

Apl-platsen

Åsa Mårtensson, Linköpings universitet

Den här delen handlar om att säkerställa långsiktiga och hållbara apl-platser som en systematiskt pågående process. Den här delen i utbildningen syftar till att skapa gemensamma rutiner för att säkerställa elevernas fysiska och psykosociala arbetsmiljö under apl utifrån gällande lagstiftning såväl som till anskaffning och upprätthållande av apl-platser med god kvalitet utifrån det lärande som är planerat att ske.

Historiskt har arbetsplatsen varit den naturliga platsen för yrkeslärande. Med höga krav på produktionen och ibland farliga arbetsplatser sker allt mer lärande i skolmiljö och den naturliga anknytningen till arbetsplatsen till viss del gått förlorad. Elever är genom lagstiftning garanterad att möta en säker lärmiljö även när de är på arbetsplatsen och arbetet med apl och att säkerställa arbetsplatsens lämplighet blir i de flesta fall yrkeslärarens uppgift.

Arbetsplatsen och det arbetsplatsförlagda lärandet

Arbetsplatsen kan ses som den bästa platsen att lära sig ett yrke. Allt finns där; maskiner och människor, kultur och klienter. Eleven kan utföra arbetsuppgifter med stöd i den miljö de sedan ska fungera i efter avslutad utbildning och möjligheterna till lärande kan vara oändliga. Men, arbetsplatsen kan vara en problematisk plats att lära på. På arbetsplatsen kommer produktion i första hand medan det på skolan är lärandet som är i centrum. Eleven ges inte möjlighet till lärande om produktionen går för snabbt, är för farlig för att engagera sig i eller att man helt enkelt inte ges tillträde till det som behöver läras. En bra arbetsplats kan möjliggöra för lärande men det finns inbyggda problem som lärare behöver vara medvetna om.

Vad gäller yrkeslärande kan arbetsplatsen alltså ses som både mål och medel. På apl ska eleverna möta yrkeskunniga handledare i den miljö där yrket utförs och kan tillsammans med andra anställda utveckla den kompetens som krävs för att bli anställd.

Skillnader i lärmiljön mellan arbetsplats och skola

På skolan är lärande och elever i fokus. Lärare ska planera så att elever lär sig det som stipuleras genom examensmål, läroplan och ämnesplaner. Där finns värden uttryckta såsom att utbildningen ska ske på demokratiska grunder och där jämställdhet och lika behandling är viktiga aspekter. På arbetsplatsen kommer produktion i första hand

(Ellström, 2004; Guile & Young, 2003). Skolans värden som demokrati och säkerhet är underordnade produktionens villkor.

De olikheter som finns i logiken mellan lärande och hur arbetet genomförs på arbetsplatsen måste beaktas och tas hänsyn till. Att förlägga elevers lärande till arbetsplatsen innebär en utmaning för yrkeslärare med att överbrygga skillnaderna mellan att lära på skola och på arbetsplats (Arneback & Nylund, 2017; Mårtensson, 2021). Lärarna är sällan närvarande på arbetsplatsen och kan därför inte följa och säkerställa kvalitén på det eleverna får göra. Här blir handledaren på arbetsplatsen yrkeslärarens förlängda arm (Mårtensson, 2021). Rönnlund och Rosvall (2021) visar på hur maktbalansen mellan elev och handledare/anställd på APL kan vara problematisk. Ferm (2021) beskriver hur kvinnliga elever inom mansdominerade yrken behöver hantera att vara ”annorlunda” och Hedlin och Klope (2023) beskriver hur sexuella trakasserier kan bli en följd av en strävan efter att vara artig i jobbet för elever som utbildar sig mot besöksnäringen. Som en följd av att lärarna inte är närvarande på arbetsplatsen behöver de istället säkerställa att handledaren har kunskap och förståelse för skolans krav på arbetsmiljön som blir elevernas lärmiljö.

Arbetsplatsen som lärmiljö

Arbetsplatsen kan vara ett stöd för att utveckla och träna det som eleverna lärt i skolan men den kan också vara startplatsen för elevernas lärande. Arbetsplatsen är även viktig genom att erbjuda den för yrkeskunnandet viktiga mängdträningen som sällan finns tid för i skolan.

Lärande på arbetsplatsen ses ofta som informellt och att man lär genom att göra vilket Cairns och Malloch (2011) menar behöver utmanas. Precis som skolan behöver arbetsplatsen också vara en plats för strukturerat och formellt lärande. Skolans struktur, mål och kriterier behöver följa med till arbetsplatsen. Om eleven lär detaljer i yrket genom att upprepa vad som sker på arbetsplatsen förblir lärandet svagt förankrat i teori och lösryckt från det större sammanhang som det finns inom.

Det blir viktigt för elevernas lärande att det på arbetsplatsen ges tillgång till lärande och varierande arbetsuppgifter. Fuller och Unwin (2004) visar att elever behöver få möjlighet att engagera sig i flera olika och överlappande gemenskaper och arbetsuppgifter. De använder begreppet *expansiva* respektive *restriktiva* lärmiljöer för att synliggöra om och hur en arbetsplats kan ses som en god lärmiljö. Med hjälp av begreppen kan man identifiera särdrag på arbetsplatsen eller arbetssituationen som påverkar i vilken utsträckning arbetsplatsen som helhet skapar möjligheter eller hinder för lärande. Fuller och Unwin beskriver att i den expansiva lärmiljön får elever delta i olika arbetsuppgifter och att det finns en plan för hur eleven ska komma in i, dels den sociala gemenskapen, men även den yrkesmässiga, för att kunna skaffa sig en

yrkesidentitet. På den expansiva och lärande arbetsplatsen finns en tanke om att medarbetare delar kunskap med varandra. Experter värderas precis som samarbete i grupp och kommunikation över gränser mellan olika expertområden. Den goda, expansiva lärmiljön sitter således inte i maskiner eller ordning och reda utan mycket i hur man på arbetsplatsen tänker kring att ta emot och lära upp nykomlingar, och hur man uppmuntrar de som kan att dela med sig av sin kunskap men även fortsätta utvecklas och lära sig. Vidare visar Rönnlund och Rosvall (2021) att elever som får vara med vid exempelvis möten med högre uppsatt anställda eller tjänstemän där frågor om arbetsförhållanden eller branschen diskuteras blir stärkta i sitt självförtroende vilket ger dem en känsla av att bli inkluderad på arbetsplatsen.

Den restriktiva lärmiljön har enligt Fuller och Unwin (2004) kännetecknen som att man har rigida specialister som utför enbart de arbetsuppgifter de är satta att göra, att man gör stor åtskillnad mellan olika kompetenser, att ett snabbt utförande prioriteras före kommunikation och att chefer kontrollerar personalen snarare än uppmuntrar. Denna uppdelning i expansiv och restriktiv lärmiljö ska inte ses som ett fast antingen eller, utan som en skala på vilken arbetsplatser kan befinna sig vid olika tidpunkter.

Men, även om eleverna befinner sig i en expansiv och god lärandemiljö innebär det inte att de per automatik kommer att lära sig. Kerosuo och Toiviainen (2011) och Baartman och de Bruijn (2011) visar att det inte räcker med att bara delta i arbete för att lära. Lärande förutsätter stöd i att analysera och förstå vilket lärande som finns i situationen och hur detta kan översättas till andra förhållanden. Enligt Kerosuo och Toiviainen (2011) förutsätter lärandet att eleverna får stöd bland annat i att identifiera olikheter mellan hur arbetsuppgifter utförs men även stöd i att utforska och ifrågasätta lärandeaktiviteter. Detta för att kunna förstå och förändra genom deltagande i olika miljöer. Baartman och de Bruijn (2011) menar att för elevernas lärande är det inte bara viktigt att få tillgång till arbetsplatsen och artefakter utan också hur lärare (och handledare) agerar och vilken attityd de antar till lärande påverkar elevernas möjlighet att utvecklas.

Naturligtvis kommer heller inte lärande uppstå bara för att den duktiga kommunikativa handledaren finns bredvid eleven som får göra intressanta arbetsuppgifter. Eleven behöver själv gå in med attityd och vilja att lära. Tidigare erfarenheter, förförståelse och missuppfattningar kan leda till att eleven gör fel och detta behöver korrigeras. Om eleven hyser tillit till handledaren, vet vad hen ska lära sig och varför finns förutsättningar för att eleven ska kunna lära om och undvika att upprepa det som är fel. Det blir yrkeslärarens uppgift att ta reda på och se till så att man på arbetsplatsen inte lär eleven felaktiga sätt att utföra arbetsuppgifter på vilket stöder behovet för yrkesläraren att väl känna till de arbetsplatser som elever gör apl på (Illeris, 2015).

Elever ska enligt examensmålen för många av gymnasieskolans yrkesprogram både få breda baskunskaper inom en bransch och kunna specialisera sig. För att få detta visar bland andra Billett (2018), Bronkhorst och Akkerman (2016) och Jørgensen (2011) att erfarenhet från en miljö stöder lärandet i en annan, och lärandet förstärks av likheter och skillnader mellan de olika platserna. Lärande uppstår i mötet mellan skola, arbetsplats, elev och lärare.

Handledarens roll för elevernas lärande

Eftersom läraren sällan finns närvarande under elevernas apl blir handledaren en viktig person för elevernas lärande. Skolinspektionen (2024) visar att det förekommer att handledare inte får den information om vad eleverna ska lära sig som de behöver för att kunna handleda eleverna i linje med målet för aktuellt ämne. Vidare kan de sakna information om vad eleverna eventuellt behöver träna mer på och annat relaterat till eleven som kan vara bra att veta för att kunna handleda eleven. Hur handledaren utses kan ge konsekvenser för lärarens arbete med apl. Kristmansson (2016) konstaterar att en chef kan ha det övergripande ansvaret medan en annan anställd är den som fungerar som handledare i det vardagliga arbetet. Detta menar Kristmansson (2016) leder till att informationsinhämtningen blir en utmaning för läraren när läraren möter chefen vid trepartssamtal. Enligt Ferm m.fl. (2018) och Ferm (2021) kan handledaren för en del elever vara en mycket viktig person som de lär mycket av, medan andra möter mer frånvarande handledare. Detta leder till att eleverna behöver vända sig till andra personer på arbetsplatsen och själva skaffa sig informell handledare. Bland Kristmanssons (2016) fallskolor framkom det att det är ovanligt att handledarna har en formell handledarutbildning trots att skolorna erbjuder detta. Billett (2003) visar att bidragande faktorer till att handledare känner att de kan utföra sitt uppdrag bättre är om de får utbildning i att vara handledare, om de har stöttande kollegor och om de får erfarenhet av rollen som handledare. Hämmande faktorer är höga produktionskrav, ojämn arbetsbelastning, brist på tid samt elevernas attityder.

Lauvås och Handal, två norska forskare som skrivit mycket om handledning i yrkesundervisning menar att handledning i yrkesundervisning bör innebära att man stöttar andra till att utveckla en egen praxisteori. Dock menar de att medvetenheten om den egna praxisteorin är relativt låg i många yrken, handlingar utförs men utan medveten koppling till den teori och vetenskap som finns bakom. För att lära sig yrket behöver eleverna utmanas i de föreställningar de har om yrket, bygga på och utveckla sina erfarenheter för att utveckla en egen praxisteori (Lauvås & Handal, 2015).

Lagström (2012) visade under införandet av lärlingsutbildningar i Sverige att det gick att ifrågasätta om handledarna har tillräckliga kompetenser för det uppdrag de är satta att

genomföra. Hennes studie visade att handledarna har svårt att lyfta enskilda uppgifter till ett bredare perspektiv och att detta leder till brister i elevernas utbildning.

Att både skolan och arbetsplatsens handledare engagerar sig i utbildningen visar Arinaitwe m.fl. (2021) stärker banden och leder till ökat samarbetet mellan skola och arbetsplats. För att främja kommunikationen såg man att det var viktigt vilka personer som engagerade sig, att man hade gemensam handledning och att återkoppling både till arbetsplatsen och skolan var positiva aspekter för lärandet. Forskarna konstaterar att eftersom det finns motstridiga lärandekulturer och traditioner mellan skola och arbetsplats kan det krävas mycket arbete för att få till stånd ett samarbete mellan skola och arbetsplats.

Lärarens arbete med apl

En slutsats från föregående är att det inte är enkelt att veta vilken arbetsplats som är den goda, lärorika miljön för elever att lära i. Det kan krävas både fysiska besök på arbetsplatsen, samtal med medarbetare såväl som med chefer för att hitta det som kännetecknar den expansiva lärmiljön där elever kan utvecklas.

Billett (2018) betonar vikten av att förbereda eleverna noga för de arbetsplatsförlagda delarna av utbildningen. Lärare behöver känna till elevernas tidigare erfarenheter av yrket för att kunna styra dem mot de avsedda lärandemålen.

Yrkeslärares arbete med apl börjar långt innan eleverna ska ut på apl (Mårtensson, 2021). I sitt arbete med att ”hitta” apl-platser beskriver yrkeslärare många olika strategier. En del har apl-samordnare eller dylikt att vända sig till som erbjuder listor på tänkbara apl-platser som säger sig villiga att ta emot elever. Andra lärare ringer runt till arbetsplatser i sin jakt på handledare, medan ytterligare en strategi är att vända sig till före detta kollegor som man arbetade med i sitt grundyrke. Problemet med den lista som vissa lärare får är att den enda informationen som finns är var arbetsplatsen finns och vem som kan ta emot eleven. Vilka arbetsuppgifter som finns för eleven att göra och lära genom, hur handledaren i fråga tänker om sitt uppdrag eller attityden på arbetsplatsen till att ta emot elever saknas.

För att kunna matcha en elevs behov med rätt apl-plats och handledare återstår ändå mycket arbete. Att vända sig till före detta kollegor och vänner i arbetet med att hitta apl-plats kan leda till att lärarens ställs till svars för enskilda elevers tillkortakommanden, handledarens tankar om utbildning och vad läraren egentligen gör för att lära eleverna i relation till privata kontakter. För att långsiktigt bygga upp en relation till de som ska fungera som handledare, och säkerställa att arbetsplatsen är en säker, trygg och stabil arbetsplats, bör därför arbetet med att ”hitta” en apl-plats tänkas på i termer av att skapa apl-platser. Med goda relationer mellan yrkesläraren och arbetsplatsen, genom att man på arbetsplatsen förstår skolans och elevens krav och

förutsättningar och att läraren tar hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen går det att skapa ett långsiktigt och hållbart samarbete mellan skola och arbetsplats och goda lärmiljöer för eleverna på apl.

Vähäsantanen m.fl. visar i en finsk studie från 2009 att yrkeslärare i sin kontakt med handledare antar olika roller. De kan möta handledaren med stor respekt och vördnad, ”Som yrkeslärare går man inte in på en arbetsplats och tror att man vet och ska säga till dem något” säger en yrkeslärare i studien. Då lärarna i studien kände att de saknade stöd från skolan för att lära handledarna om uppdraget lämnades de med en känsla av att inte kunna påverka och vara i händerna på handledarna och företagets tyckande om hur handledning skulle genomföras. Vidare fann forskarna att det fanns lärare som gick in i mötet med handledare med intentionen att tydligt förmedla vad eleven behövde göra och lära. Vissa lärare i studien hade inställningen att de kunde behöva ta en diskussion med handledarna så att de lärde eleverna rätt sätt att utföra arbetet på. På detta sätt försäkras sig läraren om att eleverna lär sig det som läraren menar uppfyller skolans kriterium och läraren kan gå i godo för att eleven får en bra utbildning. Ett annat sätt att agera som yrkeslärare gentemot arbetsplatsen och handledarna var att anpassa vad man gör i skolan till vad arbetsplatsen ville att eleverna skulle lära sig. Att på så sätt förhandla med arbetsplatsen och gå dem till mötes kan göra att ett nära samarbete skapas, men det kan bli ett samarbete som är avhängigt personliga relationer. I studien fann man att vissa lärare kände att de behövde bevisa för handledarna på arbetsplatsen att de faktiskt kunde yrket. Genom att visa sig kunnig fick yrkesläraren respekt och i gengäld respekterade läraren hur man utförde arbetet på arbetsplatsen och kom inte med kritik eller gav råd som läraren såg kunde utveckla praktiken, hur de utförde arbetet var upp till dem. Den sista kategorin lärare man fann var de som aktivt ansträngde sig för att lära upp handledare i hur man skulle ge instruktioner och vägleda elever i arbetet. Här kunde lärarna gå försiktigt tillväga om det var nya handledare. När läraren väl hade etablerat en relation kunde hen gå in som både expert, konsult och föreslå nya, bättre sätt att utföra arbetet på. Studien visade att yrkeslärarens arbete med apl var avhängigt lärarens institutionella förutsättningar, tidigare erfarenheter och hur de upplevde makt i relation till arbetsplatsen och handledarna. Styrdokument förklarar yrkeslärarens uppdrag, lärarens förmåga att utföra detta arbete är avhängigt de relationer de har med handledarna på arbetsplatsen. Detta går i linje med hur Mårtensson (2021) diskuterar om skolans yrkesutbildning kan anses tillhöra yrkets praktikgemenskap eller inte.

Under elevernas apl har lärare olika förutsättningar att följa elevernas lärande på arbetsplatsen. Mårtensson (2021) fann att medan vissa lärare kunde ta en halv dag för att följa en elev till arbetsplatsen för att introducera eleven, se till att den visste vad som skulle göras och för att prata med handledaren om eleven och vilka arbetsuppgifter hen skulle ta del av fanns det lärare som inte hade samma möjlighet att delta i arbetet. För en del lärare innebar arbetet medan eleverna är på apl att de ansvarar för andra elevers

lärande i skolan. Apl-besök får planeras in mellan lektioner i skolan och det kan vara svårt att anpassa besök till när det passar verksamheten på arbetsplatsen. En del lärare har tillgång till skolans bil medan andra löser transporten med buss, cykel eller egen bil. Skolinspektionen (2024) konstaterar att alla elever inte får de trepartssamtal som de behöver, eftersom lärare inte får förutsättningar för fysiska besök. Mårtensson (2021) konstaterar att de lärare som kan vara tillgängliga under elevernas apl kan bemöta handledares frågor snabbt och smidigt och frustrationen när kommunikationen inte fungerar mellan handledare och elev kan undvikas. Läraren kan där finnas som ett stöd både för eleven och handledaren under den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen

Även uppföljning efter apl är av vikt menar Billett (2018). Uppföljning i grupp kan exempelvis leda till att elever lär varandra när de delar med sig av sina erfarenheter. Individuell uppföljning kan leda till att läraren får bättre kännedom om både vad eleven lärt och behöver fortsätta utveckla samt bättre kunskap om den aktuella apl-platsen. Uppföljning med apl-platsen kan ge läraren goda insikter i vad arbetsplatser och handledare behöver för stöd och förutsättningar för att kunna handleda elever till ökat yrkeskunnande.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att elevers lärande på arbetsplatsen behöver struktureras pedagogiskt. En yrkeskunnig person som får stöd i sin handledarroll kan stötta elevernas lärande under apl och på så sätt bli lärarens förlängda arm. Yrkesläraren behöver finnas med för att säkerställa att eleven når de mål som är satta för utbildningen samt garantera en arbetsmiljö som lever upp till skolans krav. För att kunna utföra detta arbete behöver yrkesläraren tid att lära känna elever, handledare, arbetsplatser och förstå de villkor de arbetar under. Det är ett arbete som börjar långt innan kurser ges och i bästa fall inte avslutas utan att arbetsplatsen finns med som en aktiv del i skolans yrkesundervisning under lång tid.

Referenser

- Arneback, E. & Nylund, M. (2017) Yrkeslärare som värdebalsanserare – värdekonflikter mellan skolans och arbetsplatsens läroplan i lärlingsutbildning. *Utbildning och lärande*, (1)11, s. 82-101.
- Arinaitwe, D, Mifsud, L, Kato, H & Sannerud, A. R. (2022). Learning through collaboration between vocational teacher training institutions and workplaces: Barriers and contradictions. *Nordic Journal of Vocational Education and Training*, (1)12, s. 25–50. <https://doi.org/10.3384/njvet.2242-458X.2212125>
- Baartman, L. K. J. & de Bruijn, E. (2011). Integrating Knowledge, Skills and Attitudes: Conceptualising Learning Processes towards Vocational Competence. *Educational Research Review*, 6(2), 125–134. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2011.03.001>
- Berner, B. (2010). Crossing boundaries and maintaining differences between school and industry: Forms of boundary-work in Swedish vocational education. *Journal of Education and Work* 23(1), 27–42. <https://doi.org/10.1080/13639080903461865>.
- Billett, S. (2003). Workplace mentors: demands and benefits. *Journal of workplace learning*, (15)3, 105–113. <https://doi.org/10.1108/13665620310468441>
- Billett, S. (2010). *Learning through practice: Models, traditions, orientations and approaches*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-3939-2>
- Billett, S. (2018) Student readiness and the integration of experiences in practice and education settings. I S. Choy, G-B. Wärvik, I. Berglund, & V. Lindberg (Red.), *Integration of vocational education and training experiences: Purposes, practices and principles* (s. 19–40). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-981-10-8857-5>
- Cairns, L. & Malloch, M. (2011). Theories of work, place and learning: new directions. I M. Malloch, L. Carins, K. Evans och B. N. O'Connor (Red.), *The SAGE Handbook of workplace learning*. (s. 3–15) SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781446200940.n1>
- Ellström, P-E. (2004). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet – problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Nordstedts Juridik.
- Fjellström, M. (2017). *Becoming a construction worker: A study of vocational learning in school and work life*. [Doktorsavhandling, Umeå Universitet]. <https://umu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:1078398>
- Fuller, A. & Unwin, L. (2004). Expansive learning environments. Integrating organizational and personal development. I H. Rainbird, A. Fuller, & A. Munro (Red.) *Workplace Learning in Context*. Routledge

Guille, D. & Young, M. (2003) Transfer and transition in vocational education: Some theoretical considerations, I T. Tuomi-Gröhn & Y. Engertröm (Red.) *Between school and work. New perspectives on transfer and boundary-crossing* (s. 63–81) Elsevier Science

Illeris, K. (2015). *Lärande*. Studentlitteratur.

Jørgensen, C. H. (2011). “Teachers Learning in TVET: Transfer, Transition and Transformation.” Conference paper ECER 2011, Berlin, September 13–16.
https://rucforsk.ruc.dk/ws/portalfiles/portal/35043929/ID_2355_Paper_on_transfer_for_ECER_2011_CHJ_DK.pdf

Kerosuo, H. & Toiviainen, H. (2011). Expansive learning across workplace boundaries. *International journal of educational research*, 50(1), 48–54. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2011.04.009>

[Lauvås, P. & Handal, G. \(2015\). *Handledning och praktisk yrkestheori*. Studentlitteratur.](#)

Mårtensson, Å. (2021). *Yrkesutbildning på gränsen mellan skola och arbetsliv – en intervjustudie om yrkeslärares arbete med elevernas arbetsplatsförlagda lärande*. [Doktorsavhandling, Linköpings Universitet]. <https://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1611386/FULLTEXT01.pdf>

Rönnlund, M. & Rosvall, P.-Å. (2021). Vocational students’ experiences of power relations during periods of workplace learning – a means for citizenship learning. *Journal of Education and Work*, (34)4, s. 558–571
<https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1946493>

Vähäsantanen, K., Saarinen, J. & Eteläpelto, A. (2010). Between school and working life: Vocational teachers’ agency in boundary-crossing settings. *International Journal of Educational Research*, 48(6) s. 395–404. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2010.04.003>