktisk ikke ledes. Det kreves en ledelsesendring hevder (Hennestad 2006). Pia viser under intervjuet både innsikt i behovet for endring, men også vilje til å gjennomføre tiltak for å få til denne endringen. Pia virker både ansvarsbevisst og til en viss grad opptatt av å forbedre kvaliteten på undervisningen ved den skolen hun er rektor ved. Hun er tydelig på at det er hun som sitter med det endelige ansvaret ved skolen, men vegrer seg likevel for å ta inn over seg de resultatene som hun konfronteres med. Hun viser ved det, slik jeg ser det, en tendens til redsel for endring. Dette gjør at hun plasseres i kategorien *den ansvarsbevisste kvalitetsforbedrer*.

Ved Marker VGS viser rektor Annett en svært høy beredskap når det gjelder endring og hun er helt klar på at slik det har vært ved hennes skole til nå, slik kan det ikke fortsette om skolens byggfaglinje skal bestå. Hun har klare meninger om hva som etter hennes skjønn bør endres på, men som hun også sier; *Det er de enkelte avdelingene som må ta tak i dette*. Det antas at en av årsakene til Annett sier det slik, er den at skal man få til en varig endring til noe bedre så må endringen komme innenfra. En endring som påtvinges den enkelte avdeling fra toppledelsen uten i samråd med de berørte parter, fører sjelden noe godt med seg. Mellomledere spiller derfor en viktig rolle når det gjelder å sette toppledelsens visjoner ut i livet. Den beste måten å implementere en endring på, blir derfor ofte gjennom et arbeid i den enkelte avdeling. Dette virker det som om rektor Annett har innsett dette og praktiserer denne måten å lede på. Som Dimmen skriver i sin rapport;

*Mellomledere forutsettes å være drivkraften i organisasjonen fordi de arbeider i spenningsfeltet mellom fagpersonalet og toppledelsen, mellom de profesjonelles ønsker om kompetanseutvikling og hensynet til kvaliteten i tjenesten til elevene. Mellomlederes utfordring er å samordne og finne balanse mellom hensynet til toppledelsens strategi og organisasjonens økonomi, fagpersonalets ønsker om kunnskaps- og kompetanseutvikling, og omgivelsenes og elevenes ønsker og krav (Dimmen 2005).*

På bakgrunn av ovennevnte betegnes Annett som *den ansvarlige, fleksible og endringsvillige leder*.

Rektor Kåre, er på sin side forsiktig i sine uttalelser og vil nødvendigvis gjøre noe som er på tvers av den tydelige byråkratiske linjen som han tydeligvis arbeider etter. Den langsomme, usmidige og upersonlige behandlingen som kjennetegner en byråkrat eller et byråkrati, skinner tydelig igjennom i intervjuet. Han nekter for at de tallene som undersøkelsen viser er reelt ved hans skole. Før han er villig til å foreta noen endring på egen skole som et resultat av tallenes tale, etterspør han en videre og dypere undersøkelse som tydelig kan sette fingeren på presis hvor skoen trykker på hans skole. Problemet er bare det at slike undersøkelser som han etterspør, så godt som aldri blir foretatt. I så fall måtte skolen selv gjennomføre den, noe som igjen ville gitt grunn til å stille spørsmålstegn ved validiteten av selve undersøkelsen. Rektor Kåre velger jeg derfor å betegne som: *Den forsiktige byråkrat*.

I sin bok om digital kompetanse, deler Ole Erstad opp skoler i 4 ulike typer og i 2 dimensjoner. Utviklingsorientert til motstand mot endring og usystematisk mot systematisk.

Typene han nevner er:

1. Pendelskolen som er utviklingsorientert, men usystematisk.
2. Konfliktskolen som er usystematisk, men har mye motstand mot endring
3. Den tradisjonstro skolen som er systematisk, men har motstand mot endring.
4. Skolen med mye handlingsrom, som er systematisk og utviklingsorientert.

På bakgrunn av ovennevnte oppdeling finner jeg det naturlig å plassere Engan VGS som en skole i kategori 1, en pendelskole. Rektor Pia er utviklingsorientert og viser ikke stor



motstand mot endring. Skolens ledelse virker samtidig noe usystematisk i den forstand at de ikke har noen klare retningslinjer for hvordan kvalitetsforbedringer ved skolen skal tas tak i og arbeides med. Årsakene til dette kan være flere. Én årsak kan være at Engan VGS er en liten skole som er blitt nødt til å takke ja til de klasser og de midler de får tildelt om skolen i det hele tatt skal bestå, noe som igjen kan ha påvirket ledelsens redsel for å kunne være for bestemt i sine synspunkter og avgjørelser.

Marker VGS plasseres i kategori 4, en skole med mye handlingsrom, systematisk og utviklingsorientert. Rektor Annett er tydelig opptatt av elevenes læringsutbytte i forhold til hva bedriftene etterspør, og som en følge av det, også den disiplin som hun opplever at bedriftene etterspør. Videre er det klare innarbeidede ansvarsområder når det gjelder hvem som skal gjøre hva i det endringsløpet som rektor forespeiler personalet.

Haugen VGS plasseres i kategori 3. Skolen er tydelig systematisk med en byråkratisk ledelse, men den har stor motstand mot endring, noe som etter min mening går tydelig fram av intervjuene.

En plassering etter Beer og Nohra sine to endringsstrategier, ville ut fra ovenfor nevnte, bli som følger:

Strategi O	- Engan VGS, Marker VGS
Strategi E	- Haugen VGS

## 6.0 Drøfting

---

I denne drøftingsdelen sees det nærmere på de ulike variablenes utslag i undersøkelsen, responsen som skolelederne gav under intervjuene og disse sees deretter i forhold til de problemstillingene som ble satt opp innledningsvis. Videre sees intervjuene og den responsen skolelederne gav, i sammenheng med ulike teorier som finnes om lærende organisasjoner.

### 6.1 Resultater innen de ulike variablene i undersøkelsen

---

Som vi har sett viser undersøkelsen at lærlinginstruktørene jevnt over er bra fornøyd med lærlingenes kompetanse innenfor variabler som sorterer under dannelse. Mer enn 6 av 10 instruktører mener at lærlingene har god til meget god kompetanse innen alle de forespurte variabler som omhandler dannelse. Dette står noe i kontrast til det inntrykket jeg tidligere har fått i samtale med skoleledere og bedrifter. Dette kan imidlertid henge sammen med noe av det som representanten for Opplæringskontorene i Telemark nevnte på under intervjuet; *Vi har kanskje hørt litt mye til de som klager på lærlinger som ikke møter presis, og at det kan være noe av årsaken til at vi har fått et så skjevt inntrykk av lærlingenes kompetanse angående denne variabelen.* Isolert sett behøver ikke disse skår si noe særlig om lærlingenes kompetanse i dannelse (eller adekvat adferd på arbeidsplass om man vil), men kanskje vel så mye om instruktørens forventninger til den respektive lærling innenfor feltet. Det er jo tross alt instruktørens opplevelse eller vurdering av lærlingen det spørres etter i undersøkelsen. Dette gjelder ikke utelukkende for variablene som sorterer under dannelse, men for samtlige av de variablene undersøkelsen omfatter.

Når det gjelder å møte presis på arbeid, vise god adferd og å vise evne og vilje til å kunne samarbeide, svarer 8 av 10 instruktører at lærlingene har en god til meget god kompetanse på disse dannelsesvariablene. Når det gjelder å føre et passende språk, er tallet på fornøyde instruktører sunket til rett under 8 av 10. Likevel, det er store individuelle forskjeller lærlingene imellom, noe som blir understreket av instruktørene i kommentarfeltet. En del av instruktørene oppfatter lærlingenes kompetanse til å unngå ureglementerte pauser, samt deres kompetanse i å unngå ureglementert bruk av mobiltelefon på arbeid, som for dårlig. Begge deler sorterer under det vi kaller dannelse. Dette samsvarer for øvrig godt med det Annett

forteller om under intervjuet når hun sier at; *Det er disse tingene vi får tilbakemelding fra bedriftene på.* Kanskje er det slik at det ikke blir tatt tilstrekkelig på alvor i skolen, dette med å *unngå ureglementerte pauser, samt å unngå ureglementert bruk av mobiltelefon?* Annett hevder at skolen ikke har de virkemidlene som bedriftene har og at det er noe av forklaringen på de nevnte problemer ved denne delen av adferden hos elevene.

Læreplanen sier at orden og adferd skal vurderes hver for seg, og atskilt fra elevers og lærlingers kompetanse i fag. Orden og adferdskarakteren til elevene blir sånn sett en sekkebetegnelse på lærernes oppfatning av elevenes orden og adferd gjennom skoleåret, uten dermed å kunne si noe om tingenes tilstand til den spesifikke adferden som bedriften kunne ville være interessert i hos den enkelte. I lys av dette virker dagens system med orden og adferds karakter noe mer forståelig og kan, dersom karaktersettingen for disse variablene vurderes på samme måte som med andre karakterer, gi bedriftene en god pekepinn på hvordan den enkelte elev ville kunne fungere som lærling ute i bedrift. Selvfølgelig forutsatt at skolene ikke har for høye grenser for å kunne gi en elev nedsatt karakter i orden eller adferd.

Når det gjelder lærlingenes HMS kompetanse, viser undersøkelsen at elevene jevnt over har god kompetanse på å bruke personlig verneutstyr som *hjelm og vernesko*, men også *annet verneutstyr der det er nødvendig og eller påkrevet.* På andre variabler innenfor HMS kompetanse scorer lærlingene derimot ganske svakt. Av de 7 spørsmålene i undersøkelsen som dreier seg om HMS, plasserer 5 av spørsmålene i frekvenstabellen seg til en score under 60% av det totale antallet som har besvart at lærlingen har god eller meget god kompetanse. Ifølge rektoren ved Marker VGS burde tallene for bruk av hjelm og vernesko ligget på 100%.

I likhet med en svak HMS kompetanse blant lærlingene, viser undersøkelsen også svake resultater når det gjelder den mer spesifikke faglige kompetansen. Årsakene til dette kan være flere. For det første så kan det være slik at de forventningene instruktørene har hatt til en fersk lærling, har vært urealistisk høye. For det andre så kan det være slik rektoren ved Marker VGS nevner på, at skolen ikke har vært gode nok til å se hva bedriftene forventer og hva bedriftene er i behov av at lærlingene kan. For det tredje kan det være slik som Annett, Per Erik og Hermann nevner, at bredden som VG1 har fått etter at Kunnskapsløftet ble gjennomført, har blitt for stor til at elevene lærer noen deler av fagene skikkelig godt.

Rektoren ved Marker VGS samt representanten for Opplæringskontorene, er de eneste som nevner ordet *disiplin* under intervjuet. Videre er også disse to de eneste av intervjuobjektene som uttrykker en sterk bekymring for mulige følgevirkninger av ikke å ta disse resultatene på alvor. Følgevirkningene kan nemlig være, sier de, at bedriftene i langt større grad enn i dag, selv kommer til å stå for opplæring av sine egne lærlinger. Dette rett og slett fordi de ikke vil ha lærlinger med så lav kompetanse som elever fra de videregående skolene kan vise til. Dette vil igjen bety sier de, at det ikke lenger vil være grunnlag for å drive en videregående yrkesopplæring i skolen. Om vi ikke snart begynner å høre på hva bedriftene sier, lytte til hvilken kompetanse de ønsker at de elevene de tar imot skal inneha, vil bedriftene snart ikke lenger ta imot elever fra oss og da kan vi bare legge ned vår yrkesrettede videregående opplæring, sier rektoren ved Marker VGS, Annett Karlsen. Og hun avsluttet med å si at hun kom til å være så alvorlig overfor personalet sitt at nå må de tenke på sin egen fremtid, ellers så avvikler de sine egne arbeidsplasser.

Dette samsvarer for øvrig godt med hva som stod å lese i Varden i desember 2009; *Næringslivet krever at skolene strammer opp elevene* (<http://www.varden.no/nyheter/8211-lerlinger-mangler-folkeskikk-1.320306>). I et brev til Undervisningsministeren skriver elev- og lærlingombud Emil Egeland Hansen, blant annet at:

*Dersom denne utviklingen ikke endres, får vi lærlinger ut i bedriftene som bransjen ikke er tjent med.*

Slik jeg ser det, er det dette som er i ferd med å skje. Dersom ikke de videregående yrkesskolene tar på alvor det faktum at bedriftene er misfornøyd med den elevmassen som blir rekruttert som lærlinger innenfor byggfagene, kan vi komme i den situasjonen at bedriftene i så stor grad selv ønsker å innestå for opplæringen at grunnlaget for å drive blant annet programfagene innenfor bygg, ikke lenger er til stede.

## 6.2 Resultat av korrelasjonsanalysene

---

Som vi har sett er det en sterk korrelasjon innen variabler som omhandler dannelse så vel som HMS og fagkunnskap. For førstnevnte tilfelle er det sterkest sammenheng mellom det å *føre et passende språk* og *vise god adferd*, samt *vise evne og vilje til å kunne samarbeide*. Av dette kan vi utlede følgende: Det er sannsynlig at instruktører som opplever at lærlingen utviser god kompetanse i å føre et passende språk, samtidig opplever at lærlingen utviser god kompetanse i å utvise god adferd, samt å kunne samarbeide.

Det er med andre ord slik at de lærlingene som viser god kompetanse innen én av variablene innefor dannelse, de samme lærlingene viser gjerne en høy grad av kompetanse innenfor en av de andre variablene innen dannelse. Har en lærlingen for eksempel god kompetanse i å *føre et passende språk*, så viser lærlingen ofte også god kompetanse innenfor *adferd* (0,761) eller når det gjelder *evne og vilje til å kunne samarbeid* (0,735). Og videre, har en lærling god kompetanse i å *vise god orden*, har den samme lærlingen ofte god kompetanse i å *arbeide effektivt til arbeidsdagens slutt* (0,662), og å *ta ansvar for materialer og annet som lærlingen får i sin varetakt* (0,638).

Når det gjelder lærlingenes kompetanse innenfor HMS, viser resultatene av korrelasjonsanalysene at det er en særlig sterk sammenheng mellom lærlingenes kompetanse i å *handtere avfall og materialer i samsvar med gjeldende miljøbestemmelser*, og lærlingenes kompetanse i å *planlegge og iverksette HMS tiltak for arbeidsoppgaver som skal utføres*, samt *bruke riktige løfte- og arbeidsstillinger*. Av dette kan vi utlede følgende: Det er sannsynlig at instruktører som opplever at lærlingen utviser god kompetanse i å *handtere avfall og materialer i samsvar med gjeldende miljøbestemmelser*, også opplever at lærlingen utviser god kompetanse i å *iverksette HMS tiltak for arbeidsoppgaver som skal utføres*, samt *bruke riktige løfte- og arbeidsstillinger*. Som allerede nevnt, korrelasjonen sier ikke noe bestemt om det er noen sammenheng mellom lærlingenes kompetanse innenfor nevnte felt, men kun om instruktørens opplevelse av en sammenheng mellom de nevnte variabler.

Det største utslaget i korrelasjoner vises innenfor fagkunnskap, nærmere bestemt innenfor *forstå og bruke tegninger*, kontra *forstå og bruke beskrivelser*. Mellom disse to variablene er

det en samvariasjon, 0,851 (se vedlegg 9.2.8). Dette viser at det er svært tydelig sammenheng mellom de to variablene. Årsakene til dette kan være flere. Ett forhold som kan være en bidragsyter, er at de to disiplinene undervises under samme fagparole og at elevene dermed sannsynligvis har samme lærer i de to fagene. Har man opparbeidet seg motstand mot å innlære ett fag fra en lærer, får man lettere en viss motstand mot å innlære seg det andre faget. En annen faktor som kan bidra til en slik gjensidig avhengighet er at kompetansene ligner hverandre i form og innhold. Begge kompetansene forklarer noe om virkeligheten på en teoretisk tilnæringsmåte. Vi kan uansett konkludere med at de lærlingene som instruktørene oppfatter å inneha en lav kompetanse på bruk og forståelse av tegninger, mener at de samme lærlingene har en lav skår på bruk og forståelse av beskrivelser.

Høyskolelektor ved Høyskolen i Bergen, Elisabeth Nilsen, hevdet på Stiklestadkonferansen februar 2010, at mening og mestring henger sterkt sammen. Læring med mening, for å gi mestring. Tidligere har læringsprosessen blitt bremsset av blant annet dannelse, identitet, for dårlig læring. Ved første øyekast ser det ikke ut til at det stemmer så godt overens med den gjensidige avhengigheten som tabellene over viser.

(<http://2010.stiklestadkonferansen.no/NTEVENT/stiklestad2010.nsf/Textpage?OpenForm&P=TEXT2&L=N>) Det er likevel verdt å legge merke til at hun her trekker inn begrepet mening, et begrep som denne kvantitative undersøkelsen ikke omfatter.

### 6.3 Responser fra skolelederne

---

Første del i problemstillingen var:

*Hva slags tilbakemeldinger får den videregående skolen fra lærebedriftene når det gjelder lærlingenes kompetanse?*

På generelt grunnlag er det viktig for den videregående skolen å få tilbakemeldinger fra lærlingbedriftene som tar imot deres elever. Dette er viktig for skolen av flere årsaker. Først og fremst fordi skolen trenger å vite hvilken kompetanse bedriftene er i behov av at deres lærlinger sitter inne med, slik at eleven faktisk innehar denne kompetansen som bedriftene er i behov av idet de trer inn i bedriften. På denne måten er de mer attraktive for bedriften og deres mulighet til å få lærlingkontrakt i en bedrift etter fullført skolegang, har dermed økt betraktelig. Den videregående yrkesskolen er inngangsporten til yrkeslivet og er tenkt å føre elevene fram til en lærlingkontrakt med påfølgende fag eller svennebrev i et yrke eller et håndverk. Dersom de elevene som fullfører skolen ikke besitter den kompetansen som bedriftene er i behov av at de kan, faller på sett og grunnlag for at bedriftene skal ta imot elever fra skolen bort. Videre er det viktig med tilbakemeldinger fordi skolen trenger å oppgradere seg og sine lærere på den utviklingen som finner sted innefor de ulike fag. En viktig del av denne utviklingen trenger man en tett kontakt med bedriftene for å kunne ta del i.

Hvilke tilbakemeldinger får så skolene fra bedriftene? Rektor Pia Nysæter forteller i et intervju med en lokal avis at skolen har et nært samarbeid med næringslivet i hele Telemark. Hun mener det er et mål at elevene bruker sin kompetanse i sin hjemkommune når de er ferdig utdannet. Rektor sier likevel under intervjuet at det er for lite kontakt mellom skolen og bedriftene. Under intervjuet jeg har med henne og avdelingslederen for byggfagene, nevner de to lederne på hva de ofte får høre fra bedriftene:

*Det aller viktigste er jo at de er på plass, at de er presise, at de oppfører seg ordentlig og er lærevillige.*

Marker VGS samarbeider også tett med de lokale bedriftene. I et høringsutkast i Telemark Fylkeskommune, slås det fast at Marker VGS allerede samarbeider tett med bedrifter og offentlige virksomheter og at de forsøker å videreutvikle dette samarbeidet. Rektor Annett sier

for øvrig under intervjuet at når det gjelder elektrofag, så er samarbeidet med bedriftene tett. Hun trekker fram hvordan lederen og formidleren av alle lærlingene i Telemark, ved starten av hvert skoleår besøker hver av klassene innen elektrofag. Der forteller han dem hva som er forventet av dem ute i bedriftene, hvordan de skal oppføre seg, møte opp og holde orden. De får klar beskjed om å glemme faget dersom de ikke forstår hva han sier. Sammen med en del andre faktorer kan dette være et bidrag til å minske frafallet innenfor elektrofagene. Elevene trenger å vite hva som er forventet av dem, på skolen så vel som ute i bedriften. Kanskje det kunne vært en ide at de andre yrkesfaglige avdelingene, deriblant byggavdelingen, også kunne fått et besøk av en representant fra bedriftene eller Opplæringskontoret i starten av skoleåret?

Også rektor Kåre hevder under intervjuet at hans skole har en tett forbindelse med de ulike bedriftene innenfor tømring og byggfag. Han sier videre at tilbakemeldingene fra bedriftene på lærlingene har vært gjennomgående gode. Han sier at han husker noen av tilbakemeldingene og de har dreid seg om orden på arbeidsplassen, nøyaktighet i utførelsen av arbeidet, oppmøte, det å møte presis, holde tritt med det relativt høye tempoet, samt bruk av verneutstyr. Han trekker videre fram bruk av hjelm og det å bruke stramtsittende tøy. Under intervjuet kommer han inn på en episode som hendte for noen år siden ved hans skole. En elev hadde gått med for vidt tøy, tuklet seg inn i noen maskiner og, etter rektors sigende, vært nære på å bli drept. Det virker på meg som om dette var en forsnakkelse av rektor, han skifter i alle fall tema raskt og vender siden ikke tilbake til denne episoden. Dersom rektor hadde vært brennende opptatt av sikkerheten ved egen skole burde han, etter min mening, benyttet denne nestenulykken til å statuere et eksempel på hvordan sikkerheten ved skolen er bedret i etterkant av en slik hendelse. Hvordan skolen ved dette kan lære av sine feil og innskjerpe sine rutiner. Han nevnte imidlertid intet om hvorvidt dette var gjort ved hans skole i etterkant av denne episoden.

Når det gjelder den tilbakemeldingen som skolene faktisk får i kraft av resultatene fra den undersøkelse som er foretatt, er det kun to av de tre intervjuede skolene som er seg bevisst på at dette faktisk er, eller i alle fall kan være, en reell og viktig tilbakemelding å ta med seg. Det virker som om den tilbakemeldingen som skolene ellers får, eller for den saks skyld kanskje på egen hånd søker fra bedriftene, er sporadisk, noe kameratslig og ikke strukturert. Marker er den eneste skolen som tydelig har en tett kontakt med de lokale bedriftene, der også bedriftenes representanter kommer til skolen og forteller dem hva som forventes av dem ute i bedrift. Dessverre er dette ved Marker, så langt kun tilfellet med elektrofagene.



Ved Engan VGS later det også til å være noe kontakt med bedriftene, men ut ifra intervjuet og artikler i media å dømme, da kanskje særlig på enkelte andre linjer enn hva tilfellet er for byggavdelingen. Bortsett fra for nevnte avdeling ved Marker VGS, er det ingen av skolene som trekker fram noen systematisk gjennomgang av tilbakemeldingene fra bedriftene, for om mulig å styrke undervisningen på en sånn måte at den blir mer spisset inn mot det bedriftene etterspør. En annen og mer systematisk tilbakemelding fra bedriftene når det gjelder lærlinger innenfor byggfag sin kompetanse, kunne for eksempel være en slik undersøkelse som jeg her har gjennomført. Dette nettopp for å sikre at de elevene som skolen uteksaminerer faktisk innehar den kompetansen som arbeidslivet er i behov av. Eller sagt på en annen måte, å sikre at skolen endrer seg noenlunde i takt med de behovsendringene som skjer i arbeidslivet. Jacobsen sier dette om endringer i markedet:

*Hovedpoenget for både offentlige og private organisasjoner er at de må tilpasse seg endringer i såkalte økonomiske rammevilkår. På generelt plan må alle organisasjoner tilpasse seg de mer makroøkonomiske forholdene som økonomisk vekst, rentenivå, prisen på arbeidskraft og lignende. Men innefor disse generelle økonomiske rammevilkårene vil det være store variasjoner fra organisasjon til organisasjon alt etter hvordan de «treffer» etterspørselen i markedet (Jacobsen 2004).*

Så til den andre delen av problemstillingen der det spørres:

*Hvordan reagerer skolens ledelse på disse tilbakemeldingene, og hvilke konsekvenser får de?*

Reaksjonene fra skoleledelsen på undersøkelsen er noe varierende. Ved Engan VGS reagerer rektor Pia med glede over at lærlingene er såpass flinke til å møte presis, samt at en så stor prosentandel er flinke til å bruke personlig verneutstyr som hjelm og vernesko. Rektor bemerker at det er lavere skår på en del variabler, men understreker at det er et fireårig løp elevene på byggfaglinja går på, ikke kun de to årene på skolen men også to år ute i bedrift. En del av opplæringen skal skje ute i bedriften, påpeker rektor, noe som er helt korrekt. På den annen side, dersom skolene skylder alle de lave skårene i undersøkelsen på bedriftene, er det en avskrivning av ansvar og vil i det lange løp være ris til egen bak, slik jeg ser det.

Grunnlaget for den yrkesfaglige videregående skolen er tross alt at arbeidslivet er i behov av den kompetansegivende virksomheten som skal finne sted der.

Avdelingsleder Tor uttaler at han er overrasket over en del av disse tallene, men tallene kan ifølge ham selv, godt stemme med virkeligheten. Engan VGS har imidlertid begynt et nytt prosjekt for på en bedre måte kunne dokumentere hva det er elevene faktisk har vært gjennom i skoletiden. Tor vil ta dette med tegningsforståelsen opp med avdelingen, for resultatene herfra synes han er en skandale. Han vurderer å sende noen av lærerne på kurs i tegning for en oppgradering, i håp om å forbedre dette her. Rektor på sin side vil ta et møte med lærerne på byggavdelingen for å diskutere resultatene av undersøkelsen, hvorfor dette ser sånn ut og hvorvidt dette er reelt for deres skole. Rektor er noe skeptisk til at resultatene fra undersøkelsen gjenspeiler hennes skole, men hverken hun eller Tor benekter de resultatene som blir forelagt dem, selv om de begge er overrasket og da særlig over resultatene innen tegningsforståelsen.

Flere positive ting kan sies om ledelsen ved Engan VGS sin reaksjon på undersøkelsen. De er overrasket over resultatene, de har sine tvil men godtar likevel at Engan VGS også utgjør en del av tallmaterialet, og de kommer med forslag til konkrete tiltak som forhåpentligvis vil bedre resultatene. Det som imidlertid kommer fram under intervjuet som etter min mening ikke er fullt så bra, er at rektor forsøker å fraskrive seg ansvaret for tallmaterialet ved å si at disse tallene neppe gjenspeiler situasjonen ved hennes skole, og videre at hun skal *diskutere med lærerne hvorvidt disse resultatene er reelt for deres skole*. Denne siste uttalelsen kan imidlertid lett forstås som at hun vektlegger *lærernes uttalelser* om tingenes tilstand ved egen skole vel så mye som en undersøkelse av forskningsmessig karakter. Dersom dette er tilfellet er Pia kanskje nærmere Kåre i sitt ståsted med hensyn til endringskompetanse enn først antatt.

Resultatene fra den undersøkelsen ligger som vi så under pkt 4.3, *Frekvensfordeling*. Dersom målet er at 8 av 10 instruktører skal være godt eller meget godt fornøyd med lærlingens kompetanse, svikter det følgelig på 22 av 26 variabler. Dersom målet senkes til 7 av 10 godt eller meget godt fornøyde instruktører, svikter det på 16 av 26 variabler. Og dersom målet senkes til 6 av 10 godt eller meget godt fornøyde instruktører, svikter det fremdeles på 10 av 26 variabler, samtlige av variablene innenfor det som omhandler HMS eller mer spesifikke fagvariabler. Dette virker som alarmerende høye tall og det fremstår for

meg som overraskende at skolene ikke tar mer tak i denne alvorlige situasjonen. Bedriftene har som nevnt allerede begynt å ta tak i dette, i kraft av at de har startet opplæring av egne lærlinger innenfor stadig flere fagområder. Rektoren ved Marker VGS, Annett, er den eneste av de intervjuede skolelederne som peker på alvorlet i denne situasjonen og som vil rope et varsku til de ansatte, og hun sier:

*Jeg kommer til å være så alvorlig overfor personalet mitt at nå må de tenke på sin egen fremtid, ellers så avvikler de sine egne arbeidsplasser.*

Annetts synes undersøkelsen er interessant og gir henne bekreftelse på en del ting som hun har hatt en mistanke om. På spørsmål om variablene som sorterer under HMS svarer hun at vil ikke legge skylda på eleven, men på skolen og den opplæringen de har fått. Det er tydeligvis en svikt i opplæringen, sier hun. Dette vitner om en ansvarlig og resultatorientert leder som ikke velger minste motstands vei når hun konfronteres med svake resultater. Hun er ikke redd for å ta selvkritikk; *Det er noe skolen må ta ansvar for, og videre; vi burde legge bort datamaskinen og bruke mer tid på tegninger og det å forstå tegninger.* På spørsmål om det er læreplanen som styrer dette, svarer hun; *Nei, læreplanen er veldig rund. Det er vi som har valgt dette.* Hun synes at resultatene definitivt burde få konsekvenser, hvis ikke tror hun at opplæringen innenfor byggfagene snart er kjørt ut over sidelinja og at bedriftene selv tar over opplæringen av lærlingene.

Annett er den tydeligste av alle de intervjuede skolelederne. Hun er åpen om at endringer er nødvendig og hun har klare meninger om hva som skal til for å endre den negative utviklingen innefor byggfagene. Hun vil imidlertid ikke overstyre de ulike avdelinger ved skolen for å få til en slik nødvendig endring, men i første omgang la det være opp til den enkelte avdeling selv å gjøre de grep som de finner nødvendig. Rektor Annett viser her en form for distribuert ledelse, der ledelsespraksisen ved skolen skapes i relasjon mellom mange aktører og bidrar til ledelse i forhold til ulike typer aktiviteter. Dette stemmer for øvrig godt overens med Møller og Fuglestad sine betraktninger om ledelse i skolen når de sier; *Innvirkningen på skolen sin praksis i det daglige og på den langsiktige utviklingen, er en viktig side ved ledelse i skolen.* (Møller og Fuglestad 2006). På tross, eller kanskje på grunn, av dette utviser rektor her, etter min mening, både selvinnsikt, integritet og handlekraft, alle sammen viktige egenskaper for en skoleleder. Annett velger ikke å overstyre, men å distribuere ledelsen til den enkelte avdelingen gjennom en åpen dialog med skolens øvrige

ledelse. Sånn sett kan man si at Annett sin ledelsesmåte vitner om en lærende organisasjon slik Pedler beskriver når han sier at:

*En lærende organisasjon er en organisasjon som vektlegger læring hos alle sine medlemmer og hele tiden evner å omforme seg selv* (oversatt fra Pedler 1991).

Senge sine teorier om organisasjonen som et dynamisk system i en holistisk forståelse, der de er i konstant utvikling og tilpasning (Senge 1990), kommer også i hu. At helheten er mer enn summen av dens deler. *Et kjennetegn ved lærende organisasjoner er en form for åpenhet som henger sammen med en drivkraft rettet mot å gjøre ting bedre* (Fullan, 1991; Senge, 2000). Det er denne åpenheten og viljen til å gjøre ting bedre, som jeg synes å se hos rektor Annett.

Rektoren ved Haugen VGS skilte seg, som allerede nevnt, klart ut ved at han nektet å ta inn over seg at de resultatene som han ble forevist hadde noen relevans til egen skole. Han hevdet at elevene ved hans skole lå bedre an innefor de ulike variablene, enn hva tallene som undertegnede forela viste. Slik jeg forstod ham, hadde han og én av lærerne ved byggfagavdelingen ved skolen, dagen før intervjuet fant sted, satt seg ned og gått igjennom de prosentvise tallene som går fram av frekvensfordelingen på svarene i undersøkelsen. De hadde da sammen ”funnet ut” hvilke prosenter som gjaldt for Haugen VGS. Dette vitner både om en liten åpenhet i forhold de til de utfordringer som skolen står overfor, men også en neglisjering av de tilbakemeldingene som bedriftene faktisk gir til skolen. Etter min mening er dette ikke noen god tilnærming for å lede skolen og skolens elever til økt kompetanse.

Den tredje og siste delen av problemstillingen var som følger:

*I hvilken grad tar skoleledelsen ansvar for lærlingenes kunnskaper i sentrale deler av byggfaget?*

Ledelsen ved Engan VGS er klare på at de sitter med ansvaret for elevenes læringsresultater. De er ikke fullt så klare på at det må iverksettes tiltak for å endre den situasjonen som tydeligvis er tilfellet med hensyn til lærlingenes kompetanse innefor byggfagene. Målene og virkemidlene er noe diffuse. De har likevel kommet med noen forslag til endringer, deriblant å se nærmere på årsaken til de lave skårene innen tegning og

beskrivelser, sende lærerne i tegnefaget på kurs, bedre kontakten med Opplæringskontoret og bedriftene, bedret dokumentasjon på hva elevene gjennomgår i løpet av sine to år ved skolen samt å jobbe mer med tegningsforståelsen og variablene innefor HMS.

Ved Marker VGS er rektor Annett mer tydelig på at endringer er påkrevd og at skolens byggavdeling må lytte mer til hva bedriftene er i behov av at elevene kan. Avdelingsleder Per Erik mener at de tiltak som er gjort nå, at tegning på data er bortimot vekk, er tiltak nok. Han ser ikke for seg at noe mer tiltak enn dette er nødvendig. Rektor på sin side kommer til å ta opp de svake resultatene på byggavdelingen og hun etterspør samtidig de nødvendige virkemidler for å ta vare på de elevene som faktisk vil arbeide.

Rektor Kåre kunne ikke gi sin tilslutning til at de foreviste resultatene var gjeldende på hans skole. Han medgikk at det var han som hadde ansvaret for elevenes læringsresultater, men siden man ikke kunne se ut ifra den forelagte undersøkelsen, hvilke av tallene som gjaldt hans skole, ville han ikke uten videre være enig i at konkrete tiltak var nødvendig.

La oss se på de ulike skoleledernes reaksjoner ut ifra Leithwood og Riehl sin analyse om et fremgangsrikt lederskap (kap.3.3 Hva er god skoleledelse). Pkt 6 i analysen handler imidlertid om svært homogene grupper, og siden ingen av de intervjuede skolelederne har svært homogene grupper, foretar jeg ingen sammenligning på dette punktet. Det gjøres oppmerksom på at forskningsrapporten er hentet fra amerikanske forhold.

Med hensyn til de spørsmålene som intervjuobjektene ble stilt, bør likevel følgende bemerkes:

- Problemstillingen i oppgaven da intervjuene fant sted, var noe annerledes og kortere enn hva den er per i dag
- Spørsmålene ble av den grunn også noe begrenset, særlig med tanke på skoleledernes måte å utøve ledelse på
- Med fare for å lese mer ut av hva intervjuobjektene faktisk sier, er det at jeg nå skal forsøke å definere deres måte å lede på

Etter min mening viser Pia under intervjuet at hun er opptatt av elevenes læringsresultater så vel som at lærerne er oppdatert, faglig så vel som overfor bedriftenes behov. Sånn sett passer hennes ledelsesstil både inn i pkt.1 og pkt 2. i analysen. Når det gjelder pkt.3, distribuert ledelse, kan hennes ledelsesstil også passe inn. Hun tillegger den enkelte avdeling

muligheter og ansvar, men samtidig også de lokale bedriftene lignende muligheter og ansvar. Dette med et forbehold om at hun faktisk distribuerer den faktiske ledelsen og ikke bare legger ansvaret over på de andre når hun blir konfrontert med svake resultater. Når det gjelder pkt 4 gav, som tidligere nevnt, intervjuene inntrykk av at målene og virkemidlene ved Engan VGS var noe diffuse. Dette kan bero på flere forhold, blant annet at dette er en liten skole. Ut ifra tidligere nevnte artikler i media, synes jeg likevel at rektor tidvis også her skårer høyt. På pkt 5, om å stå til ansvar for ulike grupper nå det gjelder det arbeidet som utføres, later det til at hun litt for lett legger en del av ansvaret på bedriftene, for eksempel for lærlingenes mobilbruk. Kanskje er det slik som hun hevder at grensene for mobilbruk må trekkes opp i den enkelte bedrift. Dette skulle likevel ikke fritta skolen for sitt ansvar i å bidra i dannelsesopplæringen også innenfor dette.

Annett på sin side later til å skåre godt på samtlige av de fem nevnte punktene i analysen; Hun er opptatt av å forbedre elevenes læringsresultater (pkt 1), hun er opptatt av at lederne og lærerne er godt skolerte og har god kontakt med bedriftene (pkt 2), hun lar metoder for forbedringer være opp til de enkelte avdelinger som selv må ta tak i utfordringer etter hvert som de dukker opp (pkt 3), hun viser styrke med hensyn til å peke ut retning (jmf. å ta signaler fra arbeidslivet på alvor), personalutvikling og utvikling av organisasjonen. Noe av dette viser seg under intervjuet, andre ting mer tydelig i tidligere nevnte artikler.

Kåre kan det vanskelig la seg gjøre å plassere i kategorien framgangsrikt lederskap ifølge Leithwood og Riehl sin analyse. Dette særlig med tanke på hvordan hans utsagn kolliderer med utsagn 1. og 5. Slik jeg ser det viser han tydelig under intervjuet at elevenes læringsresultat ikke er særlig prioritert, i alle fall ikke slik bedriften ønsker at de var (jmf. fremlagte undersøkelse). Han nekter for at resultatene har noe relevans til hans elever og det er dessuten få tegn under intervjuet til at han benytter seg av distribuert ledelse, en ledelsesform som for øvrig ofte kjennetegnes ved en resultatdrevet struktur, kompetente medlemmer, enhetlig forpliktelse, samarbeidsklime, høye standarder, en ledelse der man ytrer støtte og anerkjennelse. Han vektlegger, etter eget utsagn, en kort samtale med én av lærerne på byggavdelingen større vekt, enn denne undersøkelsen som altså omfatter 80 av Telemark sine cirka 100 lærlinginstruktører innenfor byggfagene. Slik jeg ser det blir dette helt gale signaler å sende til personalet og som en påvirkning for utviklingen av organisasjonen.

Gunn Imsen sin evaluering av Reform 97 konkluderer som nevnt med at det ikke fremkommer noe klart mønster når det gjelder hvilke variabler som kan forklare forskjellene i elevprestasjoner. Hun sier videre at:

*Lærerne er de viktigste aktørene for hva slags undervisning elevene får, og at skolelederne i beste fall har en indirekte betydning for hva som skjer i undervisningssituasjonene. Kvaliteten på skolelederens arbeid, synes likevel å ha sammenheng med skolens kollektive miljø, utviklingsorientering og konkret utforming av de rammefaktorene som har betydning for lærernes arbeid med elevene, for eksempel utforming av timeplanen (Imsen 2005).*

Marker VGS sin rektor Annett, praktiserer, slik jeg ser det, en lederstil som hører hjemme i den lærende organisasjon. Når Wadel beskriver lærende organisasjoner, sier han følgende om læringsprossene; *Endring er en metodisk, systematisk og vedvarende læringsprosess som skjer på alle nivå i organisasjonen* (Wadel 2002:19). Som det går fram av intervjuet med Annett, ser hun ikke på det å frembringe ny kunnskap som en aktivitet i seg selv, enda mindre en trussel. Derimot ser hun dette som en naturlig del av det å drive en skole hvor man hele tiden må ta hensyn til den viten man faktisk besitter om egen skole, egen elevmasse, deres dannelse og den virkelighet som møter dem etter endt skolegang. Sånn sett blir Annett sin måte å drive skole på er delvis i tråd med det Nonaka og Takeuchi hevder er kjennetegn ved en lærende organisasjon (Nonaka og Takeuchi 1995). I kraft av at Annett lar en stor del av tilpasningen til nye krav og omstillingsprosesser, være opp til den enkelte avdeling uten noen form for detaljstyring fra den øverste ledelse, kan dette, slik jeg ser det, minne noe om hva Senge sier om lærende organisasjoner. Han peker jo på at i lærende organisasjoner blir ekspansive tenkemåter oppmuntret, kollektive ambisjoner får fritt utløp og mennesker blir flinkere til å lære i fellesskap (Senge 1990).

Likheter også med Argyris og Schön (1978) sine teorier er også å spore. Rektor alene kan ikke skape en slik kultur som disse snakker om. Hun er avhengig av at det øvrige personalet også er motivert for og innstilt på å skape en slik undersøkende og kollektiv kultur for å skape og dele kunnskap om hvordan de best kan nå organisasjonens mål. Ifølge Møller og Fuglestad er imidlertid skoleledelse historisk og kulturelt betinget og kan ikke uten videre kopieres fra et annet land (Møller og Fuglestad 2006).

Sammenligner vi resultatene fra undersøkelsen og intervjuene i sammenheng med Beer og Nohra sine to endringsstrategier, kan det imidlertid se ut som om resultatene av undersøkelsen krever en endring etter strategi O, det vil si en endring for å øke læringsevnen i organisasjonen, hvor motivasjon er et ønske om bedring av elevenes læring. Ser man derimot undersøkelsen og dens mulige følger i et litt videre perspektiv, vil det økonomiske aspektet i aller høyeste også spille en rolle. Dersom utviklingen går som Annett hevder under intervjuet, vil skolen bli svært økonomisk berørt dersom den ikke tar på alvor de signalene som bedriften har sendt skolen i denne undersøkelsen. Dette i kraft av, ifølge Annett, at bedriftene i mindre og mindre grad er interessert i å overta opplæringen for elever som har sin utdanning i faget fra den videregående skolen.

Endringer etter strategi E (økonomisk) kan fortone seg som vel harde og ubehagelige, men endringer etter denne type strategi viser seg ofte svært suksessrike. Kanskje er det likevel denne formen for endringsstrategi, men en instruerende og kommanderende lederstil, som må til for å snu den utviklingen som er i ferd med å skje med den byggfaglige delen av den videregående opplæringen. Å benytte seg av finansielle incentiver som motivasjon dersom personalet står i fare for å miste sitt arbeid, er kan hende absolutt på sin plass. Kanskje er det også slik at den kulturen ved den enkelte organisasjon som Strand og Lægdene snakker om, også spiller en viss rolle i den endringskulturen som har gjort at ledelsen ved de intervjuede videregående skolene ikke har tatt tak i de, etter mitt skjønn åpenbare, utfordringer som finnes i de byggfaglige programområdene. Et annet spørsmål som reiser seg er hvorvidt det faktisk spiller en visse rolle at rektorer ved de videregående yrkesskolene selv har en yrkesfaglig bakgrunn? Kanskje er dette nødvendig for å kunne ha den rette forståelsen av hvilke mekanismer som virker på den enkelte skole og programfag fra bedrifter og næringsliv for øvrig?

I et eventuelt videre arbeid, kunne det imidlertid være interessant å se nærmere på én eller fler av følgende problemstillinger:

- I hvilken grad har det betydning for elevens eller lærlingens resultat eller opplevelse av mestring, at vedkommende opplever den oppgave som han eller hun blir satt til som meningsfullt eller ikke?



- I hvilken grad spiller det inn for det ferdige resultatet at eleven eller lærlingen opplever seg motivert til å gjøre den jobben som han eller hun blir satt til?
- Hvordan ville en lignende undersøkelse som dette sett ut innenfor andre fagdisipliner? Her kunne også andre variabler være interessant å se nærmere på, blant annet hvor lærlingene har sin utdanning fra, fra hvilken skole eller bedrift?
- Hvilke grep kan skolene gjøre for å sikre at de utdanner elever og lærlinger som innehar den kompetanse som næringslivet etterspør og er i behov av?
- I hvilken grad spiller det inn på personalets trivsel og tilfredshet med strukturen på de ulike avdelinger- og elevenes læringsutbytte, at rektor selv har en yrkesfaglig bakgrunn?

## Konklusjon

Det er, slik jeg ser det, bemerkelsesverdig at kun en av de tre intervjuede rektorene later til å se alvoret i den situasjonen som åpenbart er status blant dagens lærlinger innenfor byggfag i Telemark. Kanskje sier dette noe om hvordan vanskelig det er å bruke resultater av undersøkelser som tilbakemeldinger. Vil de sette i gang endringsprosesser? Eller er det slik at en heller setter seg ned rundt et bord og kommer med gode ideer til forandring? I første tilfelle foreligger det data om lærlingers kompetanse, i det siste tilfellet er det vel subjektive oppfatninger som er avgjørende. Kanskje det til og med blir gjort et vedtak om endring som bør skje. Når man samtidig vet at det anslagsvis kun er 20-30% av alle beslutninger som fattes som blir satt ut i livet (Ichak Adizes, 1991), forstår man at det skal mye til for å være sikret at en forandring virkelig skal finne sted i en organisasjon, tross i at et vedtak er fattet. Enda vanskeligere er det å få igjennom en endring dersom endringen skal foregå i en demokratisk prosess, i en tungrodd organisasjon eller i en organisasjon med en svak ledelse eller med en ledelse med beslutningsvegring.

Dersom denne undersøkelsen hadde vært landsdekkende, ville det nok ført til diskusjoner omkring programrådets fremtid ved mange skoler. Slike undersøkelser er ofte basert på et utvalg av skoler, noe som gjør det lett for ledere å stille seg litt på avstand fra beskrivelsene og hevde at dette neppe gjelder egen skole.. Dette er imidlertid en fylkesbasert undersøkelse,

foretatt i Telemark, som dekker de tre yrkesfaglige videregående skolene som rekrutterer til byggfagene. Den gir tilbakemelding til lederne ved de samme skolene, og intervjuene avdekker ulike holdninger. En vil straks ta grep for å endre undervisningen på visse områder, andre reagerer med undring eller med forsøk på ansvarsfraskrivelse. Personalet er skeptisk til resultatene sies det, deres oppfatninger om elevenes kompetanse er annerledes enn den som dokumenteres her. Men hvem er bedre egnet til å uttale seg om den enkelte lærlings kompetanse innenfor områdene dannelse, HMS og fag, enn den profesjonelle handverker som observerer lærlingen i de ulike arbeidsoperasjoner hver dag?

Utfordringene er ikke først og fremst av økonomisk karakter, men kan fort bli det dersom byggavdelingene ved de enkelte skolene blir lagt ned. Etter min mening gjelder det her for lederen og ledelsen ved skolene å være framsynte nok til å se hva man har i vente dersom man fortsetter som man gjør i dag. For de intervjuede skolene sitt vedkommende vil dette kunne bety å sikre at ledelsen og de berørte lærerne til enhver tid kjenner til de krav som arbeidslivet stiller til de ”produktene” som skolen leverer fra seg. For å få tilbakemeldinger på dette er en tett dialog med arbeidslivet tvingende nødvendig. De svake resultatene innen HMS og den mer spesifikke faglige kompetansen kan skyldes flere faktorer, for høye forventningene fra instruktørene, at skolene har vært uoppmerksomme på hva bedriftene forventer og er i behov av at lærlingene kan, og det kan skyldes at VG1 har blitt for bredt til at elevene lærer noen deler av fagene skikkelig godt.

Etter min mening avdekker undersøkelsen en alvorlig situasjon. Først og fremst i kraft av de svake faglige resultatene, men like alvorlig er ledernes noe avvisende holdning til data fra undersøkelsen. En setter som premiss for å gjøre noe med undervisningsopplegget at undersøkelsen skulle vært utført på vedkommendes skole. Riset bak speilet for den videregående skolen i dag er at bedriftene i større og større grad overtar også den teoretiske opplæringen av sine lærlinger, og at grunnlaget for drift av den videregående skolen derfor svekkes. Skal de videregående yrkesskolene evne å tilpasse seg næringslivets behov til arbeidskraft må de, slik jeg ser det, ha en tett kontakt med bedriftene som rekrutterer lærlinger og de må ta de signalene som kommer fra grasrota langt mer alvorlig enn hva tilfellet er i dag.

## 7.0 Metode

---

Som oppgaveteksten forteller, er det *skolelederes holdninger til vurdering av lærlingers kompetanse* som er tema for oppgaven. På bakgrunn av dette var det nødvendig å foreta en undersøkelse av lærlingenes kompetanse. Den undersøkelsen som er gjort har derfor bestått i å kartlegge hvilken kompetanse lærlingene besitter i sitt første år som lærling i bedrift, sett med lærlinginstruktørens øyne. Metodene som er brukt er en kvantitativ undersøkelse der 80 lærlinginstruktører har besvart et spørreskjema, komplimentert av 6 intervjuer med berørte skoleledere i Telemark. I forkant av spørreundersøkelsen er det foretatt en forundersøkelse i Vestfold med 10 respondenter. De seks personene som er intervjuet er 3 rektorer ved videregående yrkesskoler i Telemark, 2 avdelingsledere på byggavdeling ved to av disse skolene, samt én representant for Opplæringskontoret for byggfag avdeling Telemark.

I det nevnte spørreskjema spørres det etter lærlinginstruktørens opplevelse av lærlingenes kompetanse innenfor variabler som faller innenfor de tre områdene; danning, HMS og spesifikk fagkunnskap. Resultatene er derfor ikke å oppfatte som noe fasit på lærlingenes kompetansenivå innenfor de nevnte områder, men kun lærlinginstruktørens opplevelse av lærlingenes kompetanse innenfor utvalgte variabler innenfor disse områdene.

Forundersøkelsen i Vestfold med 10 respondenter, bestod av 33 spørsmål samt en del plass for tilbakemeldinger på eventuelle uklarheter i noen av spørsmålene (vedlegg nr.9.3). Undertegnede avtalte med lederen for Opplæringskontoret for byggfag i Vestfold, Reidar Vestby, at han skulle besøke ulike byggeplasser og sørge for å få 10 lærlinginstruktører til å fylle ut skjemaet for forundersøkelsen. Etter noen dager mottok undertegnede svarene fra denne forundersøkelsen per post. Lærlinginstruktørene hadde da etter beste evne gått gjennom hvert av spørsmålene, samt notert ned eventuelle uklarheter rundt de ulike spørsmålene og eventuelle andre temaer som de syntes at manglet i undersøkelsen. Resultatet fra forundersøkelsen dannet deretter grunnlag for den ferdige utformingen av spørreskjemaet som lærlinginstruktørene i Telemark skulle besvare.

Det endelige spørreskjemaet (vedlegg 9.4) består av 29 spørsmål samt 3 linjer for *andre kommentarer*. 26 av spørsmålene dreier seg om instruktørens bedømming av lærlingenes utviste kompetanse på arbeidsplass innenfor tre hovedfelt, danning, HMS og den mer faglige

kompetanse, samt 3 spørsmål om instruktørene for å sikre den nødvendige validitet i undersøkelsen. Undertegnede tok i september 2010 kontakt med lederen for Opplæringskontoret for byggfag i Telemark, Gustav Rugset, og forespurte om han og hans folk på Opplæringskontoret, kunne sørge for å besøke et tilstrekkelig antall byggeplasser og innhente svar fra så mange lærlinginstruktører som mulig, helst 100 stykker. Dette sa Rugseth seg villig til. Undertegnede var inneforstått med at en slik undersøkelse ville ta noe tid, men for å holde saken varm, ble det holdt en relativt hyppig telefonkontakt, og ved tre anledninger purret undertegnede på resultatene. Innhenting av svar var ferdigstilt januar 2011. Med 80 besvarelser hadde Rugset og hans menn i praksis vært innom alle lærlinginstruktører i de byggebedriftene som er tilsluttet Opplæringskontoret. Det totale antall lærlinginstruktører i Telemark, inklusiv de som tilhører bedrifter som ikke er tilsluttet Opplæringskontorene, ble anslått av Rugset til å være om lag 100 - 110 stykker. Etter en rådslagning med min veileder, ble vi enige om at 80 respondenter derfor var tilstrekkelig for å kunne si noe om eventuelle tendenser med hensyn på første års lærlinger i byggfagene i Telemark sin kompetanse.

Etter at alle svarene fra undersøkelsen var mottatt, ble samtlige av disse dataene matet inn i statistikkprogrammet SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). SPSS statistikk program hadde undertegnede tilgang til gjennom ”studentportalen” ved Høyskolen i Buskerud sine sider. Som en hjelp til å kunne bruke programmet, tok jeg kontakt med førstelektor Anne Mathisrud Sørebo ved avdeling for økonomi og samfunnsvitenskap ved Høyskolen i Buskerud, og bestilte hennes kompendium ”En innføring i kvantitativ dataanalyse med SPSS-16.0”. For lettere å kunne omsette teori i praksis, har jeg også gjennomført 5 videoleksjoner på internett, i bruk av SPSS.

De seks intervjuer som er foretatt er tatt opp på digital lydopptaker av typen ”Zoom H4n handy recorder” og i etterkant skrevet ned på data, ord for ord (totalt 35 A4 sider). Intervjuobjektene er i forkant av intervjuene gjort oppmerksom på at samtalen ble tatt opp i den hensikt å kunne referere det som ble sagt så ordrett som mulig. Intervjuene har foregått i uke 9 og 11, 2011. Samtlige av intervjuobjektene fikk tilsendt resultatene fra undersøkelsen, samt omtrentlige spørsmål som ville bli stillet dem, elektronisk dagen før intervjuene fant sted (vedlegg nr.9.5).

Validiteten (gyldigheten) i undersøkelsen er god av flere årsaker. Antall respondenter er høyt, 80 av totalt cirka 100 – 110 lærlinginstruktører innenfor byggfag har svart (et omtrentlig

overslag av lederen for Opplæringskontoret for byggfag i Telemark, Gustav Rugset). Videre er det i forkant av undersøkelsen dessuten foretatt en forundersøkelse der deler av spørreskjemaet, i samråd med veileder, har blitt justert og forbedret. For å sikre validiteten er samtlige av spørsmålene forsøkt så langt som mulig, å være så disjunkte (gjensidig ekskluderende) som mulig, det vil si at det er forsøkt å unngå at to spørsmål har ett eller flere felles elementer. Likevel vil for eksempel variabler innen det som kalles dannelse, korrelere med andre variabler innen dannelse. Dette betyr nødvendigvis ikke at variablene ikke er disjunkte, men at det for respondentene er en sammenheng mellom de to variablene med hensyn på lærlingens adferd. Respondentene er ikke selektert, men så nær som samtlige lærlinginstruktører i bedrifter innefor bygg tilsluttet Opplæringskontorene er spurt. Årsaken til at lærlinginstruktører arbeidende i bedrifter som ikke er tilsluttet Opplæringskontoret ikke er spurt, er den at arbeidet med å kartlegge disse, bli gjort kjent med hvor den enkelte for tiden arbeidet, samt at det å innhente besvarelser fra disse respondentene, ble ansett til å ville ta uforholdsmessig lang tid.

Når det gjelder reliabiliteten, mener jeg at den er god. Lærlinginstruktørene er bedt om å vurdere første års lærlinger og ut ifra det brevet som fulgte med spørreundersøkelsen, mener jeg det går fram at det primært er hvorvidt lærlingene innehar den kompetansen som bedriftene etterspør som er interessant, eller som det står i nevnte brev: "hvor skoen trykker". Sagt med andre ord så kan godt lærlingene inneha kompetanse på mange områder, men det som denne undersøkelsen omfatter, er hvorvidt de innehar den kompetansen som bedriftene etterspør. Ut ifra dette er det min mening at undersøkelsen ikke ville gitt andre resultater, dersom den hadde blitt gjennomført på et noe senere tidspunkt. Sistnevnte dog med den begrensing at dette ikke burde foregått så uforholdsmessig lenge etter at lærlingen startet i bedriften, at instruktørene ville hatt vansker med å skille mellom hva lærlingen hadde tilegnet seg av kompetanse på skolen og ute i bedrift. Det faktum at undersøkelsen fant sted noen måneder etter at lærlingen hadde startet sin læretid er, slik jeg ser det, helt avgjørende viktig for at instruktøren i det hele tatt skal ha kunnet se lærlingen i de situasjoner som de ulike variablene i undersøkelsen omhandler.

## 8.0 Litteraur

---

Aasvestad & Gjerland, (2008), *Masteroppgave i pedagogikk*, Universitetet i Oslo

Aftenposten, *nettutgave*, <http://www.aftenposten.no/meninger/article3303696.ece>

Alvesson. M, (2002), *Organisasjonskultur og ledelse*, 2002, Oslo, Abstrakt forlag

Adizes, Ichak, (1991), *Endring kan mestres*, Orginaltittel: *How to manage change in personal life, family, business or society* , Oslo, Universitetsforlaget

Beer, M. & Nohria, N., (2005), *Breaking the code of change*, Boston, Harvard Business School

Bolman og Deal, (2003), *Nytt perspektiv på Organisasjon og ledelse*, Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS, 2004, 3.utgave, 4.opplag 2008

Cohen, J., (1988), *Statistical power analysis for the behavioural sciences* (2.ed). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum

Dalin. P., (1995), *Skoleutvikling, strategier og praksis*, Oslo, Universitetsforlaget

Dimmen, Å., (2005), *Lærende organisasjoner. Mellomledere og kunnskapsledelse*. Hønefoss: Rapport fra Høgskolen i Buskerud. Nr.56

Drammen Tidende, *nettutgave*, <http://dt.no/nyheter/far-ikke-tak-i-kvalifiserte-lerlinger-1.5604171?localLinksEnabled=false>, <http://dt.no/nyheter/far-ikke-tak-i-kvalifiserte-lerlinger-1.5604171>)

Fevolden, T. & Lillejord, S., (2005), *Kvalitetsarbeid i skolen*, Oslo, Universitetsforlaget

Fullan, M., (1991), *The new meaning of educational change*. New York, Teachers College Press

Erstad, Ola, (2011), *Digital kompetanse i skolen*, Oslo, Universitetsforlaget

Fevolden og Lillejord, (2005), *Kvalitetsarbeid i skolen*, Oslo, Universitetsforlaget

- Garwin D., (1993), *Building a learning organization*, USA, Harvard Business Review
- Imsen, Gunn, 2005, *Lærerens verden, Innføring i generell didaktikk*, Oslo, Universitetsforlaget
- Inglar, Tron, (2009), *Erfaringslæring og yrkesfaglærere - en kvalitativ studie*. Doktoravhandling, Århus, Århus Universitet
- Hennestad, B. & Revang, Ø., (2006), *Endringsledelse og ledelsesendring*, Oslo, Universitetsforlaget
- Jacobsen, D. I., (2004), *Organisasjonsendringer og endringsledelse*, Bergen, Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke
- Lægdene. Ø., red, (2000), *Skolekultur i fokus*, Kristiansand, Høyskoleforlaget AS
- Moos.L. & Carney, S., (2000), *Skoleledelse i Norden – en kartlegging av skolens arbeidsvilkår, rammebetingelser og oppgaver*. En rapport til Nordisk Ministerråd
- Møller og Fuglestad, (2006), *Ledelse i anerkjente skoler*, Oslo, Universitetsforlaget
- Møller, Jorunn, (2007), *Skolelederes betydning for elevenes læringsresultater*, I: Jorunn, Møller & Liv, Sundli (red.), *Læringsplakaten. Skolens samfunnskontrakt*. Høyskoleforlaget. ISBN 978-82-7634-733-3. Kapittel 9. s 165 – 185
- Pedler, M. (Editor), (1991), *Action Learning in Practice*, United Kingdom, 2nd Edition, Gower, Aldershot
- Scherp, H.-Å. & Scherp, G.B., (2007), *Lederskap fördemokrati och meningsskapande*. Karlstad University Studies: 2007:7. Kap 1-2 og kap 7
- Senge, Peter M, (1990), *The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization*, London
- Senge, P., (2000), *A fifth Discipline Resource: Schools that Learn*, New York, Doubleday Dell Publishing Group Inc.

Skolenettet, En publikasjon fra Utdanningsdirektoratet,

<http://www.skolenettet.no/templates/News.aspx?id=36111&epslanguage=NO>

Sivesind, Langfeldt og Skedsmo (2006), *Utdanningsledelse*, Oslo, J. W. Cappelen Forlag

Store Norske Leksikon, *oppslagsverk på internett*; <http://www.snl.no/korrelasjon/statistikk>

Stortingsmelding nr. 30 (2003-2004), *Kultur for læring*, Utdannings og  
Forskningsdepartementet

Strand. T., (2007), *Ledelse, organisasjon og kultur*, Bergen, Fagbokforlaget Vigmostad &  
Bjørke

Sørhaug, T., (2004), *Managementaltitet og autoritetens forvandling. Ledelse i en  
kunnskapsøkonomi*. Bergen, Fagbokforlaget

Telemark Arbeiderblad, *nettutgave*, <http://www.ta.no/nyheter/article4552550.ece>

Utdanningsetaten,

[http://www.utdanningsetaten.oslo.kommune.no/getfile.php/utdanningsetaten%20\(UDE\)/Internett%20\(UDE\)/FAG/Dok/Larling\\_i\\_skole.pdf](http://www.utdanningsetaten.oslo.kommune.no/getfile.php/utdanningsetaten%20(UDE)/Internett%20(UDE)/FAG/Dok/Larling_i_skole.pdf)

Utdanningsdirektoratet,

[http://www.udir.no/Tema/Brukerundersokelser/Larlingundersokelsen-og-  
Instruktorsundersokelsen/](http://www.udir.no/Tema/Brukerundersokelser/Larlingundersokelsen-og-Instruktorsundersokelsen/) , <http://www.udir.no/grep/Programomrade/?poid=246520>

Utdanningsnytt, *nettutgave*,

[http://www.utdanningsnytt.no/Global/PDF%20av%20Utdanning/Utdanning%2003%202011.  
pdf](http://www.utdanningsnytt.no/Global/PDF%20av%20Utdanning/Utdanning%2003%202011.pdf)

Varden, *nettutgave*, <http://www.varden.no/nyheter/skolen-mangler-sanksjoner-1.312867>

Wadel, (2002), *Læring i lærende organisasjoner*, Flekkefjord. SEEK A/S.

Qvortrup, Birthe og Lars (2007), *Skolens mirakel: om uddannelse i et vidensperspektiv*,  
Fredrikshavn, Dafolo Forlag



## 9.0 Vedlegg

### 9.1 Frekvensfordeling i SPSS

#### 9.1.1

møte presis på arbeid \* gi beskjed til arbeidsgiver dersom man er forhindret fra å møte tidsnok Crosstabulation

Count		gi beskjed til arbeidsgiver dersom man er forhindret fra å møte tidsnok					Total
		meget god kompetanse	god kompetanse	en del kompetanse	liten eller ingen kompetanse	ingen forutsetning for å svare på spørsmålet	
møte presis på arbeid	meget god kompetanse	34	3	1	0	1	39
	god kompetanse	6	15	8	1	0	30
	en del kompetanse	1	1	6	1	1	10
	liten eller ingen kompetanse	0	0	1	0	0	1
Total		41	19	16	2	2	80

#### 9.1.2

arbeide effektivt til arbeidsdagens slutt \* føre et passende språk Crosstabulation

Count		føre et passende språk				Total
		meget god kompetanse	god kompetanse	en del kompetanse	liten eller ingen kompetanse	
arbeide effektivt til arbeidsdagens slutt	meget god kompetanse	20	4	0	0	24
	god kompetanse	14	14	4	1	33
	en del kompetanse	3	7	7	3	20
	liten eller ingen kompetanse	0	1	1	0	2
Total		37	26	12	4	79

#### 9.1.3

vise god adferd \* vise god orden Crosstabulation

Count		vise god orden				Total
		meget god kompetanse	god kompetanse	en del kompetanse	liten eller ingen kompetanse	
vise god adferd	meget god kompetanse	20	13	4	0	37
	god kompetanse	1	17	13	0	31
	en del kompetanse	0	2	8	1	11
	liten eller ingen kompetanse	0	1	0	0	1
Total		21	33	25	1	80

### 9.1.4

#### unngå ureglementert bruk av mobiltelefonen i arbeidstiden \* vise evne og vilje til å kunne samarbeide Crosstabulation

Count		vise evne og vilje til å kunne samarbeide				Total
		meget god kompetanse	god kompetanse	en del kompetanse	liten eller ingen kompetanse	
unngå ureglementert bruk av mobiltelefonen i arbeidstiden	meget god kompetanse	15	5	1	0	21
	god kompetanse	12	11	4	0	27
	en del kompetanse	3	15	3	0	21
	liten eller ingen kompetanse	0	5	5	1	11
Total		30	36	13	1	80

### 9.1.5

#### vise forståelse for betydningen av nøyaktighet og produktivitet \* ta ansvar for materialer, verktøy og annet lærlingen får i sin varetakt Crosstabulation

Count		ta ansvar for materialer, verktøy og annet lærlingen får i sin varetakt				Total
		meget god kompetanse	god kompetanse	en del kompetanse	liten eller ingen kompetanse	
vise forståelse for betydningen av nøyaktighet og produktivitet	meget god kompetanse	12	2	0	0	14
	god kompetanse	6	26	8	0	40
	en del kompetanse	1	8	12	3	24
	liten eller ingen kompetanse	0	0	1	1	2
Total		19	36	21	4	80

### 9.1.6

#### unngå ureglementerte pauser \* velge ut og bearbeide materialer tilpasset arbeidsoppgavene Crosstabulation

Count		velge ut og bearbeide materialer tilpasset arbeidsoppgavene				Total
		meget god kompetanse	god kompetanse	en del kompetanse	liten eller ingen kompetanse	
unngå ureglementerte pauser	meget god kompetanse	4	13	3	0	20
	god kompetanse	2	14	15	1	32
	en del kompetanse	0	14	7	2	23
	liten eller ingen kompetanse	0	0	2	1	3
	ingen forutsetning for å svare på spørsmålet	0	0	0	1	1
Total		6	41	27	5	79

### 9.1.7

#### utføre stropping, anhuking, signalgiving og rigging \* montere ulike typer stillas og utføre sikring Crosstabulation

Count		montere ulike typer stillas og utføre sikring					Total
		meget god kompetanse	god kompetanse	en del kompetanse	liten eller ingen kompetanse	ingen forutsetning for å svare på spørsmålet	
utføre stropping, anhuking, signalgiving og rigging	meget god kompetanse	5	1	0	0	0	6
	god kompetanse	3	22	6	0	2	33
	en del kompetanse	1	5	12	5	0	23
	liten eller ingen kompetanse	1	0	5	3	0	9
	ingen forutsetning for å svare på spørsmålet	0	5	2	0	1	8
Total		10	33	25	8	3	79

### 9.1.8

#### benytte handverktøy (f.eks. hammer, sag, vinkel, vater og lodd) \* dokumentere og vurdere eget arbeid Crosstabulation

Count		dokumentere og vurdere eget arbeid					Total
		meget god kompetanse	god kompetanse	en del kompetanse	liten eller ingen kompetanse	ingen forutsetning for å svare på spørsmålet	
benytte handverktøy (f. eks. hammer, sag, vinkel, vater og lodd)	meget god kompetanse	4	10	5	0	2	21
	god kompetanse	0	25	13	0	2	40
	en del kompetanse	0	3	9	4	0	16
	liten eller ingen kompetanse	0	0	0	1	0	1
Total		4	38	27	5	4	78

### 9.1.9

#### benytte hjelm og vernesko der det er påkrevd og eller berettiget \* bruke annet verne- og sikkerhetsutstyr der det er påkrevd/berettiget Crosstabulation

Count		bruke annet verne- og sikkerhetsutstyr der det er påkrevd/berettiget					Total
		meget god kompetanse	god kompetanse	en del kompetanse	liten eller ingen kompetanse	ingen forutsetning for å svare på spørsmålet	
benytte hjelm og vernesko der det er påkrevd og eller berettiget	meget god kompetanse	23	6	1	0	2	32
	god kompetanse	2	30	5	0	0	37
	en del kompetanse	0	1	5	1	0	7
	liten eller ingen kompetanse	0	0	2	2	0	4
Total		25	37	13	3	2	80

### 9.1.10

#### handtere avfall og materialer i samsvar med miljøkrav \* vise evne og vilje til å holde orden på arbeidsplassen Crosstabulation

Count		vise evne og vilje til å holde orden på arbeidsplassen				Total
		meget god kompetanse	god kompetanse	en del kompetanse	ingen forutsetning for å svare på spørsmålet	
handtere avfall og materialer i samsvar med miljøkrav	meget god kompetanse	7	7	2	0	16
	god kompetanse	2	25	4	0	31
	en del kompetanse	2	12	12	0	26
	liten eller ingen kompetanse	0	0	3	0	3
	ingen forutsetning for å svare på spørsmålet	1	2	0	1	4
Total		12	46	21	1	80

### 9.1.11

#### planlegge og iverksette HMS tiltak for arbeidsoppgaver \* bruke riktige løfte- og arbeidsstillinger Crosstabulation

Count		bruke riktige løfte- og arbeidsstillinger					Total
		meget god kompetanse	god kompetanse	en del kompetanse	liten eller ingen kompetanse	ingen forutsetning for å svare på spørsmålet	
planlegge og iverksette HMS tiltak for arbeidsoppgaver	meget god kompetanse	6	0	1	0	0	7
	god kompetanse	3	28	5	0	1	37
	en del kompetanse	0	8	18	0	1	27
	liten eller ingen kompetanse	0	0	1	3	2	6
	ingen forutsetning for å svare på spørsmålet	0	1	0	0	2	3
Total		9	37	25	3	6	80

## 9.1.12

**forstå og bruke tegninger \* forstå og bruke beskrivelser Crosstabulation**

Count

		forstå og bruke beskrivelser				Total
		meget god kompetanse	god kompetanse	en del kompetanse	liten eller ingen kompetanse	
forstå og bruke tegninger	meget god kompetanse	5	0	0	0	5
	god kompetanse	0	23	3	0	26
	en del kompetanse	0	11	30	0	41
	liten eller ingen kompetanse	0	0	0	7	7
	ingen forutsetning for å svare på spørsmålet	0	0	0	1	1
Total		5	34	33	8	80

## 9.1.13

**følge gjeldende regelverk for utførelse av ulike arb.oppgaver \* følge gjeldende regelverk for bruk av ulike verktøy og utstyr Crosstabulation**

Count

		følge gjeldende regelverk for bruk av ulike verktøy og utstyr					Total
		meget god kompetanse	god kompetanse	en del kompetanse	liten eller ingen kompetanse	ingen forutsetning for å svare på spørsmålet	
følge gjeldende regelverk for utførelse av ulike arb. oppgaver	meget god kompetanse	8	4	0	0	0	12
	god kompetanse	5	25	2	0	0	32
	en del kompetanse	0	12	14	2	0	28
	liten eller ingen kompetanse	0	0	5	1	0	6
	ingen forutsetning for å svare på spørsmålet	0	0	0	0	1	1
Total		13	41	21	3	1	79

## 9.2 Korrelasjonsanalyse

### Dannelse

#### 9.2.1

#### Correlations

[DataSet1] C:\Users\124215\Documents\Spørreundersøkelse01.sav

Correlations

		møte presis på arbeid	gi beskjed til arbeidsgiver dersom man er forhindret fra å møte tidsnok	arbeide effektivt til arbeidsslutt
møte presis på arbeid	Pearson Correlation	1	.623**	.442**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	80	80	80
gi beskjed til arbeidsgiver dersom man er forhindret fra å møte tidsnok	Pearson Correlation	.623**	1	.402**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	80	80	80
arbeide effektivt til arbeidsslutt	Pearson Correlation	.442**	.402**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	80	80	80
føre et passende språk	Pearson Correlation	.679**	.524**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	79	79	79
vise god adferd	Pearson Correlation	.674**	.492**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	80	80	80
vise god orden	Pearson Correlation	.515**	.430**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	80	80	80
unngå ureglementert bruk av mobiltelefonen i arbeidstiden	Pearson Correlation	.598**	.439**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	80	80	80
vise evne og vilje til å kunne samarbeide	Pearson Correlation	.498**	.322**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000
	N	80	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 9.2.2

Correlations

		føre et passende språk	vise god adferd	vise god orden
møte presis på arbeid	Pearson Correlation	.679	.674	.515
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	79	80	80
gi beskjed til arbeidsgiver dersom man er forhindret fra å møte tidsnok	Pearson Correlation	.524	.492	.430
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	79	80	80
arbeide effektivt til arbeidsslagens slutt	Pearson Correlation	.567	.642	.662
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	79	80	80
føre et passende språk	Pearson Correlation	1	.761	.495
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	79	79	79
vise god adferd	Pearson Correlation	.761	1	.590
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	79	80	80
vise god orden	Pearson Correlation	.495	.590	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	79	80	80
unngå ureglementert bruk av mobiltelefonen i arbeidstiden	Pearson Correlation	.553	.595	.578
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	79	80	80
vise evne og vilje til å kunne samarbeide	Pearson Correlation	.735	.686	.494
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	79	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 9.2.3

Correlations

		unngå ureglementert bruk av mobiltelefonen i arbeidstiden	vise evne og vilje til å kunne samarbeide	vise forståelse for betydningen av nøyaktighet og produktivitet
møte presis på arbeid	Pearson Correlation	.598	.498	.337
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002
	N	80	80	80
gi beskjed til arbeidsgiver dersom man er forhindret fra å møte tidsnok	Pearson Correlation	.439	.322	.315
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.004
	N	80	80	80
arbeide effektivt til arbeidsslagens slutt	Pearson Correlation	.503	.562	.579
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	80	80	80
føre et passende språk	Pearson Correlation	.553	.735	.387
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	79	79	79
vise god adferd	Pearson Correlation	.595	.686	.548
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	80	80	80
vise god orden	Pearson Correlation	.578	.494	.516
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	80	80	80
unngå ureglementert bruk av mobiltelefonen i arbeidstiden	Pearson Correlation	1	.540	.494
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	80	80	80
vise evne og vilje til å kunne samarbeide	Pearson Correlation	.540	1	.539
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	80	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 9.2.4

Correlations

		ta ansvar for materialer, verkøyt og annet læringen får i sin varetøkt	unngå ureglementerte pauser	vise evne og vilje til å holde god orden på arbeidsplassen
møte presis på arbeid	Pearson Correlation	.558**	.468**	.358*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001
	N	80	80	80
gi beskjed til arbeidsgiver dersom man er forhindret fra å møte tidsnok	Pearson Correlation	.375**	.379**	.251*
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.025
	N	80	80	80
arbeide effektivt til arbeidstidens slutt	Pearson Correlation	.629**	.687**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	80	80	80
føre et passende språk	Pearson Correlation	.468**	.534**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	79	79	79
vise god adferd	Pearson Correlation	.546**	.624**	.509**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	80	80	80
vise god orden	Pearson Correlation	.638**	.574**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	80	80	80
unngå ureglementert bruk av mobiltelefonen i arbeidstiden	Pearson Correlation	.593**	.659**	.400*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	80	80	80
vise evne og vilje til å kunne samarbeide	Pearson Correlation	.526**	.549**	.480**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	80	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 9.2.5

Correlations

		møte presis på arbeid	gi beskjed til arbeidsgiver dersom man er forhindret fra å møte tidsnok	arbeide effektivt til arbeidsdagens slutt
vise forståelse for betydningen av nøyaktighet og produktivitet	Pearson Correlation	.337**	.315**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.000
	N	80	80	80
ta ansvar for materialer, verktøy og annet lærlingen får i sin varetakt	Pearson Correlation	.558**	.375**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000
	N	80	80	80
unngå ureglementerte pauser	Pearson Correlation	.468**	.379**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000
	N	80	80	80
vise evne og vilje til å holde orden på arbeidsplassen	Pearson Correlation	.358**	.251**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.001	.025	.000
	N	80	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		føre et passende språk	vise god adferd	vise god orden
vise forståelse for betydningen av nøyaktighet og produktivitet	Pearson Correlation	.387**	.548**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	79	80	80
ta ansvar for materialer, verktøy og annet lærlingen får i sin varetakt	Pearson Correlation	.468**	.545**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	79	80	80
unngå ureglementerte pauser	Pearson Correlation	.534**	.624**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	79	80	80
vise evne og vilje til å holde orden på arbeidsplassen	Pearson Correlation	.536**	.509**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	79	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## 9.2.6

Correlations

		unngå ureglementert bruk av mobiltelefon i arbeidstiden	vise evne og vilje til å kunne samarbeide	vise forståelse for betydningen av nøyaktighet og produktivitet
vise forståelse for betydningen av nøyaktighet og produktivitet	Pearson Correlation	.494	.539	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	80	80	80
ta ansvar for materialer, verktøy og annet lærlingen får i sin varetekt	Pearson Correlation	.593	.526	.681
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	80	80	80
unngå ureglementerte pauser	Pearson Correlation	.659	.549	.629
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	80	80	80
vise evne og vilje til å holde orden på arbeidsplassen	Pearson Correlation	.400	.480	.595
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	80	80	80

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		ta ansvar for materialer, verktøy og annet lærlingen får i sin varetekt	unngå ureglementerte pauser	vise evne og vilje til å holde orden på arbeidsplassen
vise forståelse for betydningen av nøyaktighet og produktivitet	Pearson Correlation	.681	.629	.595
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	80	80	80
ta ansvar for materialer, verktøy og annet lærlingen får i sin varetekt	Pearson Correlation	1	.672	.607
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	80	80	80
unngå ureglementerte pauser	Pearson Correlation	.672	1	.522
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	80	80	80
vise evne og vilje til å holde orden på arbeidsplassen	Pearson Correlation	.607	.522	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	80	80	80

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## HMS

### 9.2.7

#### Correlations

		utføre stopping, anhuking, signalgiving og rigging	montere ulike typer stillas og utføre sikring	benytte hjelm og vernesko der det er påkrevd eller berettiget	bruke annet verne- og sikkerhetsutstyr der det er påkrevd/berettiget	handtere avfall og materialer i samsvar med miljøkrav	planlegge og iverksette HMS tiltak for arbeidsoppgaver	bruke riktige løfte- og arbeidsstillinger
utføre stopping, anhuking, signalgiving og rigging	Pearson Correlation	1	.376**	.213	.491**	.543**	.603**	.617**
	Sig. (2-tailed)		.001	.060	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
montere ulike typer stillas og utføre sikring	Pearson Correlation	.376**	1	.154	.367**	.389**	.327**	.416**
	Sig. (2-tailed)	.001		.172	.001	.000	.003	.000
	N	79	80	80	80	80	80	80
benytte hjelm og vernesko der det er påkrevd og eller berettiget	Pearson Correlation	.213	.154	1	.592**	.420**	.204	.460**
	Sig. (2-tailed)	.060	.172		.000	.000	.069	.000
	N	79	80	80	80	80	80	80
bruke annet verne- og sikkerhetsutstyr der det er påkrevd/berettiget	Pearson Correlation	.491**	.367**	.592**	1	.636**	.455**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	79	80	80	80	80	80	80
handtere avfall og materialer i samsvar med miljøkrav	Pearson Correlation	.543**	.389**	.420**	.636**	1	.721**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	79	80	80	80	80	80	80
planlegge og iverksette HMS tiltak for arbeidsoppgaver	Pearson Correlation	.603**	.327**	.204	.455**	.721**	1	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.069	.000	.000		.000
	N	79	80	80	80	80	80	80
bruke riktige løfte- og arbeidsstillinger	Pearson Correlation	.617**	.416**	.460**	.542**	.712**	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	80	80	80	80	80	80

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Fagkunnskap

### 9.2.8

#### Correlations

		velge ut og bearbeide materialer tilpasset arbeidsoppgavene	benytte handverktøy (f. eks. hammer, sag, vinkel, vater og lodd)	dokumentere og vurdere eget arbeid	forstå og bruke tegninger	forstå og bruke beskrivelser	følge gjeldende regelverk for utførelse av ulike arb. oppgaver	følge gjeldende regelverk for bruk av ulike verktøy og utstyr
velge ut og bearbeide materialer tilpasset arbeidsoppgavene	Pearson Correlation	1	.486**	.457**	.595**	.551**	.458**	.334**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.003
	N	79	78	78	79	79	79	78
benytte handverktøy (f. eks. hammer, sag, vinkel, vater og lodd)	Pearson Correlation	.486**	1	.315**	.566**	.505**	.499**	.514**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.000	.000	.000
	N	78	79	78	79	79	79	78
dokumentere og vurdere eget arbeid	Pearson Correlation	.457**	.315**	1	.469**	.475**	.420**	.372**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.000	.000	.000	.001
	N	78	78	79	79	79	79	78
forstå og bruke tegninger	Pearson Correlation	.595**	.566**	.469**	1	.851**	.619**	.519**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	79	79	79	80	80	80	79
forstå og bruke beskrivelser	Pearson Correlation	.551**	.505**	.475**	.851**	1	.567**	.446**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	79	79	79	80	80	80	79
følge gjeldende regelverk for utførelse av ulike arb. oppgaver	Pearson Correlation	.458**	.499**	.420**	.619**	.567**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	79	79	79	80	80	80	79
følge gjeldende regelverk for bruk av ulike verktøy og utstyr	Pearson Correlation	.334**	.514**	.372**	.519**	.446**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	79	79	79	79

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### **Kjære veileder i byggfag**

Mitt navn er Ole David Lysø.

Jeg arbeider som faglærer ved Skogmo Videregående Skole i Skien, i tillegg til at jeg studerer til en *Master i Utdanningsledelse* ved Høyskolen i Buskerud. Jeg henvender meg til deg fordi jeg skal gjøre en studie om lærlingers kompetanse. For å få til dette, trenger jeg din hjelp. Oppgaven vil ha fokus på følgende problemstilling:

***Hvordan bedømmer veiledere i byggfag kompetansen hos de lærlingene som tas inn i bedriftene?***

Undersøkelsen skal gjøres i Telemark og hensikten med undersøkelsen er å kartlegge eventuelle sprik som måtte finnes mellom den kompetansen som elevene har idet de forlater yrkesskolen, kontra den kompetansen bedriftene forventer av elevene idet de starter som lærlinger.

For å muliggjøre undersøkelsen, må jeg først foreta en forprøve. Denne forprøven gjøres som en kvalitetstest av selve spørreskjema. Fordi du er veileder i byggfag men ikke har ditt daglige virke i Telemark, er du valgt ut som 1 av 10 i Vestfold til å foreta en kvalitetstest av medfølgende spørreskjema. Jeg ber deg om å gjøre følgende:

1. Svar på spørreskjema
2. Noter ned om det var spørsmål som du reagerte på, i tilfelle hva du reagerte på, samt hvordan du mener at spørsmålet burde være stillet.
3. Noter også ned dersom det er spørsmål som du mener mangler, er overflødige, eller eventuelle andre kommentarer du måtte ha.
4. Legg din besvarelse i medfølgende konvolutt, klistre den igjen og lever den til representanten fra Opplæringskontoret. Skriv ikke ditt navn på noen av arkene, dette fordi både denne forprøven så vel som selve undersøkelsen er anonym.

Husk at det er årets og fjorårets lærlingkull det spørres etter og kun de lærlinger som har fullført VG2, (dvs på normert tid). Husk også at det er kun du som har /har hatt det daglige veiledningsansvar for en eller flere lærlinger, som skal fylle ut skjemaet. Det vil ta deg 10-15 minutter å svare på undersøkelsen og gi dine kommentarer.

Skulle noe være uklart, enten ved utfyllingen av skjemaet eller annet, så ikke nøl med å ta kontakt.

På forhånd takk!

Med vennlig hilsen:  
Ole David Lysø  
Faglærer v/Skogmo VGS  
[d-lyso@online.no](mailto:d-lyso@online.no)  
Tlf 920 63 198

Kryss av for din bedømming av lærlingers kompetanse etter følgende kriterier:

- 1 = lærlingen har meget god kompetanse på området
- 2 = lærlingen har god kompetanse på området
- 3 = lærlingen har en del kompetanse på området
- 4 = lærlingen har liten eller ingen kompetanse på området
- X = ingen forutsetning for å svare på spørsmålet

Nr	Hvordan vil du karakterisere lærlingens kompetanse i å kunne;	1	2	3	4	X
1	møte på arbeidsplassen i tide					
2	gi beskjed til arbeidsgiver dersom man er forhindret fra å møte tidsnok					
3	føre et godt språk					
4	vise god fremtreden, flid og orden					
5	unngå ureglementert bruk av mobiltelefon i arbeidstiden					
6	vise evne og vilje til å kunne samarbeide					
7	vise forståelse for betydningen av nøyaktighet og produktivitet					
8	ta ansvar for materialer, verktøy og annet lærlingen får i sin varetekt					
9	motvirke svinn og tyveri på arbeidsplassen					
10	unngå ureglementerte pauser					
11	velge ut og bearbeide materialer tilpasset arbeidsoppgavene lærlingen blir satt til					
12	utføre stropping, anhuking, signalgiving og rigging					
13	montere ulike typer stillas og utføre sikring					
14	benytte handverktøy (hammer, sag, vinkel, vater, murerkje og lodd)					
15	utføre innvendig kledning med plater eller panel					
16	utvise forståelse for betydningen av sikkerhet og kvalitetssikring					
17	bygge komplett bærende yttervegg					
18	utføre enkle bygningsarbeider i våtrom					
19	utføre tradisjonell veggforskalling					

Nr	Hvordan vil du karakterisere lærlingens kompetanse i å kunne;	1	2	3	4	X
20	dokumentere og vurdere eget arbeid					
21	benytte hjelm og vernesko der det er påkrevd og eller berettiget					
22	bruke annet verne- og sikkerhetsutstyr der det er påkrevd og eller berettiget					
23	håndtere avfall og materialer i samsvar med miljøkrav					
24	vise evne og vilje til å holde orden på arbeidsplassen					
25	planlegge og iverksette helse, miljø og sikkerhetstiltak for arbeidsoppgaver som skal utføres					
26	bruke riktige løfte –og arbeidsstillinger					
27	være en bidragsyter for å forebygge uhell og ulykker					
28	lese og bruke tegninger og beskrivelser					
29	følge gjeldende regelverk for utførelsen av ulike arbeidsoppgaver					
30	følge gjeldende regelverk for bruk av ulike verktøy og utstyr					

Nr	Noen spørsmål om veilederrollen	JA	NEI
31	Har du gjennomført kurs i å være veileder / er du orientert om din rolle som veileder?		
32	Har du svennebrev i faget?		
33	Hvor mange års praksis har du i faget, inkludert din læretid?	.....år	

Andre kommentarer:

---



---



---

Takk for at du tok deg tid til å fylle ut skjemaet.

Kommentarer til spørsmålene

Spørsmål nr \_\_\_\_

Var spørsmålet klart formulert?
Synes du spørsmålet er relevant?

Spørsmål nr \_\_\_\_

Var spørsmålet klart formulert?
Synes du spørsmålet er relevant?

Spørsmål nr \_\_\_\_

Var spørsmålet klart formulert?
Synes du spørsmålet er relevant?

Spørsmål nr \_\_\_\_\_

Var spørsmålet klart formulert?

Synes du spørsmålet er relevant?

Spørsmål nr \_\_\_\_\_

Var spørsmålet klart formulert?

Synes du spørsmålet er relevant?

Andre kommentarer:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

#### 9.4 Spørreskjema for lærlinginstruktører i Telemark

---

På de følgende sider er spørreskjemaet slik det var da det ble levert ut til den enkelte lærlinginstruktør i Telemark.



# Undersøkelse om årets - og fjorårets lærlinger i byggfaget

## Kjære veileder i byggfag

Mitt navn er Ole David Lysø.

Til daglig arbeider jeg som faglærer ved Skogmo Videregående Skole i Skien, i tillegg til at jeg studerer til en *Master i Utdanningsledelse* ved Høyskolen i Buskerud. Grunnen til at jeg henvender meg til deg, er den at jeg skal gjøre en studie om lærlingers kompetanse. For å få til det trenger jeg din hjelp.

Ved Skogmo VGS har vi mange utfordringer, én av dem er å utdanne så kompetente elever som mulig. Vi ønsker for våre elever at de skal bli selvstendige, arbeidsomme og ærlige samfunnsborgere som tar ansvar for eget liv. Et viktig skritt i den retningen er at de får seg en lærekontrakt etter endt skolegang. For å øke deres muligheter for nettopp det, er det viktig at de har den kompetansen som bedriftene etterspør. Derfor trenger vi økt kunnskap om hvilken kompetanse bedriftene etterspør og eventuelt "hvor skoen trykker" per i dag.. Med utgangspunkt i ovennevnte velger jeg å skrive min masteroppgave med følgende utgangspunkt;

*Hvordan bedømmer veiledere i byggfaget kompetansen hos de lærlinger som tas inn i bedriftene?*

Målet nå er å samle inn tilstrekkelig data til å kunne skrive en forskningsrapport om emnet. I en slik forskningsrapport er det krav om et visst antall svar, dersom man skal kunne si noe om tendenser og eller sammenhenger. Derfor er det svært viktig at alle som mottar dette skrevet fyller ut dette og returnerer det. Jeg går ut ifra at byggenæringen i sin alminnelighet har interesse av at en slik undersøkelse blir gjennomført, og for eget vedkommende er det helt nødvendig for å fullføre forskningsrapporten.

Utfyllingen av skjemaet tar ca. 5 - 10 minutter. Skulle noe være uklart, enten ved utfyllingen av skjemaet eller annet, så ikke nøl med å ta kontakt.

Husk at det er årets og fjorårets lærlingkull det spørres etter og kun de lærlinger som har fullført VG2, (dvs på normert tid). Husk også at det er kun du som har /har hatt det daglige veiledningsansvar for en eller flere lærlinger, som skal fylle ut skjemaet.

Undersøkelsen er anonym, skriv derfor ikke ditt eller lærlingens navn på noen deler av skjemaet. Når du har fylt ut skjemaet, legg dette i medfølgende konvolutt og lim igjen (for å sikre anonymiteten din). Lever konvolutten deretter til representanten for opplæringskontoret. På forhånd takk!

Med vennlig hilsen:  
Ole David Lysø  
Faglærer v/Skogmo VGS  
[d-lyso@online.no](mailto:d-lyso@online.no)  
Tlf 920 63 198

Kryss av for din bedømming av lærlingers kompetanse etter følgende kriterier:

- 1 = lærlingen har meget god kompetanse på området
- 2 = lærlingen har god kompetanse på området
- 3 = lærlingen har en del kompetanse på området
- 4 = lærlingen har liten eller ingen kompetanse på området
- X = ingen forutsetning for å svare på spørsmålet

Nr	Hvordan vil du karakterisere lærlingens kompetanse i å kunne;	1	2	3	4	X
1	møte på arbeidsplassen i tide					
2	gi beskjed til arbeidsgiver dersom man er forhindret fra å møte tidsnok					
3	føre et godt språk					
4	vise god fremtreden					
5	vise god orden					
6	unngå ureglementert bruk av mobiltelefon i arbeidstiden					
7	vise evne og vilje til å kunne samarbeide					
8	vise forståelse for betydningen av nøyaktighet og produktivitet					
9	ta ansvar for materialer, verktøy og annet lærlingen får i sin varetekt					
10	unngå ureglementerte pauser					
11	velge ut og bearbeide materialer tilpasset arbeidsoppgavene lærlingen blir satt til					
12	utføre stropping, anhuking, signalgiving og rigging					
13	montere ulike typer stillas og utføre sikring					
14	benytte handverktøy (hammer, sag, vinkel, vater, murerkje og lodd)					
15	utvise forståelse for betydningen av sikkerhet og kvalitetssikring					
16	dokumentere og vurdere eget arbeid					
17	benytte hjelm og vernesko der det er påkrevd og eller berettiget					
18	bruke annet verne- og sikkerhetsutstyr der det er påkrevd og eller berettiget					
19	håndtere avfall og materialer i samsvar med miljøkrav					

Nr	Hvordan vil du karakterisere lærlingens kompetanse i å kunne;	1	2	3	4	X
20	vise evne og vilje til å holde orden på arbeidsplassen					
21	planlegge og iverksette helse, miljø og sikkerhetstiltak for arbeidsoppgaver som skal utføres					
22	bruke riktige løfte –og arbeidsstillinger					
23	være en bidragsyter for å forebygge uhell og ulykker					
24	lese og bruke tegninger					
25	lese og bruke beskrivelser					
26	følge gjeldende regelverk for utførelsen av ulike arbeidsoppgaver					
27	følge gjeldende regelverk for bruk av ulike verktøy og utstyr					

Nr	Noen spørsmål om veilederrollen	JA	NEI
28	Har du gjennomført kurs i å være veileder / er du orientert om din rolle som veileder?		
29	Har du fag / svennebrev i faget?		
30	Hvor mange års praksis har du i faget, inkludert din læretid?	.....år	

Andre kommentarer:

---



---



---

Takk for at du tok deg tid til å fylle ut skjemaet.

### Spørsmålsguide til utvalgte skoleledere i Telemark

Mitt navn er Ole David Lysø. Jeg arbeider ved Skogmo videregående skole som faglærer i matematikk og naturfag, men er opprinnelig utdannet tømrmester. Jeg henvender meg til deg nå fordi jeg holder på å avslutte mitt studium til en mastergrad i utdanningsledelse ved Høgskolen i Buskerud. Onsdag denne uken tar jeg kontakt med deg for et lite intervju. Spørsmålene jeg kommer til å stille deg står nedenfor. Som utgangspunkt for samtalen vil jeg her legge fram resultatene av en spørreundersøkelse til 80 instruktører innenfor byggfag i Telemark. De har krysset av for hvilken kompetanse de mener at første års lærlinger besitter innenfor 26 ulike emner innenfor områdene dannelse, HMS og yrkesfag. De viktigste funnene kan du lese av tabellen på neste side, men jeg vil likevel nevne noen konklusjoner her:

Ulike sider ved dannelseskompetansen er jevnt over god. Et flertall av instruktørene svarer at de er godt fornøyd med lærlingenes adferd (85 %) og språk (80 %).

Noen færre instruktører (60 %) svarer at de er fornøyd med lærlingens kompetanse i å unngå ureglementert bruk av mobiltelefonen i arbeidstiden.

Når det gjelder å kunne forstå og bruke beskrivelser, utfør stropping, signalgiving og rigging, har tallet fornøyde instruktører sunket til under 50 %.

Når det gjelder lærlingens kompetanse i å kunne forstå og bruke tegninger, er det under 40% av instruktørene som er fornøyde med lærlingenes kompetanse.

Under intervjuet er jeg interessert i å høre din mening om spørsmål som:

***Hva sier disse tallene deg?***

***Synes du at resultatene bør få noen konsekvenser?***

***Kan man trekke noen slutninger for den videre bearbeidingen av slike data?***

Vennlig hilsen

Ole David Lysø

Prosentvis antall elever som viser *god til meget god kompetanse* på følgende områder:

80 – 90%	Møte presis på arbeid
	Benytte hjelm og vernesko der det er påkrevd og eller berettiget
	Vise god adferd
	Vise evne og vilje til å kunne samarbeide
70 – 80%	Føre et passende språk
	Bruke annet verne- og sikkerhetsutstyr der det er påkrevet / berettiget
	Benytte handverktøy (for eksempel hammer, sag, vinkel, vater og lodd)
	Gi beskjed til arbeidsgiver dersom man er forhindret fra å møte tidsnok
	Vise evne og vilje til å holde orden på arbeidsplassen
	Arbeide effektivt til arbeidshagens slutt
60 – 70%	Ta ansvar for materialer, verktøy og annet lærlingen får i sin varetekt
	Vise god orden
	Følge gjeldende regelverk for bruk av ulike type verktøy
	Vise forståelse for betydningen av nøyaktighet og produksjon
	Unngå ureglementerte pauser
	Unngå ureglementert bruk av mobiltelefon i arbeidstiden
50 - 60%	Handtere avfall og materialer i samsvar med gjeldende miljøkrav
	Velge ut og bearbeide materialer tilpasset arbeidsoppgavene
	Bruke riktige løfte- og arbeidsstillinger
	Følge gjeldende regelverk for utførelse av ulike arbeidsoppgaver
	Planlegge og iverksette HMS tiltak for arbeidsoppgaver
	Montere ulike typer stillas og utføre sikring
	Dokumentere og vurdere eget arbeid
40 - 50%	Utføre stropping, anhuking, signalgiving og rigging
	Forstå og bruke beskrivelser
< 40%	Forstå og bruke tegninger

Variabler som sorterer under **dannelse** er merket

Variabler som sorterer under **HMS** er merket

Variabler som sorterer under mer spesifikk **fagkunnskap** er merket

---

<sup>i</sup> - Vi var ikke særlig godt fornøyd med forkunnskapene lærlingene hadde fått med seg fra den videregående skolen. Derfor opprettet Volmax egen lærlingskole i 1999 for å gi undervisning i blant annet restteorien, sa Aabol i den årlige Partnerskapskonferansen som [Verdiskaping Vestfold](#) arrangerte forleden. [Les mer her.](#)

<sup>ii</sup> 30 elever skal til høsten i år starte ved skolen, som tilbyr et utdanningsløp på 4 år, og vil bestå av programfag og fellesfag som ved en ordinær videregående skole. Skolen kvalifiserer til fagbrev i tømrer-, murer- og betongfag.

I tillegg får elevene tilleggskompetanse i form av stillaskurs, sikkerhetskurs for verktøy samt andre sikkerhetskurs.

– Vårt mål er å skape den beste skolen for byggfag og engasjere de beste lærerne til undervisning. Vi kommer til å inngå samarbeid med en lokal videregående skole i Lofoten som også vil stå som faglig ansvarlig for skolen, sier NESO på sin nettside.