

Christian Wendelborg
Kristin Thorshaug
Veronika Paulsen

 NTNU
Samfunnsforskning AS

Lærlingundersøkelsen 2013

En analyse av bruk, gjennomføring og resultat av Lærlingundersøkelsen



Rapport 2013
Mangfold og inkludering

Lærlingundersøkelsen 2013

**En analyse av bruk, gjennomføring og
resultat av Lærlingundersøkelsen**

Christian Wendelborg
Kristin Thorshaug
Veronika Paulsen



Samfunnsforskning AS

Postadresse: NTNU Samfunnsforskning, 7491 Trondheim
Besøksadresse: Dragvoll Allé 38 B, Trondheim

Telefon: 73 59 63 00
Telefaks: 73 59 66 24

E-post: kontakt@samfunn.ntnu.no
Web.: www.samforsk.no

Foretaksnr. NO 986 243 836

NTNU Samfunnsforskning AS
Mangfold og inkludering
September 2013

ISBN: 978-82-7570-333-8 (web-utgave)
ISBN: 978-82-7570-332-1 (trykket rapport)

FORORD

Denne rapporten er den første rapporteringen av de årlige analysene av Lærlingundersøkelsen 2013-2016. Rapporteringen har to hovedformål hvor det viktigste har vært å bidra til å forbedre Lærlingundersøkelsen som verktøy for informasjonsinnhenting og kvalitetsutvikling. Det andre hovedmålet har vært å beskrive resultatene fra Lærlingundersøkelsen for å belyse lærings- og arbeidsmiljøet for den delen av fag- og yrkesopplæringen som foregår i bedrift. I de neste årlige rapporteringene vil det andre hovedmålet stå mer i fokus og analysene vil også bli mer tematiske, hvor analysene vil fokusere mer på sammenhenger innen lærings- og arbeidsmiljøet.

Oppdragsgiver er Utdanningsdirektoratet. Vi vil i den forbindelse gjerne takke Clas Lenz og Karl Skaar fra Utdanningsdirektoratet for godt samarbeid. Vi vil også takke Jens-Petter Farnes ved Conexus som har gjort dataene fra Lærlingundersøkelsen tilgjengelige for NTNU Samfunnsforskning til rett tid.

Rapporten er skrevet av forskningsleder Christian Wendelborg, forsker Kristin Thorshaug og forsker Veronika Paulsen. Christian Wendelborg har hatt hovedansvaret for analysene av dataene fra Lærlingundersøkelsen og hatt det overordnede ansvaret for rapporten. Forsker Kristin Thorshaug har hatt hovedansvar for den internettbaserte undersøkelsen som gikk til fylkeskommuner og opplæringskontor, mens Veronika Paulsen har hatt hovedansvar for den kvalitative datainnsamlingen. Thorshaug og Paulsen har i tillegg skrevet rapportens kapittel 3. Førsteamanuensis og seniorforsker Roger Andre Federici har deltatt i kvalitetsikringen av rapporten.

Vi vil takke alle lærlinger som har deltatt i i Lærlingundersøkelsen 2013 og også rette en takk til de fylkeskommuner og opplæringskontor som tok seg tid til å svare på det elektroniske spørreskjemaet. Dessuten vil vi takke rektor, lærlinger, instruktører og representanter for fylkeskommuner og opplæringskontor for at dere stilte til intervju.

Trondheim, september 2013

Christian Wendelborg
prosjektleder,
forskningsleder

INNHold

	side
FORORD	iii
INNHold	v
FIGURLISTE	viii
TABELLER	xi
SAMMENDRAG	xv
SHORT SUMMARY	xix
1. Introduksjon	1
1.1 Om fag- og yrkesopplæring	1
1.2 Om involverte aktører i fag- og yrkesopplæringen som skjer i bedrift	1
1.3 Om Lærlingundersøkelsen	2
1.4 Om mandatet	4
2. Datagrunnlag og metodisk tilnærming	7
2.1 Om gjennomføring og bruk av Lærlingundersøkelsen	7
2.2 Om tematiske områder, skalaer og indekser i Lærlingundersøkelsen	8
2.2.1 Faktoranalyse og reliabilitet	9
2.3 Univariante og bivariante analyser	9
2.4 Multivariate analyser	10
2.5 Signifikans og effektstørrelse	10
2.6 Generalisering	11
2.7 Om lærlingene i Lærlingundersøkelsen 2013	12
3. Gjennomføring og bruk av Lærlingundersøkelsen	17
3.1 Gjennomføring	17
3.1.1 Målgruppe	18
3.1.2 Rutiner og samarbeid om utsendelse og oppfølging	19
3.1.3 Sted for besvarelse	21
3.1.4 Tiltak for å sikre høy respons	22
3.1.5 Tiltak for å forbedre gjennomføringer	24
3.2 Lærlingundersøkelsen som verktøy	30
3.2.1 Bruk av resultater	31
3.2.2 Undersøkelsens temaer, innhold og utforming	36
3.2.3 Kvalitetsutviklingsverkt�y	37
3.2.4 Prioritering og kompetanse	39
4. Temaer i Lærlingundersøkelsen	41
4.1 Trivsel	41
4.1.1 Sosial trivsel	42
4.1.2 Emosjonell støtte (Støtte på arbeidsplassen)	42
4.1.3 Faglig trivsel	43
4.1.4 Trivsel alt i alt	43
4.1.5 Trivsel oppsummert	43
4.2 Mobbing og psykososialt miljø	45
4.3 Opplevelse av arbeidsdagen	46

4.4	Jobbkrav og læringsmuligheter	46
4.4.1	Læringskrav (Faglige utfordringer)	47
4.4.2	Læringsmuligheter	47
4.5	Innsats, selvstendighet og mestring	48
4.5.1	Innsats og selvstendighet	49
4.6	Motivasjon	49
4.7	Skolen som forberedelse til opplæring i arbeidslivet	50
4.8	Opplæringskontor	51
4.9	Viktig for læring	52
4.10	Organisering av opplæringen	52
4.10.1	Planmessig opplæring	52
4.10.2	Medvirkning	53
4.10.3	Veiledning og vurderingsamtaler	53
4.10.4	Dokumentasjon	54
4.10.5	Sluttvurdering (om Fag-/svenneprøven)	55
4.11	Utstyr og hjelpemidler	56
4.12	Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	56
4.13	Veien videre – utdanning eller jobb	57
5.	Oppsummering og anbefalinger	59
5.1	Rutiner	59
5.2	Respons	59
5.3	Bruk	60
5.4	Anbefalinger	61
6.	Resultater fra Lærlingundersøkelsen 2013	63
6.1	Sosial trivsel	63
6.2	Støtte på arbeidsplassen	68
6.3	Faglig trivsel	72
6.4	Mobbing og psykososialt miljø	77
6.5	Opplevelse av arbeidsdagen	82
6.6	Læringskrav	84
6.7	Læringsmuligheter	88
6.8	Innsats	93
6.9	Mestring	97
6.10	Motivasjon på arbeidsplassen	100
6.11	Skolen som forberedelse (Kvalitet)	105
6.12	Skolen som forberedelse (Tilfredshet)	111
6.13	Opplæringskontor	115
6.14	Viktig for læring	116
6.15	Medvirkning	118
6.16	Løpende faglig veiledning	122
6.17	Planlagt faglig veiledning	126
6.18	Dokumentasjon	127
6.19	Kunnskap om fagprøven	129
6.20	Utstyr og hjelpemidler	134
6.21	HMS	139
6.22	Karriereveiledning	144
6.23	Oppfattede muligheter	148
6.24	Veien videre – utdanning eller jobb	152
7.	Sammenhenger i læringsprosessen i bedrift	155
7.1	Mestring og utfordringers innvirkning på læringsprosessen	155

7.2	Hvilke faktorer kan være med å forklare hvor fornøyd er lærlingen med opplæringen en har fått på arbeidsplassen	159
	LITTERATUR	163
Vedlegg 1	Univariate tabeller fra undersøkelsen til Fylkeskommuner og opplæringskontor	165

FIGURLISTE

Figur		side
Figur 3.1	Hvilke av følgende tiltak benyttes i fylket for å sikre høy respons på Lærlingundersøkelsen. Flere svar mulig. Prosent. Fylkeskommuner (N=15).	22
Figur 3.2	Andel fylkeskommuner og opplæringskontor som iverksetter følgende oppfølgingstiltak ved lav respons på Lærlingundersøkelsen. Flere svar mulig. Prosent. Fylkeskommuner (N=14) og opplæringskontor (N=151).	23
Figur 3.3	Andel fylkeskommuner og opplæringskontor som mener følgende tiltak i stor til svært stor grad blir viktige i fremtidige gjennomføringer av Lærlingundersøkelsen. Prosent. Fylkeskommuner (N=15) og opplæringskontor (N=146-149).	25
Figur 3.4	I hvilken grad benyttes resultater fra Lærlingundersøkelsen i arbeid med fag- og yrkesopplæringen som foregår i bedrift. Prosent. Fylkeskommuner (N=15) og opplæringskontor (N=159).	31
Figur 3.5	Hvordan benyttes resultater fra Lærlingundersøkelsen i fylkeskommunen. Prosent. Fylkeskommuner (N=14).	32
Figur 3.6	Hvordan benyttes resultater fra Lærlingundersøkelsen i opplæringskontoret. Prosent. Opplæringskontor (N=158).	33
Figur 3.7	I hvilken grad dekker Lærlingundersøkelsen sentrale temaer for arbeidet med fag- og yrkesopplæringen som foregår i bedrift. Prosent. Fylkeskommuner (N=16) og opplæringskontor (N= 154).	36
Figur 3.8	Andel fylkeskommuner og opplæringskontor som er helt enig i følgende påstander om Lærlingundersøkelsen som verktøy i kvalitetsutviklingsarbeidet. Prosent. Fylkeskommuner (N=15) og opplæringskontor (N=147-150).	38
Figur 3.9	Andel fylkeskommuner og opplæringskontor som mener Lærlingundersøkelsen i stor til svært stor grad er tilstrekkelig prioritert i følgende instanser. Prosent. Fylkeskommuner (N=15) og opplæringskontor (N=150-152).	39
Figur 3.10	Andel fylkeskommuner og opplæringskontor som mener det i stor til svært stor grad er behov for økt kompetanse om Lærlingundersøkelsen i følgende instanser. Prosent. Fylkeskommuner (N=15) og opplæringskontor (N=149-150).	40
Figur 6.1	Sosial trivsel fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).	65
Figur 6.2	Sosial trivsel fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).	66
Figur 6.3	Sosial trivsel fordelt på fylke (gjennomsnitt).	66
Figur 6.4	Støtte på arbeidsplassen fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).	69
Figur 6.5	Støtte på arbeidsplassen fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).	70

Figur 6.6	Støtte på arbeidsplassen fordelt på fylke (gjennomsnitt).	71
Figur 6.7	Faglig trivsel fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).	74
Figur 6.8	Faglig trivsel fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).	75
Figur 6.9	Faglig trivsel fordelt på fylke (gjennomsnitt).	76
Figur 6.10	Andel mobbet to til tre ganger i måneden eller mer fordelt på utdanningsprogram.	79
Figur 6.11	Andel mobbet to til tre ganger i måneden eller mer fordelt på antall ansatte i bedriften.	80
Figur 6.12	Andel mobbet to til tre ganger i måneden eller mer fordelt på fylke.	81
Figur 6.13	Læringskrav fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).	85
Figur 6.14	Læringskrav fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).	86
Figur 6.15	Læringskrav fordelt på fylke (gjennomsnitt).	86
Figur 6.16	Læringsmuligheter fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).	89
Figur 6.17	Læringsmuligheter fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).	90
Figur 6.18	Læringsmuligheter fordelt på fylke (gjennomsnitt).	91
Figur 6.19	Innsats fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).	94
Figur 6.20	Innsats fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).	95
Figur 6.21	Innsats fordelt på fylke (gjennomsnitt).	95
Figur 6.22	Mestring fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).	98
Figur 6.23	Mestring fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).	98
Figur 6.24	Mestring fordelt på fylke (gjennomsnitt).	99
Figur 6.25	Motivasjon på arbeidsplassen fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).	101
Figur 6.26	Motivasjon på arbeidsplassen fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).	102
Figur 6.27	Motivasjon på arbeidsplassen fordelt på fylke (gjennomsnitt).	103
Figur 6.28	Skolen som forberedelse (Kvalitet) fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).	107
Figur 6.29	Skolen som forberedelse (Kvalitet) fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).	108
Figur 6.30	Skolen som forberedelse (Kvalitet) fordelt på fylke (gjennomsnitt).	109
Figur 6.31	Skolen som forberedelse (Tilfredshet) fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).	112
Figur 6.32	Skolen som forberedelse (Tilfredshet) fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).	113
Figur 6.33	Skolen som forberedelse (Tilfredshet) fordelt på fylke (gjennomsnitt).	114
Figur 6.34	Andel som synes de ulike forholdene er svært viktig for at en skal lære/utvikle seg i faget.	117
Figur 6.35	Medvirkning fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).	119
Figur 6.36	Medvirkning fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).	120
Figur 6.37	Medvirkning fordelt på fylke (gjennomsnitt).	120
Figur 6.38	Løpende faglig veiledning fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).	123

Figur 6.39	Løpende faglig veiledning fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).	124
Figur 6.40	Løpende faglig veiledning fordelt på fylke (gjennomsnitt).	125
Figur 6.41	Kunnskap om fagprøven fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).	130
Figur 6.42	Kunnskap om fagprøven fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).	131
Figur 6.43	Kunnskap om fagprøven fordelt på fylke (gjennomsnitt).	132
Figur 6.44	Utstyr og hjelpemidler fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).	135
Figur 6.45	Utstyr og hjelpemidler fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).	136
Figur 6.46	Utstyr og hjelpemidler fordelt på fylke (gjennomsnitt).	137
Figur 6.47	HMS fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).	140
Figur 6.48	HMS fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).	141
Figur 6.49	HMS fordelt på fylke (gjennomsnitt).	142
Figur 6.50	Karriereveiledning fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).	145
Figur 6.51	Karriereveiledning fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).	146
Figur 6.52	Karriereveiledning fordelt på fylke (gjennomsnitt).	146
Figur 6.53	Oppfattede muligheter fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).	149
Figur 6.54	Oppfattede muligheter fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).	150
Figur 6.55	Oppfattede muligheter fordelt på fylke (gjennomsnitt).	151
Figur 6.56	Lærlingenes ønsker etter læretiden (prosent).	153
Figur 6.57	Lærlingenes planer for videre utdanning.	154
Figur 7.1	Frekvensfordeling for relasjonen krav og mestring oppdelt i fire grupper. Prosent (n=6680)	156
Figur 7.2	Frekvensfordeling hvor fornøyd lærlingene er med opplæringen på arbeidsplassen så langt. Prosent (n=6702)	159

TABELLER

Tabell		side
Tabell 2.1	Effektmål og effektstørrelse.	11
Tabell 2.2	Frekvensfordeling på ulike bakgrunnsvariabler.	13
Tabell 2.3	Lærlinger som har deltatt i Lærlingundersøkelsen 2013 fordelt på utdanningsprogram og andel jenter, sammenlignet med populasjonen.	14
Tabell 2.4	Lærlinger som har deltatt i Lærlingundersøkelsen 2013 fordelt på fylke, sammenlignet med populasjonen (alle lærlinger).	15
Tabell 4.1	Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Sosial trivsel, samt Cronbachs alpha for sumskalaen.	42
Tabell 4.2	Faktorladninger, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Emosjonell støtte (Støtte på arbeidsplassen), samt Cronbachs alpha for sumskalaen.	42
Tabell 4.3	Gjennomsnitt og standardavvik for Faglig trivsel.	43
Tabell 4.4	Gjennomsnitt og standardavvik for Trivsel alt i alt.	43
Tabell 4.5	Faktorladninger, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler trivsel, samt Cronbachs alpha for sumskalaene.	44
Tabell 4.6	Korrelasjonsanalyse mellom de ulike målene på trivsel.	44
Tabell 4.7	Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Læringskrav, samt Cronbachs alpha for sumskalaene.	47
Tabell 4.8	Faktorladninger, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Læringsmuligheter, samt Cronbachs alpha for sumskalaen.	47
Tabell 4.9	Faktorladninger, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Innsats og selvstendighet, samt Cronbachs alpha for sumskalaen.	49
Tabell 4.10	Faktorladninger, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Skolen som forberedelse, samt Cronbachs alpha for sumskalaen.	51
Tabell 4.11	Faktorladninger, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Veiledning og vurdering, samt Cronbachs alpha for sumskalaen.	54
Tabell 4.12	Faktorladninger, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Kunnskap om fagprøven, samt Cronbachs alpha for sumskalaen.	55
Tabell 4.13	Faktorladninger, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Utstyr og hjelpemidler, samt Cronbachs alpha for sumskalaen.	56
Tabell 4.14	Faktorladninger, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler HMS, samt Cronbachs alpha for sumskalaen.	57
Tabell 6.1	Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Sosial trivsel.	63
Tabell 6.2	Sosial trivsel fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik)	64

Tabell 6.3	Multivariat lineær regresjon: Sosial trivsel kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.	67
Tabell 6.4	Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Støtte på arbeidsplassen.	68
Tabell 6.5	Støtte på arbeidsplassen fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).	68
Tabell 6.6	Multivariat lineær regresjon: Støtte på arbeidsplassen kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.	72
Tabell 6.7	Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Faglig trivsel.	72
Tabell 6.8	Faglig trivsel fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).	73
Tabell 6.9	Multivariat lineær regresjon: Faglig trivsel kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.	77
Tabell 6.10	Frekvensfordeling, samt andel mobbet fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (prosent).	78
Tabell 6.11	Frekvensfordeling for hvor ofte lærlingene har lagt merke til ulike problemer på arbeidsplassen sin (prosent).	82
Tabell 6.12	Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler om Opplevelse av arbeidsdagen.	83
Tabell 6.13	Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Læringskrav.	84
Tabell 6.14	Læringskrav fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik)	84
Tabell 6.15	Multivariat lineær regresjon: Læringskrav kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.	87
Tabell 6.16	Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Læringsmuligheter.	88
Tabell 6.17	Læringsmuligheter fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik)	88
Tabell 6.18	Multivariat lineær regresjon: Læringsmuligheter kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.	92
Tabell 6.19	Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Innsats.	93
Tabell 6.20	Innsats fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).	93
Tabell 6.21	Multivariat lineær regresjon: Innsats kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.	96
Tabell 6.22	Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Mestring.	97
Tabell 6.23	Mestring fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).	97
Tabell 6.24	Multivariat lineær regresjon: Mestring kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.	100
Tabell 6.25	Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Motivasjon på arbeidsplassen.	100
Tabell 6.26	Motivasjon på arbeidsplassen fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).	101
Tabell 6.27	Multivariat lineær regresjon: Motivasjon på arbeidsplassen kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.	104

Tabell 6.28	Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Skolen som forberedelse (Kvalitet).	105
Tabell 6.29	Skolen som forberedelse (Kvalitet) fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).	106
Tabell 6.30	Multivariat lineær regresjon: Skolen som forberedelse (Kvalitet) kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.	110
Tabell 6.31	Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Skolen som forberedelse (Tilfredshet).	111
Tabell 6.32	Skolen som forberedelse (Tilfredshet) fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).	111
Tabell 6.33	Multivariat lineær regresjon: Skolen som forberedelse (Tilfredshet) kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.	115
Tabell 6.34	Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Opplæringskontor	116
Tabell 6.35	Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Medvirkning.	118
Tabell 6.36	Medvirkning fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).	118
Tabell 6.37	Multivariat lineær regresjon: Medvirkning kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.	121
Tabell 6.38	Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Løpende faglig veiledning.	122
Tabell 6.39	Løpende faglig veiledning fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).	122
Tabell 6.40	Multivariat lineær regresjon: Løpende faglig veiledning kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.	126
Tabell 6.41	Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Planlagt faglig veiledning.	127
Tabell 6.42	Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Læringskrav.	128
Tabell 6.43	Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Kunnskap om fagprøven.	129
Tabell 6.44	Kunnskap om fagprøven fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).	129
Tabell 6.45	Multivariat lineær regresjon: Kunnskap om fagprøven kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.	133
Tabell 6.46	Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Utstyr og hjelpemidler.	134
Tabell 6.47	Utstyr og hjelpemidler fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).	134
Tabell 6.48	Multivariat lineær regresjon: Utstyr og hjelpemidler kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.	138
Tabell 6.49	Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler HMS.	139
Tabell 6.50	HMS fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).	139

Tabell 6.51	Multivariat lineær regresjon: HMS kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.	143
Tabell 6.52	Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Karriereveiledning.	144
Tabell 6.53	Karriereveiledning fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).	144
Tabell 6.54	Multivariat lineær regresjon: Karriereveiledning kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.	147
Tabell 6.55	Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Oppfattede muligheter.	148
Tabell 6.56	Oppfattede muligheter fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).	148
Tabell 6.57	Multivariat lineær regresjon: Oppfattede muligheter kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.	152
Tabell 7.1	Innsats, motivasjon, trivsel, selvfølelse og tilfredshet med opplæringen så langt fordelt på krav og mestring. Gjennomsnitt og standardavvik.	157
Tabell 7.2	Korrelasjonsanalyse mellom Hvor fornøyd er lærlingen med opplæringen en har fått på arbeidsplassen så langt og ulike variabler som er sentrale i læringsprosessen. (Pearsons r)	160
Tabell 7.3	Multivariat lineær regresjon: Hvor fornøyd er lærlingen med opplæringen en har fått på arbeidsplassen så langt kontrollert for ulike variabler som er sentrale i læringsprosessen.	161

SAMMENDRAG

Lærlingundersøkelsen er en elektronisk basert spørreundersøkelse som skal gi lærlinger muligheten til å formidle oppfatninger om opplæringen og andre forhold som er sentrale for læringsutbyttet og læringsmiljøet. Undersøkelsen gir viktig informasjon om kvaliteten på og utfordringene for fag- og yrkesopplæringen, og gir mulighet til å sammenlikne resultater over tid og få et bilde av opplæringen som gis. Funn fra undersøkelsen kan være et viktig verktøy for både instruktører, faglige ledere og lærebedrifter og for regionale og nasjonale utdanningsmyndigheter. Det er 6 847 lærlinger fra 12 fylker som har besvart Lærlingundersøkelsen 2013. 13 769 lærlinger var invitert til å delta. Svarprosenten er dermed 49,7. Det er en klar økning i deltakelse i Lærlingundersøkelsen fra tidligere år hvor det i 2010-2011 var 2804 lærlinger fra 8 fylker og en svarprosent på 38,5 (Nyen mfl. 2011). Selv om det er mye bedre deltakelse i 2013, må vi være forsiktede med å generalisere fra resultatene i Lærlingundersøkelsen 2013 til alle lærlinger og også til alle som er invitert til å delta.

NTNU Samfunnsforskning har fra Utdanningsdirektoratet fått i oppdrag å analysere dataene fra Lærlingundersøkelsen i perioden 2013 til 2015. Oppdraget vi skal løse er todelt og omfatter 1) å forbedre Lærlingundersøkelsen som verktøy for informasjonsinnhenting og kvalitetsutvikling og 2) å bruke resultat fra Lærlingundersøkelsen til å belyse lærings- og arbeidsmiljøet for den delen av fag- og yrkesopplæringen som foregår i bedrifter. Denne rapporten er den første av de årlige rapporteringen Lærlingundersøkelsen og står i en særstilling. Fra 2012 er Lærlingundersøkelsen revidert og det blir derfor sentralt å undersøke validiteten og reliabiliteten til spørsmålene som skal måle de ulike temaene. Dette betyr at denne rapporten har hovedvekt på punkt 1) *å forbedre Lærlingundersøkelsen som verktøy for informasjonsinnhenting og kvalitetsutvikling*. Rapporten vil likevel svare på punkt 2, men i mindre omfattende grad enn framtidige rapporter.

For å belyse de skisserte formålene har vi i denne rapporten fokusert på følgende områder:

1. Dekker Lærlingundersøkelsen riktig tema og er spørsmålene utformet slik er egnet til formålet?
2. Belyse bruken av Lærlingundersøkelsen
3. Belyse variasjon og sammenhenger i datamaterialet i Lærlingundersøkelsen 2013

Hovedutfordringene ved gjennomføring og bruk av Lærlingundersøkelsen kan kobles til henholdsvis *rutiner*, *respons* og *bruk*.

Rutiner

Utfordringer knyttet til rutiner er koblet til manglende føringer for gjennomføring av Lærlingundersøkelsen og manglende forankring av undersøkelsen i de ulike nivåene; fylkeskommune, opplæringskontor, lærebedrift og lærling. Så lenge fylkeskommuner ikke plikter å legge til rette for gjennomføring, og undersøkelsen ikke prioriteres i de ulike nivåene, er det usikkert hvor godt Lærlingundersøkelsen kan fungere som

nasjonalt vurderingsverktøy. Forslaget om å forskriftsfeste fylkeskommunenes plikt til å gjennomføre undersøkelsen og benytte resultatene er derfor et viktig steg.

Årlige gjennomføringer i alle fylker vil legge til rette for at Lærlingundersøkelsen forankres i det øvrige kvalitetsvurderingsarbeidet. Samtidig må en sikre at rutiner for gjennomføring også implementeres i de øvrige nivåene. Flere nevner utfordringer tilknyttet manglende plikt blant opplæringskontor og lærebedrifter til å legge til rette for at lærlingene kan besvare undersøkelsen, og ser behov for implementering av undersøkelsen som en obligatorisk del av arbeidet i enkeltstående lærebedrifter og opplæringskontor. Det må vurderes hvorvidt dette er nødvendig og realistisk. Det vil uansett være behov for en klar rolle- og ansvarsfordeling mellom fylkeskommune, opplæringskontor og lærebedrift ved tilrettelegging, gjennomføring og bruk av resultater.

Respons

En hovedutfordring for Lærlingundersøkelsen er å sikre høy respons både nasjonalt og lokalt. På grunn av til dels lav svarprosent i enkelte fylker mener flere at resultater fra Lærlingundersøkelsen ikke kan si noe representativt om kvaliteten på fag- og yrkesopplæringen som foregår i bedrift. En viktig faktor som nevnes er motivasjon: undersøkelsen er frivillig, og i en del bedrifter får lærlingene lite informasjon om undersøkelsen og dens målsetninger, og lite tilbakemelding om egne svar og hvordan opplæringskontor og bedriften følger opp resultatene. Dette fører til at lærlingene i liten grad ser nytteverdien av å svare.

Flere av våre informanter mener det bør gjøres endringer i skjemaet, både med tanke på antall spørsmål og spørsmålsformuleringen. Vi ser at enkelte av spørsmålene kan være vanskelige å svare på for lærlinger, da begrepsbruken i det daglige er annerledes enn den som benyttes i Lærlingundersøkelsen. Ut fra våre analyser ser vi det imidlertid som viktig å beholde spørsmålene, da de måler en viktig bredde av læretiden i bedrift.

Bruk

Det må komme på plass systemer og klare retningslinjer for hvordan resultater fra Lærlingundersøkelsen skal følges opp i etterkant. Flere informanter nevner manglende ressurser til eksterne analyser av resultater, og manglende rutiner for videreformidling av funn til opplæringskontor, lærebedrifter og lærlingene selv. Dette har negative konsekvenser for forankring og prioritering av Lærlingundersøkelsen i de ulike nivåene. Det er et tydelig behov for felles rapporteringsrutiner og rapporteringsverktøy samt felles målkrav på tvers av fylker. Vi ser det som sentralt at aktørene samarbeider om bruk og formidling av resultater. Det må sikres en gjensidig prosess hvor en er avhengig av at opplæringskontor, bedrifter og lærlinger gir tilbakemeldinger om hva de ønsker av resultater – at det er viktig at resultatene kommer raskere og at resultatene formidles på en forståelig måte. En må også sikre at alle nivåer ser nytteverdien av å bruke tid og ressurser på undersøkelsen. Dette vil kreve at en i større grad formidler bakgrunn og målsetninger overfor opplæringskontor, lærebedrifter og

lærlinger, samt sikrer formidling av relevante resultater og aktivt følger opp funn i etterkant av undersøkelsen.

Variasjon og sammenhenger i datamaterialet i Lærlingundersøkelsen 2013

Rapporten avsluttes med to resultatkapittel som presenterer variasjon og sammenhenger i datamaterialet i Lærlingundersøkelsen 2013. I kapittel 6 har det sentrale vært å gjøre analyser som kan knyttes til sentrale bakgrunnsfaktorer som kjønn, alder, antall ansatte i bedriften, tilhørighet til opplæringskontor, utdanningsprogram og fylke. Det er ingen klare mønstre som kommer fram i kapittel, men det kan se ut som en tendens at størrelse på bedriften og det å tilhøre Helse og oppvekstfag har signifikante effekter på en del av de avhengige variablene (temaene i Lærlingundersøkelsen). Hensikten med kapitlet er å gi en tilstandsrapport av lærlingenes oppfatninger av forhold som berører deres læretid og å se etter forskjeller og sammenhenger som kan tilskrives de ulike nevnte bakgrunnsfaktorer. Hvert tema i Lærlingundersøkelsen 2013 sees i lys av bakgrunnsfaktorene. Kapittel 6 er en resultatpresentasjon, men også en form for oppslagsverk hvor en kan se hvordan tilstanden er på de ulike temaene i Lærlingundersøkelsen 2013 og som kan sammenlignes med fremtidige analyser av Lærlingundersøkelsen.

I kapittel 7 ser vi på sammenhenger i læringsprosessen i bedrift. Nærmere bestemt på (1) Mestring og faglig utfordring innvirkning på læringsprosessen og (2) Hvilke faktorer kan være med å forklare hvor fornøyd er lærlingen med opplæringen en har fått på arbeidsplassen så langt.

Det er en klar sammenheng mellom faglig utfordringer og det å oppleve mestring. Lærlinger kan ha tro på at utdanning er viktig og ønsker å lære, men for at de skal velge å gjøre sitt beste, er det viktig at de har tro på at deres innsats vil gi resultater. Da er det helt avgjørende at de opplever mestring og det er derfor viktig at en får realistiske krav og faglige utfordringer. I kapittel 7 har vi delt opp lærlingene i fire grupper i forhold til deres opplevelse av forholdet mellom de krav som stilles og deres opplevelse av mestring. Rundt 63 prosent av lærlingene opplever at arbeidsoppgavene er tilpasset deres mestringsnivå, samtidig som de opplever at jobben setter ofte krav til at de skal lære seg nye ting. Rundt 30 prosent av lærlingene rapporterer at jobben sjelden eller av og til setter krav til at de må lære seg nye ting samtidig som de opplever ofte mestring. Mellom 3 og 4 prosent av lærlingene opplever enten at de settes lite krav til og samtidig har få mestringserfaringer, eller at de opplever høye krav og har få mestringserfaringer. Vi har sett på hvordan disse fire gruppene fordeler seg på Innsats, motivasjon, faglig og sosial trivsel, støtte på arbeidsplassen, selvfølelse og hvor fornøyd de er med opplæringen på arbeidsplassen så langt.

Resultatene viser at disse fire gruppene skiller seg klart fra hverandre på samtlige mål. Det er de lærlingene som opplever få krav og lite mestring som skårer dårligst på samtlige mål. Dette tyder på at lærlingene som opplever få krav og lite mestring er i en vanskelig situasjon som går ut over trivsel og selvfølelse. Lærlinger som opplever mye krav og utfordringer og få mestringserfaringer bedre ut en lærlingene som verken

opplever krav eller mestring. Som forventet skårer lærlinger som opplever mye krav og ofte mestring klart best på samtlige mål, mens de som opplever få krav men ofte mestring skårer nest best på samtlige mål. Dette tyder på at mestringserfaringer ikke alene er avgjørende for innsats, motivasjon og de andre forholdene i læringsprosessen. Selv om de får lette oppgaver som ikke setter krav til dem, betyr ikke det at de opplever mestringserfaringer som gir ekstra motivasjon og inspirerer til innsats.

Når det gjelder hvilke faktorer kan være med å forklare hvor fornøyd er lærlingen med opplæringen en har fått på arbeidsplassen så langt, viser resultatene fra en regresjonsanalyse at et støttende arbeidsmiljø, opplevelse av læringsmuligheter og faglig trivsel er viktige element for at lærlinger skal være fornøyd med opplæringen på arbeidsplassen. Mønsteret i regresjonsanalysen er slik en kunne forvente seg ut fra teori og det gir oss ytterligere inntrykk av at spørsmålene i Lærlingundersøkelsen gir holdbare og valide data som kan brukes til videre kvalitetsutvikling for fagopplæringen som skjer i bedrift.

SHORT SUMMARY

The Apprentice Survey is an electronic -based survey where apprentices can voice their opinions on matters that are important for learning and well-being in vocational education and training . The main aim of the Apprentice Survey and the work with quality in vocational education and training is to ensure a good learning outcome for all apprentices and students, and relevant competence for working life. In order to be able to be goal-orientated with the development of quality, good knowledge is needed of how the training functions now, including in which areas the quality can be improved.

The Directorate for Education and Training has commissioned NTNU Samfunnsforskning to analyze the data from the Apprentice Survey for the period 2013 to 2015. The principal objectives of the assignment are as follows: 1) To improve the Apprentice survey as a tool for information retrieval and quality development. 2) To use the result from the survey to illuminate the training and working environment in vocational education and training in businesses.

The Apprentice Survey was revised in 2012 and it is therefore important to examine the validity and reliability of questions that measure the various topics. Recommendations and the analyses which form the basis for proposal to alterations in the actual survey are delivered in this first report. This means that this report has a focus on point 1 *To improve the Apprentice survey as a tool for information retrieval and quality development*. The report will still answer on point 2, but less extensive than future reports.

1. Introduksjon

1.1 Om fag- og yrkesopplæring

Fag- og yrkesopplæring er videregående opplæring i skole og bedrift som leder frem til fagbrev, svennebrev eller annen yrkeskompetanse. Den vanligste modellen er to år på skole (Vg1 og Vg2) etterfulgt av to år i bedrift hvor lærlingen har en lærekontrakt (Vg3, hvor år én defineres som *opplæring* og år to som *verdiskaping*). Det finnes også andre modeller for fag- og yrkesopplæring, blant annet *rent skoleløp* hvor hele yrkesutdanningen skjer i skole, *særløp* hvor elevene går ett år i skole etterfulgt av tre år som lærling i virksomhet, og *avviksfag* hvor elevene går to til tre år i skole etterfulgt av læretid av ulike lengde. En annen variant er *lærekandidatordningen*, hvor elever kan tegne opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn en fag- eller svenneprøve. Videre har en *praksiskandidatordningen*, som ikke er en opplæringsordning, men en rett til å melde seg til fag- eller svenneprøve for personer med minst fem års relevant praksis i faget. I tillegg finnes det en rekke individuelle alternative ordninger. Samlet illustrerer de ulike løpene en tydelig vekt på fleksibilitet i tilretteleggingen av opplæringen for den enkelte elev, lærling, skole og bedrift.

Gjennom innføringen av Kunnskapsløftet ble den videregående opplæringen delt inn i 12 utdanningsprogrammer, hvorav ni er yrkesfaglige utdanningsprogrammer: Bygg- og anleggsteknikk, Design og håndverk, Elektrofag, Helse- og oppvekstfag (tidligere Helse- og sosialfag), Medier og kommunikasjon, Naturbruk, Restaurant- og matfag, Service og samferdsel og Teknikk og industriell produksjon. Innenfor disse retningene er det i den nasjonale videregående opplæringen rundt 180 fag som gir yrkeskompetanse med fagbrev eller svennebrev. I 2012 var det i alt 38 858 lærlinger/lærekandidater i videregående opplæring¹.

1.2 Om involverte aktører i fag- og yrkesopplæringen som skjer i bedrift

Statlige myndigheter har en sentral rolle i fag- og yrkesopplæringen som fastsettes av nasjonale rammebetingelser og styringsdokumenter for fag- og yrkesopplæringen (som læreplaner), hvor videregående skoler har et opplæringsansvar, og hvor opplæring i bedrift delfinansieres av det offentlige.

Fylkeskommunen har som skoleeier et regionalt ansvar for at retten til videregående opplæring oppfylles og for gjennomføring av opplæring i skole, i tillegg til ansvar for godkjenning av lærebedrifter og oppfølging og veiledning av skoler og lærebedrifter. Fylkeskommunen plikter å ha systemer for å kontrollere og følge opp både skoler og lærebedrifter opp mot opplæringskrav. Fylkeskommunale fagopplæringskontor hjelper

¹ Statistikk innhentet fra SSB: <http://www.ssb.no/utdanning/statistikker/vgu>.

bedrifter og lærlinger med spørsmål i forbindelse med opplæring i bedrift. Fylkeskommunen har også et særlig ansvar for oppfølging av lærebedrifter som ikke er tilknyttet et opplæringskontor.

Opplæringskontor har en viktig funksjon i lærlingmodellen. Opplæringskontor er dannet av bedrifter som ønsker å samarbeide om inntak og opplæring av lærlinger og lærekandidater. Lærlinger tegner lærekontrakter med opplæringskontoret som er juridisk ansvarlig for kontrakten. Kontoret er også rådgiver for lærebedriftene. Opplæringskontorene er som regel ordnet etter fag. Opplæringskontorene har ofte ansvar for å skolere instruktører i bedrifter, drive informasjonsarbeid overfor lærebedrifter, rapportskriving, vurderingssamtaler, konfliktløsning, utarbeidelse av opplæringsplaner og så videre. Kontorene kan sies å ha en mellomstilling mellom myndighetene og lærebedriftene² (NOU 2008: 18).

Lærebedrifter har i samarbeid med opplæringskontor og fylkeskommunale opplæringsmyndigheter ansvar for opplæring av lærlinger. For å bli godkjent som lærebedrift må fire krav være oppfylt: i) Krav til aktivitet og utstyr som sikrer opplæring i henhold til læreplanen, ii) Krav til faglig leder i lærebedrifter med ansvar for og tilsyn med opplæringen, iii) Krav til intern opplæringsplan som sikrer opplæring i henhold til læreplanen, og iv) Krav til å ta inn lærling/lærekandidat innen to år etter innvilget status som lærebedrift. Lærebedrifter mottar ordinært lærlingtilskudd under årene med opplæring³. Lærebedriftene avgjør selv om de ønsker å knytte seg til et opplæringskontor.

1.3 Om Lærlingundersøkelsen

Kvalitetsvurderingssystemer i fag- og yrkesopplæringen skal bidra til at lærlinger får relevant fag- og yrkesopplæring i et godt læringsmiljø og at flest mulig gjennomfører utdanningsløpet. Kvalitetsutvikling handler om å sette mål, planlegge og gjennomføre tiltak for å nå målene. Det handler videre om synliggjøring og vurdering av måloppnåelse, og ved behov, oppfølging. En kan skille mellom nasjonale mål og rammer, fylkeskommunale mål, og mål for opplæringen i den enkelte skole og bedrift.

² I tillegg finnes opplæringsringer som opprettes av bedrifter som ikke alene kan påta seg opplæring. Bedrifter går sammen om å dekke ulike deler av opplæringen. Lærekontrakt/opplæringskontrakt inngås mellom lærlingen og den bedriften som har hovedansvaret for opplæringen.

³ Per 2013 var basistilskuddet på 112 729 kr fordelt over læretiden, mens ekstratilskuddet var på 2 685 kr per måned. Tilskuddet gis til lærebedrifter som ansetter lærlinger/lærekandidater i henhold til retningslinjer innenfor videregående opplæring. Dette gjelder ungdom mellom 16 og 21 år som ikke har brukt opp opplæringsretten. I tillegg gis et ekstratilskudd hver måned for læreforhold inngått med lærlinger som har fylt 21 år og som har full opplæring i bedrift, samt for lærekontrakter tegnet av lærlinger som tidligere har fått oppfylt sin rett til videregående opplæring. Det finnes også et tilskudd for små og verneverdige fag. Se:

<http://www.udir.no/Regelverk/Tilskudd/Fag--og-yrkesopplaring/Tilskuddssatser-larlinger-larekandidater/>.

Det benyttes ulike verktøy for å innhente kunnskap om kvalitet i fag- og yrkesopplæringen; brukerundersøkelser, refleksjonsverktøy, forskningsprosjekter og evalueringer, internasjonalt arbeid og internasjonale undersøkelser. Lærlingundersøkelsen er slik sett et ledd i det samlede kvalitetsvurderingssystemet for fag- og yrkesopplæringen.

Lærlingundersøkelsen er en elektronisk basert spørreundersøkelse som skal gi lærlinger muligheten til å formidle oppfatninger om opplæringen og andre forhold som er sentrale for læringsutbyttet og læringsmiljøet. Undersøkelsen gir viktig informasjon om kvaliteten på og utfordringene for fag- og yrkesopplæringen, og gir mulighet til å sammenlikne resultater over tid og få et bilde av opplæringen som gis. Funn fra undersøkelsen kan være et viktig verktøy for både instruktører, faglige ledere og lærebedrifter og for regionale og nasjonale utdanningsmyndigheter.

Fylkeskommunene har ansvar for å legge til rette for bruken av Lærlingundersøkelsen i sine respektive fylker. Tidligere evalueringer har vist at fylkeskommuner ofte delegerer (deler av) gjennomføringen av Lærlingundersøkelsen til opplæringskontor. Deltakelse i undersøkelsen er frivillig for lærlingene, og frem til 2013 har også valget om å gjennomføre Lærlingundersøkelsen vært opp til det enkelte fylke. Fylkeskommunene har tidligere valgt noe ulike avgrensninger av målgruppen, men i de fleste fylkene har undersøkelsen hovedsakelig gått ut til lærlinger som har vært i lære mer enn ett år (Nyen mfl. 2011).

Oppslutningen om Lærlingundersøkelsen har vært svært dårlig siden oppstarten. I skoleåret 2007/2008 valgte kun sju av 19 fylkeskommuner å gjennomføre undersøkelsen, og svarprosenten for fylkene lå på mellom 20 og 48 prosent (Stortingsmelding nr. 44 2008-2009). I 2010-2011 gjennomførte åtte fylkeskommuner undersøkelsen, med en svarprosent på mellom 21 og 69 prosent (Nyen mfl. 2011). Siden oppstarten har 18 av 19 fylkeskommuner gjennomført undersøkelsen, og de fleste fylker har derfor erfaring med gjennomføring. På grunn av lav svarprosent både på nasjonalt nivå og i enkelte fylker kan ikke Lærlingundersøkelsen gi et representativt bilde av lærlingers læringsutbytte og læringsmiljø.

Det har blitt gjennomført flere evalueringer av Lærlingundersøkelsen med fokus på potensialer og barrierer for gjennomføring og bruk av undersøkelsen (Oxford Research 2009; Nyen mfl. 2011). Studiene viser at lav svarprosent blant lærlinger og varierende bruk av undersøkelsens resultater blant fylkeskommuner, opplæringskontor og lærebedrifter i stor grad kan knyttes til manglende kjennskap til og prioritering av undersøkelsen. Lærlinger og lærebedrifter gis for lite informasjon om undersøkelsens nytteverdi, noe som fører til at lærebedrifter i liten grad legger til rette for og tar initiativ til at lærlingene kan besvare undersøkelsen. For flere fylkeskommuner har det også vært vanskelig finne en passende arena for gjennomføring av undersøkelsen. Gjennomføringer på læringsamlinger er ressurskrevende, og det er også vanskelig å legge til rette for og sikre gjennomføring i eller utenfor arbeidstiden. Det er et klart behov for økt markedsføring og informasjon om Lærlingundersøkelsen til involverte

aktører. Samtidig må en øke svarprosenten både fylkesvis og nasjonalt før resultatene kan benyttes til å vurdere kvaliteten på fag- og yrkesopplæringen.

I mars 2013 sendte Utdanningsdirektoratet ut høringen *Obligatorisk gjennomføring av Lærlingundersøkinga*⁴. Forslaget hadde følgende sentrale punkter:

- Forskriftsfeste fylkeskommuners plikt til å gjennomføre Lærlingundersøkelsen i forskrift til opplæringsloven, § 2-3a
- Felles rutiner for gjennomføring av Lærlingundersøkelsen
 - Fylkeskommunene skal invitere lærlinger og lærekandidater som har vært minst 11 måneder i lærebedrift til å besvare undersøkelsen
 - Fylkeskommunene skal gjennomføre undersøkelsen hvert år
 - Fylkeskommunene skal gjennomføre undersøkelsen i perioden 15. oktober til 1. desember
- Fylkeskommunene skal legge til rette for at lærlinger og lærekandidater kan besvare undersøkelsen og skal arbeide aktivt for at så mange som mulig besvarer undersøkelsen
- Fylkeskommunene skal oppsummere og bearbeide resultater
- Fylkeskommunene skal ha et forsvarlig system for å følge opp resultatene

Samlet skal de foreslåtte tiltakene sikre at Lærlingundersøkelsen kan gi valid informasjon om lærings- og arbeidsmiljøet for lærlinger og lærekandidater. En regulering av gjennomføringen av Lærlingundersøkelsen vil være tilsvarende skoleeieres plikt å gjennomføre Elevundersøkelsen for 7. og 10. trinn og på Vg1⁵.

1.4 Om mandatet

Det ligger fortsatt et utnyttet potensial i bruk av Lærlingundersøkelsen. Utdanningsdirektoratet har som mål at Lærlingundersøkelsen skal bli et enda bedre verktøy for å utvikle kvaliteten i den delen av fag- og yrkesopplæringen som foregår i bedrift, noe vårt oppdrag skal være et bidrag til. Formålet med vårt oppdrag har vært todelt og omfatter 1) å forbedre Lærlingundersøkelsen som verktøy for informasjonsinnhenting og kvalitetsutvikling og 2) å bruke resultat fra Lærlingundersøkelsen til å belyse lærings- og arbeidsmiljøet for den delen av fag- og yrkesopplæringen som foregår i bedrifter. Denne rapporten er den første av de årlige rapporteringen Lærlingundersøkelsen og står i en særstilling. Fra 2012 er Lærlingundersøkelsen revidert og det blir derfor sentralt å undersøke validiteten og reliabiliteten til spørsmålene som skal måle de ulike temaene. Dette betyr at denne

⁴ Høyringsbrev – *Obligatorisk gjennomføring av Lærlingundersøkinga* – forslag til ny regel i forskrift til opplæringslova § 2-3a.

⁵ Skoleeiers plikt til å gjennomføre Elevundersøkelsen ble innført i 2004. Elevundersøkelsen er en del av det nasjonale kvalitetsvurderingssystemet og er hjemlet i forskrift om opplæringslova § 2-3.

rapporten har hovedvekt på punkt 1) *å forbedre Lærlingundersøkelsen som verktøy for informasjonsinnhenting og kvalitetsutvikling*. Rapporten vil likevel svare på punkt 2, men i mindre omfattende grad enn framtidige rapporter. For å belyse de skisserte formålene har vi i denne rapporten fokusert på følgende områder:

4. Dekker Lærlingundersøkelsen riktig tema og er spørsmålene utformet slik er egnet til formålet?
5. Belyse bruken av Lærlingundersøkelsen
6. Belyse variasjon og sammenhenger i datamaterialet i Lærlingundersøkelsen 2013

I punkt 1 har vi blant annet studert i hvilken grad spørsmålene som inngår i undersøkelsen er dekkende for å konstruere indekser på de områdene som er angitt i Lærlingundersøkelsen og i målsetninger for opplæringen, på hvilken måte skjemaet kan suppleres for at det skal egne seg bedre som grunnlag for utvikling av gode indekser på disse områdene og i hvilken grad spørsmålene som inngår i skjemaet kan danne grunnlag for andre indekser utover de områdene som er nevnt over. Vi har også undersøkt hvorvidt det er områder som per i dag ikke er dekket av spørsmålene som bør inkluderes. I tillegg har vi undersøkt validitet og reliabilitet innen spørsmålene som skal måle de ulike temaene.

I punkt 2 har vi studert hvor godt Lærlingundersøkelsen fungerer som verktøy for kvalitetsutvikling, hva som skal til for at undersøkelsen skal bli et bedre verktøy, hvilke drivkrefter og hindringer som finnes for deltakelse i undersøkelsen og hvordan undersøkelsen blir brukt i kvalitetsarbeidet lokalt. Her er sentrale spørsmål koblet til motivasjon for og initiativ til gjennomføring av undersøkelsen, planlegging og forberedelse, praktisk gjennomføring, bruk av informasjon fra undersøkelsen og oppfølging av resultater.

I punkt 3 har vi analysert dataene i Lærlingsundersøkelsen 2013. Det sentrale her har vært å se hvordan sentrale bakgrunnsfaktorer som kjønn, alder, antall ansatte i bedriften, tilhørighet til opplæringskontor, utdanningsprogram og fylke kan ha innvirkning på hvordan lærlingene svarer. Hensikten er å gi en tilstandsrapport av lærlingenes oppfatninger av forhold som berører deres læretid og å se etter forskjeller og sammenhenger som kan tilskrives de ulike nevnte bakgrunnsfaktorer. Hvert tema i Lærlingundersøkelsen 2013 blir sett i lys av bakgrunnsfaktorene. I tillegg presenterer vi noen sentrale sammenhenger i datamaterialet som omhandler læringsprosessen i bedrift.

2. Datagrunnlag og metodisk tilnærming

Denne rapporten har tre hoveddeler. Dette gjenspeiles også i datagrunnlag og metodisk gjennomføring. Den første delen omhandler gjennomføring og bruk av Lærlingundersøkelsen, den andre tar for seg kvaliteten på spørsmålene i Lærlingundersøkelsen, mens vi i den tredje delen analyserer svarene fra Lærlingundersøkelsen i lys av noen sentrale bakgrunnsvariabler. I dette kapittelet vil vi gjøre rede for hvordan vi har gått fram og kort beskrive datagrunnlaget for de ulike delene.

2.1 Om gjennomføring og bruk av Lærlingundersøkelsen

Et sentralt tema i denne rapporten er om spørsmålene i Lærlingundersøkelsen måler de forhold som er mest sentrale, og hvorvidt det er andre forhold som også bør inkluderes. Lærlingundersøkelsen skal være et verktøy for videre prosesser og kvalitetsutvikling av lærings- og arbeidsmiljø for både skoleeiere, lærebedrifter, skoleledere og nasjonale myndigheter. Det er derfor sentralt å også få innspill fra ulike aktører og interessenter på hva de mener er sentrale tema og hva de ønsker seg fra Lærlingundersøkelsen. Dette har vi gjort ved hjelp av en elektronisk spørreundersøkelse (Select survey.NET) til opplæringskontor og skoleeiere (fylkeskommuner). I tillegg har vi gjennomført kvalitative intervju for å få mer utdypende informasjon. Dette er med å belyse problemstillingen om å forbedre Lærlingundersøkelsen som verktøy for informasjonsinnhenting og kvalitetsutvikling. Dessuten har vi gått gjennom høringsuttalelser i forbindelse med forslag om å gjøre Lærlingundersøkelsen obligatorisk. På den måten har vi fått en vid tilgang på informasjon om hvordan ulike interessenter forholder seg til Lærlingundersøkelsen, hvilke syn de har på den og hvilke behov de ønsker den skal dekke.

Ved utsendelse av den elektroniske spørreundersøkelsen har vi vært opptatt av at spørreskjemaet skal være lite tidkrevende og enkelt å fylle ut. Undersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av SelectSurvey.NET som er et nettbasert verktøy for å samle inn spørreskjemadata. Spørsmålene i surveyen fokuserte blant annet på organisering og gjennomføring av Lærlingundersøkelsen, drivkrefter og hindringer for deltakelse og forbedringspotensial. I tillegg til konkrete spørsmål med avkryssing inneholdt spørreskjemaet flere felt med åpne spørsmål som gav respondentene muligheter til å komme med egne refleksjoner. Dette gav rom for spesifikke betraktninger og refleksjoner, og undersøkelsen innhentet slik også informasjon om spesifikke tema og problemstillinger i tillegg til det mer generelle tallmaterialet. Univariante tabeller fra surveyen er lagt som vedlegg til denne rapporten.

Vi sendte ut den elektroniske spørreundersøkelsen til landets 19 fylkeskommuner. Etter to purringer hadde 16 av 19 fylkeskommuner besvart undersøkelsen, noe som tilsvarer en svarprosent på 84 prosent. E-postlister over opplæringskontor ble innhentet fra fylkeskommunene. Til sammen mottok vi kontaktinformasjon til 316

opplæringskontor, hvorav en rekke er aktive i mer enn ett fylke. Ved utsendelse var 10 av adressene ugyldige, noe som reduserte det totale utvalget til 306. Etter to purringer hadde 176 opplæringskontor besvart undersøkelsen, det vil si en svarprosent på 58 prosent.

I tillegg til den kvantitative datainnsamlingen har vi også gjennomført kvalitative, samtaleliknende intervjuer (Kvale 2001) med et utvalg informanter. Vi har intervjuet en rektor, fem læringer, fire instruktører, fire representanter fra tre fylkeskommuner og tre representanter fra opplæringskontor i ulike deler av landet. Vi har gjennom dette fått belyst problemstillingene i dybden fra ulike perspektiver. Vi har gjennom intervjuene fokusert på informantenes erfaringer, meninger, tanker og refleksjoner tilknyttet bruk av Lærlingundersøkelsen. I intervjuene har vi benyttet både gruppeintervju og individuelle intervju, per telefon og ansikt til ansikt.

2.2 Om tematiske områder, skalaer og indekser i Lærlingundersøkelsen

For å identifisere de ulike områdene i Lærlingundersøkelsen har vi tatt utgangspunkt i Utdanningsdirektoratets egen gruppering av spørsmålene. En slik gruppering av spørsmål kan defineres som sammensatte mål. De sammensatte målene er dannet på bakgrunn av teoretiske overveielser og skjønsmessige antakelser om hvilke spørsmål som omhandler samme fenomen. Gjennom en teoretisk innholdsanalyse og en skjønsmessig vurdering har vi sett i hvilken grad Utdanningsdirektoratets gruppering er logisk og fornuftig. Det er viktig å merke seg at sammensatte mål kan utgjøre både skalaer og indekser⁶. Felles for disse er at det er snakk om variabler som måler latente begrep som det er vanskelig å fange gjennom enkeltspørsmål. Med latente begrep menes abstrakte egenskaper som ikke direkte kan måles, for eksempel motivasjon. En skala er et sammensatt mål av effektindikatorer hvor respondentens svar på spørsmålene antas å være skapt eller forårsaket av en latent variabel (for eksempel en elevs motivasjon). En indeks er et sammensatt mål av årsaksindikatorer hvor respondentens svar former verdiene på den latente variabelen (for eksempel sosioøkonomiske status) (Ringdal 2007).

Skalaer utvikles gjerne ved å utføre statistiske analyser som eksplorerende faktoranalyser. Å gjennomføre slike analyser utelukker ikke at man kan ha forventninger på forhånd til struktur, men analysene kan bidra til å bekrefte eller avkrefte disse forventningene. En indeks er gjerne utviklet på et teoretisk grunnlag. For eksempel kan en indeks inneholde ulike elementer om det fysiske miljøet som ikke er avhengige av hverandre. Dette kan være vurderinger av uteområder og inneklima. Disse forskjellige variablene slås sammen for å beskrive en helhetlig

⁶ Det er viktig å merke seg at indeksene fra Elevundersøkelsen på skoleporten per definisjon er skalaer.

opplevelse av det fysiske miljøet. I et slikt tilfelle utgjør indeksen et totalt mål og den gir ikke informasjon om hvert spesifikke område.

2.2.1 Faktoranalyse og reliabilitet

I de tilfellene hvor de tematiske områdene utgjør skalaer vil faktoranalyse benyttes for å undersøke hvorvidt områdene måler aspekter av samme fenomen. Faktoranalysen kan sies å måle den indre validiteten eller undersøke hvorvidt de empiriske data bekrefter den forventede faktorstrukturen. Eksplorerende (i motsetning til bekreftende) faktoranalyse blir gjerne brukt for å undersøke relasjoner mellom flere variabler og redusere et større antall variabler til færre faktorer eller komponenter som er moderat eller høyere korrelert med hverandre. Det er korrelasjonen mellom de målte variablene som er basis for faktoranalysen. Fremgangsmåten er å starte med et større antall variabler (spørsmål eller påstander i et spørreskjema). Ved å interkorrelere alle de aktuelle variablene, gjøre regresjonsanalyser mellom dem, og suksessivt rotere de aksene som regresjonslinjene referer til, kan man krystallisere ut grunnleggende latente hypotetiske faktorer og konstellasjoner. Faktorene gjengir et matematisk uttrykk for det som er felles for de ulike variablene (Pallant 2010; Tabachnick & Fidell 2007). Ofte tilstreber man at faktorene skal være minst mulig overlappende, slik at ingen variabler påvirkes mye av mer enn en faktor, men dette er ikke alltid mulig, og analysen gir i prinsippet et uendelig antall faktorkonstellasjoner å velge mellom. Det er et mål at den enkelte variabel lader høyt på en faktor. Verdier mindre enn .40 på øvrige faktorer regnes som akseptabelt (Tabachnick & Fidell 2007).

For å bestemme skalaenes indre konsistens vil det bli utført reliabilitetsanalyser. Indre konsistens blir gjerne undersøkt ved å regne ut Cronbachs Alpha. Denne koeffisienten blir regnet ut på bakgrunn av gjennomsnittet av alle split-half-korrelasjoner som er mulig å gjøre mellom enkeltvariablene. Alphaverdien uttrykker gjennomsnittsverdien av alle interkorrelasjonene. En sumskala bør som regel ha en alphaverdi på over 0,70. Dersom en skala består av færre en ti variabler, er det vanlig å finne lavere alphaverdier (Pallant 2010; Tabachnick & Fidell 2007). Merk at det ikke er meningsfullt å utføre faktoranalyser og reliabilitetstester på indekser. Dette er fordi dette er sammensatte mål som ikke trenger å måle aspekter av samme fenomen.

2.3 Univariate og bivariate analyser

Når skalaene og indeksene er etablert vil vi gjennom univariate og bivariate analyser belyse variasjon og sammenhenger i datamaterialet i *Lærlingundersøkelsen*. Dette vil være en tilstandsrapport over lærlingenes mening om opplæringen og andre forhold som er viktige for deres trivselen og læringsutbyttet. Univariate analyser benyttes for å studere egenskaper ved en variabel og hvordan enhetene fordeler seg på denne. Dette kan være mål som gjennomsnitt, median, frekvens og standardavvik. For eksempel kan gjennomsnittsverdier benyttes når de ulike tematiske områdene skal presenteres i forhold til de ulike aktørenes svar på forskjellige temaer. Det er viktig å merke seg at gjennomsnittsverdiene må relateres til de skalaene som er brukt. I denne rapporten indikerer høyere gjennomsnitt bedre tilfredshet. For eksempel kan spørsmål som

omhandler lærlingers sosiale trivsel tolkes slik at jo høyere verdien er, desto bedre trives lærlingene sosialt.

Bivariate analyser kan benyttes for å undersøke sammenhengen mellom to variabler og hvordan skårene til enhetene på disse forholder seg til hverandre. Det sentrale her er å gjøre analyser som kan knyttes til sentrale bakgrunnsfaktorer som kjønn, alder, antall ansatte i bedriften, tilhørighet til opplæringskontor, utdanningsprogram og fylke. Eksempelvis om det er forskjell i gutter og jenters opplevelse av medvirkning. Bivariate analyser kan være krysstabeller, korrelasjon og andre mål som undersøker statistisk sammenheng. I denne rapporten benyttes det hovedsakelig krysstabeller.

2.4 Multivariate analyser

I tillegg til de nevnte analysene vil vi også gjennomført multivariate regresjonsanalyser. Vi ønsker å gi et bilde av hvordan de ulike bakgrunnsvariablene påvirker hvordan lærlingene skårer på de ulike sammensatte målene. Det vil si hvordan 1) kjønn, 2) alder, 3) antall ansatte i bedriften, 4) tilhørighet til opplæringskontor og 5) utdanningsprogram, virker på lærlingenes svargivning. Relasjonene mellom variablene presenteres som standardiserte regresjonskoeffisienter som er et effektmål (se senere). Her kan vi for eksempel se om det er utdanningsprogram som har innvirkning på svargivingen eller om det er det at visse utdanningsprogram har flest jenter eller vice versa og om det er det som er skyld i eventuelle forskjeller og ikke utdanningsprogrammet. Her må vi ta noen forbehold. Disse analysene er grove og bakgrunnsvariablene er ikke normalfordelt. Det er heller ikke brorparten av selve samlemålene/indeksene. At variablene skal være normalfordelt er en forutsetning for å kjøre parametrisk statistikk (statistikk som baserer seg på gjennomsnittsmål). Vi velger likevel å kjøre disse analysene, men vi må ha dette i mente ved tolkning av resultatene.

2.5 Signifikans og effektstørrelse

I både deskriptiv og parametrisk statistikk benyttes ofte begrepet *statistisk signifikant* (for utfyllende informasjon, se Hoem 2008 og Rubin 1985). Når dette begrepet brukes mener man, enkelt sagt, at resultatet ikke skyldes tilfeldigheter. Det vil si at det ikke er tilfeldigheter eller målefeil som gjør at vi finner en sammenheng eller forskjeller, men at det kan være egenskaper i gruppene eller det vi måler som gjør at vi finner dette resultatet. Et statistisk signifikant resultat er altså et mål på hvor sikker vi kan være på at resultatene vi finner i et utvalg kan generaliseres og hvor sikkert vi kan si at resultatene også gjelder en større populasjon.

Det er viktig å merke seg at det finnes svakheter ved bare å vise til om resultatene er signifikante eller ikke. Dette gjelder særlig i undersøkelser med mange respondenter. I Lærlingundersøkelsen har man rundt 7000 respondenter og i slike tilfeller vil selv små sammenhenger bli signifikante. Dette betyr at signifikante resultat kan være trivielle og lite viktige. Det blir derfor stedvis gjennomført analyser som måler effektstørrelse.

Dette er analyser som måler styrken på forskjellene i to gjennomsnitt, for eksempel jenter og gutters skårer på *Sosial trivsel*. Dette gir et bedre mål enn en signifikanstest.

Et mye brukt mål på effektstørrelse er Cohens d . Denne beregnes som forskjellen i gjennomsnittsverdi mellom to grupper delt på samlet standardavvik i de to gruppene (Cohen 1988). Standardavvik er et mål på spredning. Det vil si i hvilken grad svarfordelingen klumper seg rundt gjennomsnittet eller er mer spredt over hele skalaen. Cohens d er derfor et mål som viser om forskjellen mellom gruppene er betydningsfull, triviell eller om den har noen praktisk betydning. Ut i fra Cohens d regner vi altså ut effektstørrelse (ES). I de multivariate regresjonsanalysene rapporteres den Standardiserte regresjonskoeffisienten som er et effektmål på linje med effektstørrelse. Tabell 2.1 viser hvordan vi tolker denne effekten.

Tabell 2.1 Effektmål og effektstørrelse.

Effektmål	Ingen/svak effekt	Liten effekt	Moderat effekt	Stor effekt
Cohens d	0-0.19	0.2-0.49	0.5-.0.79	>0.8
Effektstørrelse og Standardisert regresjonskoeffisient	0-0.09	0.1-0.29	0.3-0.49	>0.5

Cohens d kan gi et inntrykk av størrelsen på forskjeller eller styrken i sammenhenger. Begrepet effektmål gir assosiasjoner til at den ene variabelen har effekt eller er en årsaksforklaring til resultatet på den andre. Lærlingundersøkelsen er en tverrsnittsundersøkelse hvor man ikke kan uttale seg om årsaksforhold. Effekt i denne sammenhengen blir derfor en tallverdi som sier noe om størrelsen på forskjellene mellom to variabler.

2.6 Generalisering

Generalisering vil si hvorvidt resultatene fra analysene kan sies å gjelde for den populasjonen som utvalget er trukket fra. For å generalisere må utvalget være representativt for den populasjonen som man ønsker å uttale seg om. Dette sikres som regel ved å benytte seg av sannsynlighetsutvelging, hvor alle i en populasjon har lik mulighet for å bli trukket ut for å delta. Med andre ord, for å få et representativt utvalg av lærlinger, må alle lærlinger ha lik sjans for å bli trukket.

Når man har representative utvalg kan man gjøre slutninger om en populasjon, beskrive sammenhenger mellom variabler og si noe om hvorvidt resultatene støtter eventuell teori om disse (Ringdal 2007). Det er viktig å merke seg at tverrsnittsundersøkelser, altså målinger som kun gjennomføres på ett tidspunkt, strengt tatt ikke kan uttale seg om kausale sammenhenger. For eksempel kan en tverrsnittsundersøkelse ikke fastslå hvorvidt høy motivasjon fører til at flere gjennomfører læretiden. Det er likevel en relativt vanlig praksis å formulere seg i kausale termer, men resultatene må fortolkes med forsiktighet.

Det er viktig å merke seg at generalisering og signifikanstesting forutsetter at vi har med enkle, tilfeldige utvalg å gjøre. Det er det ikke i Lærlingundersøkelsen. Blant annet er det flere fylker som ikke gjennomfører Lærlingundersøkelsen og bare det viser at det er en seleksjon på fylkesnivå. En antakelse kan være at fylker med aktivt skoleeierskap er overrepresentert i Lærlingundersøkelsen. Det vil i så fall kunne påvirke svarene i positiv retning, forutsatt at aktivt skoleeierskap gir mer positive lærlinger. Det må det tas høyde for i denne rapporten.

2.7 Om lærlingene i Lærlingundersøkelsen 2013

Det er 6 847 lærlinger som har besvart Lærlingundersøkelsen 2013. Statistisk sentralbyrå (SSB) oppgir at det i 2012 at det var i alt 38 858 lærlinger og lærerkandidater. Hvis vi går ut fra SSB sine tall, så betyr det at vi får en lav svarprosent. Imidlertid er det bare 12 fylker som har deltatt og utvalgsriteriet hos mange fylker har vært andreårslærlinger. Det betyr at den reelle svarprosenten er høyere. Vi tar derfor utgangspunkt i antall lærlinger som er invitert til å delta i undersøkelsen. Da får vi en svarprosent på 49,7. Det er en klar økning i deltakelse i Lærlingundersøkelsen fra tidligere år hvor det i 2010-2011 var 2804 lærlinger fra 8 fylker og en svarprosent på 38,5 (Nyen mfl. 2011). Selv om det er en mye bedre deltakelse i 2013, må vi være forsiktige med å generalisere fra resultatene i Lærlingundersøkelsen 2013 til alle lærlinger og også til alle som er invitert til å delta. Vi skal imidlertid se litt nærmere på egenskapene til de lærlingene som er med i Lærlingundersøkelsen 2013 og sammenligne de med populasjonen av lærlinger der det er mulig.

Tabell 2.2 *Frekvensfordeling på ulike bakgrunnsvariabler.*

	Lærlingundersøkelsen 2013	
	Antall	prosent
Kjønn		
Gutt	4635	70.5
Jente	1940	29.5
Alder		
19 eller yngre	3196	48.6
20 eller eldre	3379	51.4
Tilhørighet til opplæringskontor (OLK)		
Ikke OLK	1560	22.8
OLK	5286	77.2
Antall ansatte i bedriften		
1-5	718	10.9
6-20	2091	31.6
21-100	2175	32.9
Over 100	1631	24.7

Tabell 2.2 viser at 29, 5 prosent av lærlingene som har svart på Lærlingundersøkelsen 2013 er jenter. Tall fra SSB viser at det i 2012 var 28 prosent av lærlingene var jenter. Kjønnfordelingene er dermed ganske lik i Lærlingundersøkelsen og i populasjonen. Videre viser tabell 2.2 at rundt regnet halvparten av lærlingene er under 20 år og 77 prosent tilhører et opplæringskontor. Rundt 11 prosent av lærlingene får opplæring i bedrifter med en til fem ansatte, henholdsvis rundt 32 og 33 prosent er i bedrifter med seks til 20 ansatte og 21 til 100 ansatte, mens rundt 25 prosent er i bedrifter med over 100 ansatte.

Tabell 2.3 Lærlinger som har deltatt i Lærlingundersøkelsen 2013 fordelt på utdanningsprogram og andel jenter, sammenlignet med populasjonen.

Utdanningsprogram	Lærlingundersøkelsen 2013				Populasjonen (alle lærlinger)			
	Antall	%	Andel jenter	Antall inviterte	Svarprosent per utdanningsprogram	Antall	%	Andel jenter
Bygg- og anleggsteknikk	1358	23.0	3	3167	42.9	7 802	20.9	3
Design og håndverk	368	5.8	94	793	46.4	2 254	6.1	92
Elektrofag	1595	21.7	5	2983	53.5	7 526	20.2	4
Helse- og oppvekstfag	1031	13.1	89	1800	57.3	5 433	14.6	87
Medier og kommunikasjon	45	0.5	53	70	64.3	200	0.5	59
Naturbruk	109	2.2	40	297	36.7	757	2.0	36
Restaurant- og matfag	315	5.0	56	690	45.7	2 031	5.5	46
Service og samferdsel	734	10.1	45	1397	52.5	3 549	9.5	34
Teknikk og industriell produksjon	1292	18.7	10	2572	50.2	7 694	20.7	9
Total	6847	100.0	30	13769	49.7	37246		28

Tall for antall besvarte og inviterte er levert av Conexus. Tall fra populasjonen er hentet fra SSB (2012).

Som nevnt er svarprosenten for Lærlingundersøkelsen 2013 på rundt 50. Ifølge tabell 2.3 ser vi at av de som har deltatt i Lærlingundersøkelsen 2013 er det flest lærlinger som tilhører Bygg- og anleggsteknikk, med 23 prosent av utvalget. I populasjonen er det 21 prosent som kommer fra Bygg- og anleggsteknikk, noe som indikerer en relativ bra samsvar mellom antall i utvalget og i populasjonen. Dersom vi ser på de øvrige utdanningsprogrammene ser vi at det er også der en relativ lik andel som har deltatt i Lærlingundersøkelsen 2013 som det er i populasjonen. Det indikerer at utvalget i Lærlingundersøkelsen 2013 er relativ lik populasjonen når det kommer til hvilket utdanningsprogram de kommer fra. Hvis vi ser på andelen jenter, ser vi at det er relativ lik andel jenter i de enkelte utdanningsprogrammene som har svart på Lærlingundersøkelsen som det er i populasjonen. Unntaket er Restaurant og matfag, samt Service og samferdsel hvor det er en overrepresentasjon av jenter i utvalget. Dersom vi ser på svarprosenten per utdanningsprogram ser vi at det er Medier og kommunikasjon som utmerker seg med høyest svarprosent, mens det er størst frafall med tanke på deltakelse i Lærlingundersøkelsen for lærlinger fra Naturbruk.

Tabell 2.4 Lærlinger som har deltatt i Lærlingundersøkelsen 2013 fordelt på fylke, sammenlignet med populasjonen (alle lærlinger).

Fylke	Lærlingundersøkelsen 2013				Populasjonen (alle lærlinger)	
	Antall	Prosent	Antall inviterte i fylket	Andel av inviterte lærlinger som har svart i fylket	Antall	
Østfold	356	5.2	913	39.0	1 846	5.0
Akershus	603	8.8	1320	45.7	2 748	7.4
Oslo	752	11.0	1512	49.7	1 846	5.0
Hedmark	0	0	0	-	1 335	3.6
Oppland	344	5.0	690	49.9	1 373	3.7
Buskerud	243	3.5	930	26.1	1 609	4.3
Vestfold	0	0	0	-	1 496	4.0
Telemark	0	0	0	-	1 428	3.8
Aust-Agder	311	4.5	512	60.7	1 076	2.9
Vest-Agder	632	9.2	966	65.4	1 751	4.7
Rogaland	1838	26.8	2829	65.0	4 717	12.7
Hordaland	0	0	0	-	4 317	11.6
Sogn og Fjordane	348	5.1	573	60.7	1 122	3.0
Møre og Romsdal	437	6.4	1367	32.0	2 204	5.9
Sør-Trøndelag	739	10.8	1496	49.5	2 596	7.0
Nord-Trøndelag	243	3.5	661	36.8	1 374	3.7
Nordland	0	0	0	-	2 354	6.3
Troms	0	0	0	-	1 280	3.4
Finnmark	0	0	0	-	713	1.9
Total	6846	100.0	13769	49.7	37185	100.0

Tall fra populasjonen er hentet fra SSB (2012) og er lærlingenes bostedsfylke

Tabell 2.4 viser at det bare er lærlinger fra tolv fylker som har deltatt i Lærlingundersøkelsen 2013. Vi ser av tabellen at i fylkene Aust-Agder, Vest-agder, Rogaland og Sogn og Fjordane er det over 60 prosent av de inviterte lærlingene som har besvart Lærlingundersøkelsen 2013. Svarprosenten i Buskerud og Møre og Romsdal på sin side er lav med kun henholdsvis 26,1 og 32 prosent.

Tabell 2.3 og 2.4 viser at det er utfordringer når det kommer til representativitet og generalisering av resultatene fra Lærlingundersøkelsen 2013. Samtidig ser vi at utvalget er relativt likt populasjonen når det gjelder kjønnsfordeling og hvilket utdanningsprogram de tilhører. Det er mindre lik når vi ser på fylkestilhørighet, noe som er naturlig når det bare er lærlinger fra tolv fylker som har deltatt. Dette betyr at en må være forsiktig å tolke for mye ut fra resultatene og være forsiktig med å generalisere til alle lærlinger.

3. Gjennomføring og bruk av Lærlingundersøkelsen

Som vist til i kapittel 1 ligger det fortsatt et uutnyttet potensial i gjennomføring og bruk av Lærlingundersøkelsen. Utdanningsdirektoratet har som mål at Lærlingundersøkelsen skal bli et enda bedre verktøy for å utvikle kvaliteten i den delen av fagopplæringen som skjer i bedrift. En viktig del av årets analyse av Lærlingundersøkelsen har vært å belyse forhold som kan være med å utvikle Lærlingundersøkelsen som verktøy for informasjonsinnhenting og kvalitetsutvikling.

I dette kapitlet tar vi for oss hovedproblemstillingen «Belyse bruken av Lærlingundersøkelsen». Sentrale spørsmål har vært: Hvordan brukes undersøkelsen i kvalitetsarbeidet lokalt? Hvilke drivkrefter og hindringer finnes det for deltakelse i undersøkelsen? Hvor godt fungerer undersøkelsen som verktøy for kvalitetsutvikling? Hva skal til for at undersøkelsen skal bli et godt verktøy?

Vi har innhentet synspunkter og erfaringer fra fylkeskommuner, opplæringskontor, lærebedrifter og lærlinger om henholdsvis gjennomføring av Lærlingundersøkelsen, undersøkelsens tema og spørsmål, bruk av resultater og fremtidige strategier. I dette kapitlet presenteres en sammenfatning av informantenes synspunkter, basert på data fra spørreundersøkelsene og intervjuene, samt fra høringsuttalelser fra Utdanningsdirektoratets høring *Obligatorisk gjennomføring av Lærlingundersøkelsen* av mars 2013.

3.1 Gjennomføring

Alle 16 fylkeskommunene som besvarte vår spørreundersøkelse har gjennomført Lærlingundersøkelsen én eller flere ganger i løpet av de siste fem årene. 12 av fylkeskommunene gjennomførte Lærlingundersøkelsen siste skoleår (2012-2013). Blant de fire fylkeskommunene som ikke gjennomførte undersøkelsen siste skoleår ble dette forklart med arbeidspress, manglende ressurser og personell, prioritering av oppfølging av lærebedrifter, manglende nytteverdi på grunn av lav svarprosent, samt mindre behov for Lærlingundersøkelsen på grunn av opplæringskontorenes egne brukerundersøkelser og årlige rapporteringer fra lærebedrifter⁷. I en av fylkeskommunene skyldes manglende gjennomføring at de skulle flytte gjennomføringen til høsten og derfor valgte å vente. I vår spørreundersøkelse til opplæringskontorene svarer 75 prosent at Lærlingundersøkelsen ble gjennomført for deres fag- og yrkesopplæring siste skoleår, 10 prosent oppgir at undersøkelsen ikke ble gjennomført, mens 15 prosent er usikre.

⁷ Jamfør § 4-7 i opplæringsloven: «Lærebedrifta skal årleg rapportere til fylkeskommunen om opplæringa av lærlingar og lære kandidatatar».

3.1.1 Målgruppe

Tidligere har Lærlingundersøkelsen vært rettet mot lærlinger i sitt andre læreår, men fylkeskommunene har valgt litt ulike målgrupper. Blant annet har det i enkelte tilfeller også vært mulig for lærlinger i sitt første læreår å besvare undersøkelsen. I høringsbrevet *Obligatorisk gjennomføring av Lærlingundersøkinga* av mars 2013 fremholder Utdanningsdirektoratet at resultatene skal følges opp gjennom lokal kvalitetsutvikling i løpet av læretiden til lærlingene og lærekandidatene, og direktoratet ser det som formålstjenlig at fylkeskommunene gjennomfører undersøkelsen når lærlingene og lærekandidatene har rundt ett år igjen av læretiden. Direktoratet foreslår at Lærlingundersøkelsen gjennomføres fra 15. oktober til 1. desember, da et stort flertall av lærlingene starter læretiden i perioden august til oktober. Slik kan en, ifølge direktoratet, nå det store flertallet av lærlinger og lærekandidater som har vært i lære i minst 11 måneder, og som har rundt ett år igjen av læretiden. Dette begrunnes med at lærlingene og lærekandidatene bør ha vært i lære en viss tid for å kunne gi kvalifiserte svar på spørsmålene i undersøkelsen. Allerede siste skoleår (2012-2013) ble disse utvalgskriteriene innført. Ni av fylkeskommunene oppgir at kun lærlinger i sitt andre læreår gjennomførte undersøkelsen. Tre av fylkeskommunene oppgir at både lærlinger i sitt første og andre år, samt enkelte som allerede var ferdige med læretiden fikk tilsendt Lærlingundersøkelsen. Flere fylkeskommuner oppgir at de har fulgt direktoratets utvalgsinstruks for gjennomføringen siste skoleår. Samtidig er enkelte fylkeskommuner usikre på hva kriteriene har bestått i, som illustrert i følgende eksempel:

Tidligere ble undersøkelsen sendt ut til alle lærlinger i sitt andre år i lærebedrift, i 2012-2013 ble det sendt ut til et utvalg. Opplæringskontorene visste ikke hvilke utvalgs-kriterier fylkeskommunen hadde benyttet. Fylkeskommunen informerer om at det fra direktoratsnivå har kommet instruks om at det skal gjøres et utvalg ut fra når lærlingene har signert kontrakt.

Flere informanter påpeker at utvelgelsen av lærlinger siste skoleår ikke forløp problemfritt. Enkelte fylkeskommuner og opplæringskontor opplevde at lærlinger som fikk tilsendt undersøkelsen allerede var ferdige med læretiden og dermed ikke følte at spørsmålene var rettet mot dem:

En stor utfordring er utvelgelsen av lærlinger slik Utdanningsdirektoratet nå gjør. Ved utvelgelsen ble denne gangen lærlinger som var ferdige med læretiden, men ikke hadde avlagt prøve tatt med. Og lærlinger som var ferdige med læretiden før undersøkelsen ble avsluttet. Disse lærlingene virker det som svarer i langt mindre grad enn lærlinger som ikke er ferdige med læretida mens undersøkelsen pågår. Det blir også tatt med lærlinger uten mobil/SMS mulighet eller e-postadresser. Det fører til unødig bruk av ressurser å måtte sende brev til lærlingene. Disse tingene påvirker svarprosentene i stor grad, og er et irritasjonsmoment for opplæringskontorene som får alt for dårlig svarprosent pga. dette. Med andre ord bør UDIR velge ut lærlinger som har minst to-tre mnd. igjen av læretiden etter fristen for å svare er over, samt at det begrenses til de som har e-postadresse og mobil registrert.

Flere ser et behov for økt kvalitetssikring av listene over lærlinger før utsendelse av Lærlingundersøkelsen. Samlet sett er det et ønske fra fylkeskommuner og opplæringskontor om at lærlingene besvarer undersøkelsen når de er tidlig på andre året i lærlingløpet. Lærlingene har da fått tid til å komme inn i arbeidet, og en av informantene mente at lærlingene hadde blitt mer modne og hadde større forståelse for hva spørsmålene i undersøkelsen omhandler. Flere er også opptatt av at Lærlingundersøkelsen ikke gjennomføres for sent, da dette kan føre til at resultatene fra undersøkelsen kommer etter at lærlingene har sluttet, og at lærlingene dermed ikke rekker å se resultater av sitt bidrag. Utdanningsdirektoratets forslag til utvalgsriterier stemmer dermed godt overens med fylkeskommunenes og opplæringskontorenes ønsker.

3.1.2 Rutiner og samarbeid om utsendelse og oppfølging

I alle 12 fylkeskommuner som besvarte spørsmålet i vår spørreundersøkelse var det skoleeier (ved fylkeskommunen) som tok initiativ til gjennomføring av Lærlingundersøkelsen siste skoleår. Det var også fylkeskommunene som hadde hovedansvar for organisering og gjennomføring av Lærlingundersøkelsen. I flere av fylkene har opplæringskontor og lærebedrifter en viktig rolle i gjennomføringen. I vår spørreundersøkelse blant opplæringskontor oppgir 62 prosent at de har et medansvar ved gjennomføring av Lærlingundersøkelsen. Ofte er ansvaret for utsendelse av invitasjon til lærlingene er delegert fra fylkeskommune til opplæringskontor og også i enkelte tilfeller til store lærebedrifter som for eksempel kommuner. I flere fylker er opplæringskontor og større lærebedrifter også involvert i oppfølgingsarbeidet i forbindelse med Lærlingundersøkelsen, blant annet ved purring til lærlinger som ikke har svart. Fylkeskommunene har som regel utsendelses- og oppfølgingsansvar overfor lærlinger i frittstående lærebedrifter som ikke tilhører et opplæringskontor. I enkelte fylker er ansvaret for utsendelse og oppfølging delegert til de frittstående lærebedriftene, særlig når det er snakk om kommuner. Følgende eksempel beskriver samarbeidet og ansvarsfordeling i en av fylkeskommunene:

I gjennomføringen av undersøkelsen lager fylkeskommunen en plan som sendes til både opplæringskontor og lærlinger med informasjon om gjennomføringen, dato, nettadresse, innloggingsinformasjon og annen nødvendig informasjon. Én uke etter sender de purring på e-post og SMS. To uker etter dette går de gjennom og ser hvem som ikke har svart – disse navnene sendes på egne lister til opplæringskontorene. Opplæringskontorene tar kontakt med lærlingene – enten innkaller de til lærlingsamling eller ringer dem opp. Fylkeskommunen tar selv direkte kontakt med de som ikke er tilknyttet opplæringskontor. Deretter sendes enda en ny purring før det igjen sendes enda en ny restliste til opplæringskontor. Med andre ord er det gjentatte purringer – og også direkte kontakt med hver enkelt. Hvis en ikke gjør dette får en ikke opp svarprosenten. Det er arbeidskrevende, men nødvendig.

Eksemplet illustrerer hvordan opplæringskontor og fylkeskommuner samarbeider i enkelte fylker, og det tydeliggjør at det i flere tilfeller legges ned en stor innsats for å

sikre høy respons. Fylkeskommunen i eksemplet over har jobbet mye med dette de siste årene, og har hatt fokus på å få på plass rutiner for Lærlingundersøkelsen. Eksemplet illustrerer videre hvordan invitasjon til deltakelse sendes ut: både per mail og SMS. Dette ser vi også i vår breddeundersøkelse, hvor alle fylkeskommunene oppgir at de siste skoleår sendte ut Lærlingundersøkelsen med e-post og/eller SMS. Tre av fylkeskommunene oppgir at de i tillegg benyttet postalt brev. Erfaringene fra informantene er at SMS fungerer godt som informasjons- og motivasjonskanal, og at lærlingene er mest tilgjengelige på sine mobiltelefoner.

Fylkeskommunene ser i noen grad ut til å oppleve utfordringer i samarbeidet med opplæringskontor og lærebedrifter ved gjennomføring av Lærlingundersøkelsen. 27 prosent, det vil si fire av fylkeskommunene, mener at de i stor til svært stor grad opplever utfordringer i samarbeidet med opplæringskontor, mens 33 prosent oppgir tilsvarende for lærebedrifter. Blant opplæringskontorene melder 21 prosent at samarbeidet med fylkeskommunen i stor til svært stor grad er en utfordring ved gjennomføringen av Lærlingundersøkelsen. 20 prosent oppgir tilsvarende for samarbeidet med lærebedrifter. Med andre ord kan det se ut til at samarbeidet mellom de involverte instansene i hovedsak fungerer godt, men at det i enkelte fylker er et forbedringspotensial. Ut fra intervjuene og spørreundersøkelsen kommentarfelt kan det se ut til at utfordringene i stor grad knyttes til manglende tilrettelegging for gjennomføring i lærebedriftene og manglende motivasjonsarbeid i opplæringskontorene overfor lærlinger. En faktor som tas opp av enkelte informanter er antall opplæringskontor i det enkelte fylket: mens det i noen fylker i hovedsak er ett kontor for hvert enkelt yrkesfag, finner vi i andre fylker opptil flere kontor for det samme faget. I fylkeskommuner med et lavt antall opplæringskontor opplever informanter at dette forenkler systemet og gjør det enklere å samarbeide om blant annet gjennomføring av Lærlingundersøkelsen.

Enkelte opplæringskontor mener at Lærlingundersøkelsen er fylkeskommunenes ansvar, og at skoleeier burde hatt hele ansvaret for gjennomføring. Utsendelse og oppfølging oppleves som ressurskrevende arbeid for opplæringskontorene. En av fylkeskommunene fremholder viktigheten av å inkludere opplæringskontorene i gjennomføringen av Lærlingundersøkelsen:

Dersom fylkeskommunen skulle hatt ansvaret for Lærlingundersøkelsen ville opplæringskontorene komme lenger bort fra undersøkelsen, og kontorene ville muligens ikke se det som sin rolle å motivere lærlinger til deltakelse. Opplæringskontorenes rolle i gjennomføringen er viktig for forankringen av undersøkelsen.

Vi spurte fylkeskommunene hvorvidt de opplever at det eksisterer gode rutiner for gjennomføring av Lærlingundersøkelsen i deres fylke. Her svarer 47 prosent, det vil si sju fylkeskommuner, at de i stor til svært stor grad har gode rutiner, mens 33 prosent mener dette kun i liten til svært liten grad stemmer. Med andre ord ser det ut til at fylkeskommunene deler seg i to grupper; én gruppe hvor Lærlingundersøkelsen er en integrert del av arbeidet, og en annen gruppe hvor det fortsatt gjenstår et arbeid med å utvikle gode rutiner for gjennomføring. Flere opplæringskontor etterlyser faste rutiner

for gjennomføring av Lærlingundersøkelsen, med klare føringer for tidspunkt for utsendelse og ansvarsoppgavene til fylkeskommunen, opplæringskontor og lærebedrifter. Vi ser at noen fylkeskommuner er i gang med å utvikle og forbedre sine rutiner på området. Våre funn antyder imidlertid at det er store variasjoner i hvilken grad en har utarbeidet klare føringer for gjennomføring i de ulike fylkene.

3.1.3 Sted for besvarelse

I både spørreundersøkelsene og de kvalitative intervjuene ser vi at sted for gjennomføring av Lærlingundersøkelsen varierer. I 11 av 12 fylkeskommuner ble mer enn én arena benyttet til besvarelse siste skoleår. Sju av fylkeskommunene som besvarte vår spørreundersøkelse oppgir at lærlingene kunne besvare Lærlingundersøkelsen på lærlingsamlinger. Muligheten for å besvare undersøkelsen på samlinger har vært prøvd ut i flere fylker, med varierende erfaringer. Enkelte fylkeskommuner og opplæringskontor mener denne løsningen krever for mye logistikk, og at det er bedre å finne andre arenaer for gjennomføring av Lærlingundersøkelsen, mens andre mener gjennomføring på lærlingsamlinger har fungert godt. I en av fylkeskommunene erfarte de at svarprosenten gikk ned fra rundt 60 prosent til 30-40 prosent i løpet av to år, og fylkets opplæringskontor stiller spørsmål ved om dette skyldes at undersøkelsen det andre året ikke ble gjennomført på lærlingsamling. Opplæringskontorene mente imidlertid at dette også kunne handle om ulike lærlinggrupper fra år til år, og at dette kunne føre til variasjoner i respons.

11 av fylkeskommunene oppgir at besvarelse av Lærlingundersøkelsen var mulig i lærebedriftene, mens åtte oppgir opplæringskontor som mulig sted for besvarelse. I 12 fylkeskommuner kunne lærlingene besvare Lærlingundersøkelsen hjemme. Lærlingene vi intervjuet var opptatt av at det må være mulig å besvare undersøkelsen i arbeidstiden, ettersom de fleste ikke ønsker å bruke tid på dette på fritiden. Disse lærlingene hadde mulighet til å gjennomføre undersøkelsen i arbeidstiden, men opplevde at de selv måtte ta initiativ og si fra til instruktøren, noe flere ikke gjorde. Lærlingene mente derfor at det må settes av et fastsatt tidspunkt til gjennomføring av Lærlingundersøkelsen, hvis ikke vil flere lærlinger heller prioritere å jobbe. Ifølge både instruktører og lærlinger kunne en mulig løsning vært å besvare undersøkelsen i tiden lærlinger allerede har fått avsatt til arbeid med opplæringsbok, teori og kompetansemål. Også informanter i fylkeskommuner og opplæringskontor var opptatt av at det skulle settes av tid til besvarelse av undersøkelsen på arbeidsplassen. Det er imidlertid en del lærlinger som av ulike årsaker ikke har mulighet til å besvare undersøkelsen i arbeidstiden. En informant i en fylkeskommune uttalte:

For eksempel er det flere av de som er til sjøs som har dårlig linje og ustabile forhold som sier at de ikke har mulighet til å sitte så lenge som det kreves for å besvare undersøkelsen. Vi har ett opplæringskontor innenfor fiske og fangst som følger opp alt annet, men som sliter med svarprosenten – med begrunnelse i nettopp dette.

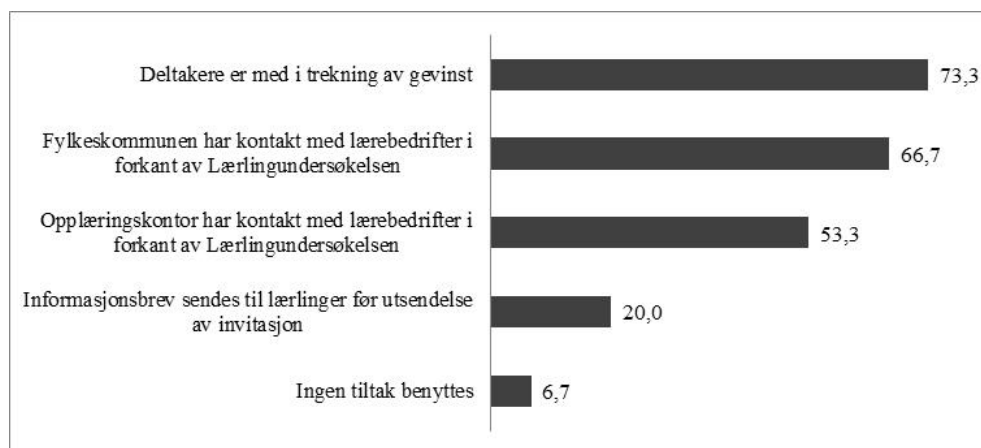
Denne utfordringen gjelder sannsynligvis ikke mange lærlinger, men er likevel et viktig moment å ta med seg, nettopp fordi det illustrerer hvor ulik arbeidssituasjonen

for lærlingene er og at det er en mangfoldig gruppe det skal legges til rette for deltakelse for. Det mer vanlige er nok imidlertid at det er en hektisk arbeidshverdag og manglende prioritering av Lærlingundersøkelsen blant lærebedrifter og lærlinger som vanskeliggjør besvarelse på arbeidsplassen.

3.1.4 Tiltak for å sikre høy respons

Flere av fylkeskommunene har slitt med lav svarprosent på Lærlingundersøkelsen i mange år, noe som kan ha ulike årsaker (dette kommer vi tilbake til i kapittel 3.2). Den lave svarprosenten har ført til iverksettelse av ulike tiltak for å øke deltakelsen, og vi spurte fylkeskommunene hvilke tiltak de benytter for å sikre høy respons.

Figur 3.1 Hvilke av følgende tiltak benyttes i fylket for å sikre høy respons på Lærlingundersøkelsen. Flere svar mulig. Prosent. Fylkeskommuner (N=15).

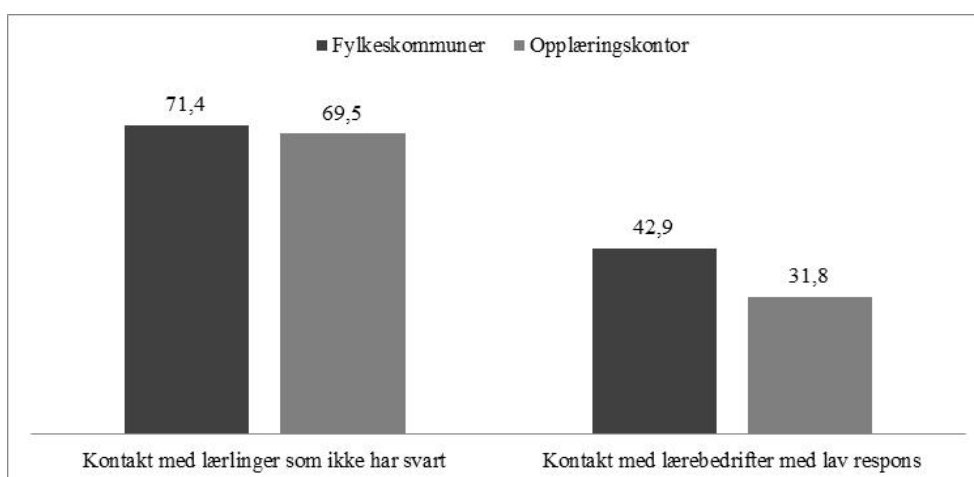


Av Figur 3.1 ser vi at 73 prosent, det vil si 11 av fylkeskommunene, har innført trekning av gevinst blant de som deltar. 67 prosent har kontakt med lærebedrifter i forkant av utsendelse av Lærlingundersøkelsen, mens i 53 prosent av fylkeskommunene har opplæringskontorene kontakt med lærebedrifter i forkant. 20 prosent av fylkeskommunene sender ut informasjonsbrev til lærlinger før utsendelse av invitasjon. Øvrige tiltak som nevnes er blant annet formøter med opplæringskontor, større bedrifter og kommuner, besøk i bedrifter, purring per e-post, SMS og telefon, og målrettet informasjon på hjemmesider og Facebook.

Blant opplæringskontorene svarer 32 prosent at de har kontakt med lærebedrifter i forkant av utsendelse, mens 70 prosent oppgir at de sender ut informasjon til lærlinger i forkant. 19 prosent av opplæringskontorene oppgir at de ikke benytter noen tiltak for å sikre høy respons. Samlet ser vi at tiltakene fra fylkeskommuner og opplæringskontor særlig omfatter *informasjon* – til både lærlinger og lærebedrifter – og forsøk på motivasjonstiltak. Imidlertid antyder våre funn at en betydelig andel fylkeskommuner og opplæringskontor i liten grad benytter proaktive tiltak for å sikre høy respons.

Når det gjelder tiltak ved lav respons ser fylkeskommunene ut til å satse mye på påminnelser/purringer til lærlinger som ikke har svart. Som nevnt tidligere er dette arbeidet ofte delegert til opplæringskontorene. 93 prosent, det vil si 13 av fylkeskommunene i vår spørreundersøkelse, gir tilbakemelding til opplæringskontor med lav respons på Lærlingundersøkelsen. Både fylkeskommuner og opplæringskontor kan ta kontakt med lærebedrifter og lærlinger ved lav respons. Av Figur 3.2 ser vi at 71 prosent av fylkeskommunene og 70 prosent av opplæringskontorene tar kontakt med lærlinger som ikke har svart, mens 43 prosent av fylkeskommunene og 32 prosent av opplæringskontorene gir tilbakemelding til lærebedrifter med lav respons (ofte gjelder dette større bedrifter og kommuner). Med andre ord ser direkte kontakt med lærlinger ut til å være mer benyttet enn kontakt med lærebedriftene.

Figur 3.2 Andel fylkeskommuner og opplæringskontor som iverksetter følgende oppfølgings tiltak ved lav respons på Lærlingundersøkelsen. Flere svar mulig. Prosent. Fylkeskommuner (N=14) og opplæringskontor (N=151).



Mange av opplæringskontorene kommenterer at de generelt jobber mye med påminnelser. Påminnelsene sendes ofte per SMS eller e-post, og antallet henvendelser varierer. Vi har gjennom vår datainnsamling sett eksempler på alt fra to til tre påminnelser og opp til over 20. Hvorvidt et så høyt antall som 20 påminnelser fungerer motiverende på lærlinger er usikkert, og det må også tas en vurdering knyttet til hvor mange påminnelser som skal sendes ut når det er frivillig å besvare undersøkelsen. En av lærlingene vi intervjuet som hadde fått over 20 påminnelser opplevde dette som både slitsomt og masete, og resultatet var at lærlingen likevel ikke besvarte undersøkelsen.

Flere opplæringskontor forsøker å sikre høy respons ved å tilby lærlinger å gjennomføre undersøkelsen i løpet av teoriundervisningen, ved oppfølgingsmøter i lærebedriften, ved lærlingenes besøk hos opplæringskontoret eller på egne samlinger. Et av opplæringskontorene vi intervjuet oppsøker lærlingene ute i bedriften, og mente dette fungerer bedre enn utallige purringer per SMS eller e-post. Gjennom besøkene kan lærlingene også melde fra dersom de av ulike grunner ikke ønsker å gjennomføre

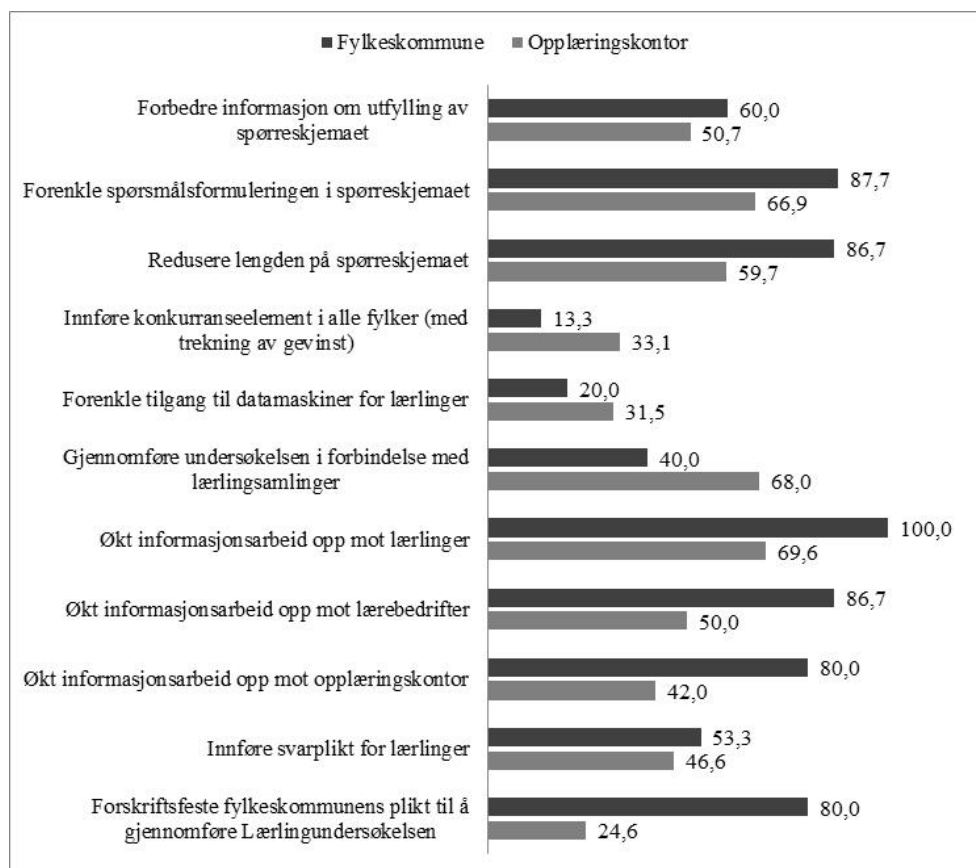
undersøkelsen. Informanten i opplæringskontoret mener at det å spørre lærlingene ansikt til ansikt fungerer mye bedre enn å sende SMS, da SMS ikke forplikter på samme måte. Når opplæringskontoret oppsøker lærlingene får de også mulighet til å stille spørsmål om det er noe de lurer på angående undersøkelsen, og man kan legge til rette for gjennomføring på arbeidsplassen. Informanten mente dette kunne være en god rutine for andre opplæringskontor, og uttalte:

Jeg følte ikke at det tok mye ekstra tid, jeg tok det når jeg likevel var der. Undersøkelsen er åpen ganske lenge, og da kan man jo legge opp til et besøk i den perioden. Alle lærlinger skal uansett besøkes minimum én gang i halvåret og da skal ikke dette være umulig å gjennomføre.

3.1.5 Tiltak for å forbedre gjennomføringer

Til tross for flere innførte tiltak, som påminnelser og gevinster, har flere fylkeskommuner fortsatt utfordringer med lav svarprosent på Lærlingundersøkelsen. Våre funn og tidligere studier antyder at dette i stor grad handler om manglende forståelse blant lærebedrifter og lærlinger om hensikten med undersøkelsen, og manglende prioritering av undersøkelsen på tvers av nivåer. Det er behov for å iverksette tiltak for å øke oppslutningen om undersøkelsen blant både fylkeskommuner, opplæringskontor, lærebedrifter og lærlinger. I våre spørreundersøkelser stilte vi opplæringskontor og fylkeskommuner spørsmål om hvilke fremtidige tiltak de anser som viktige for å sikre økt oppslutning om Lærlingundersøkelsen.

Figur 3.3 Andel fylkeskommuner og opplæringskontor som mener følgende tiltak i stor til svært stor grad blir viktige i fremtidige gjennomføringer av Lærlingundersøkelsen. Prosent. Fylkeskommuner (N=15) og opplæringskontor (N=146-149).



Samlet kan foreslåtte tiltak for fremtidige gjennomføringer oppsummeres i følgende fire punkter:

1. Økt informasjons- og motivasjonsarbeid overfor opplæringskontor, lærebedrifter og lærlinger i forkant av gjennomføring.
2. Forenkling av spørsmål og reduksjon av undersøkelsens lengde.
3. Tilrettelegging for gjennomføring ved avsatt tid i arbeidstiden og veiledning om spørsmålenes betydning.
4. Forskriftsfeste fylkeskommuner plikt til årlig gjennomføring av Lærlingundersøkelsen med nasjonale føringer for tidspunkt, utvalg og rutiner.

Informasjons- og motivasjonsarbeid

Av Figur 3.3 ser vi at både fylkeskommuner og opplæringskontor har stor tro på økt informasjonsarbeid overfor de ulike involverte aktørene, både overfor opplæringskontor, lærebedrifter og lærlinger. Dette sammenfaller med tilbakemeldingene fra intervjuene med både lærlinger, opplæringskontor, fylkeskommuner og rektor. God informasjon i forkant om undersøkelsen, inkludert hensikt og bruk av resultater, kan gi mer motivasjon til gjennomføring og større forståelse for hvorfor deltakelse er viktig. Også i høringsuttalelser tilknyttet

Utdanningsdirektoratets planlagte endringer av Lærlingundersøkelsen understrekes viktigheten av god informasjon om formålet med undersøkelsen. Fra gjennomføringer av Elevundersøkelsen ser en viktigheten av å informere elevene om undersøkelsen og bruk av resultater jevnlig gjennom skoleåret, slik at de er forberedt når den skal gjennomføres.

Som vi har vært inne på har mange av fylkeskommunene prøvd ut trekning av gevinst for å øke responsen på Lærlingundersøkelsen. Samtidig ser vi av figuren over at et mindretall av opplæringskontor og få fylkeskommuner mener innføring av konkurranseelement i alle fylker er et viktig tiltak for fremtidige gjennomføringer. En av fylkeskommunene vi intervjuet hadde benyttet trekning av nettbrett som «lokkemiddel» for å øke svarprosenten, men er usikre på effekten av dette tiltaket. Den nevnte fylkeskommunen har større tro på involvering av opplæringskontor og at lærlingene skal skjønne betydningen av at de svarer, fremfor at motivasjonen skal være styrt av ytre påvirkningsfaktorer som gevinster. En informant ved et opplæringskontor var enig i dette, og mente at det var viktig å jobbe med å motivere og forklare fremfor å innføre «belønning». Også instruktørene vi intervjuet var usikre på hvorvidt innføring av gevinst vil føre til at flere lærlinger besvarer Lærlingundersøkelsen. I likhet med opplæringskontor mener instruktørene at mer informasjon om undersøkelsen i forkant kan bidratt til bedre svarprosenten. Lærlingene vi intervjuet synes ideen om trekning av gevinst som nettbrett eller lignende er en god idé. De er imidlertid usikre på om alle ville svart seriøst, eller om noen ville klikket seg gjennom spørreskjemaet kun for å være med i trekningen av gevinsten. En mulig løsning på dette kunne, ifølge lærlingene, vært å legge inn informasjon i starten om at useriøse besvarelser vil bli utelatt fra trekningen.

Et alternativ til motivering er innføring av svarplikt for lærlinger. I våre spørreundersøkelser mener rundt halvparten av opplæringskontorene og fylkeskommunene at dette kan være et aktuelt tiltak. Gjennom intervjuene ser vi at det er ulike meninger knyttet til hvordan svarplikt vil fungere. En informanten i en fylkeskommune mente at Lærlingundersøkelsen burde vært obligatorisk å besvare for alle lærlinger på andre året i læretiden, ettersom «*det som ikke er obligatorisk blir nedprioritert*». Blant flere opplæringskontor ses imidlertid innføring av svarplikt som lite hensiktsmessig. De ser ikke hvordan plikten skal kunne håndheves, og mener tvang kan forsterke motforestillinger mot denne typen undersøkelser – både blant lærlinger og lærebedrifter. Lærlingene er usikre på om det å gjøre undersøkelsen obligatorisk vil føre til høyere svarprosent. De mener at det mest sannsynlig vil føre til at flere bare «*klikker seg gjennom*» uten å svare seriøst. Instruktørene vi intervjuet mente imidlertid at innføring av plikt til å svare vil forsterke undersøkelsens status. De tror ikke lærlingene i større grad vil gi useriøse svar for å komme seg gjennom skjemaet, og mener at lærlingene vil svare seriøst så lenge de får informasjon om hvorfor undersøkelsen er viktig. Det er for øvrig lite sannsynlig at svarplikt for lærlinger innføres. Utdanningsdirektoratet holder i sitt forslag til endringer ved gjennomføring av Lærlingundersøkelsen fast på at det fremdeles skal være frivillig for lærlinger og lækandidater å besvare undersøkelsen. Utdanningsdirektoratet fremholder at det ikke er hjemmel for å pålegge lærlinger og lækandidater å svare.

Enkelte opplæringskontor understreker at deltakelse må kobles til positiv og holdningsskapende motivasjon, slik at lærlingene forstår at de kan være med på å forme morgensdagens lærlingordning. Flere nevner behovet for en større åpenhet og synliggjøring av resultater med fokus på trender og løsningsrelaterte forslag. Både opplæringskontor og lærebedrifter må se nytteverdien av Lærlingundersøkelsen for å være villige til å motivere og legge til rette for at lærlinger kan svare. Opplæringskontorene mener de i forkant av undersøkelsen må få tilgang til spørreskjemaet slik at de har informasjon om spørsmålene og kan veilede lærlingene om innholdet.

Endringer i spørreskjema

Et annet ønsket tiltak er endringer av selve spørreskjemaet. Av figuren over ser vi at en stor andel av både fylkeskommuner og opplæringskontor ser reduksjon av antall spørsmål og forenkling av spørsmålsformuleringene som viktige tiltak i fremtidige gjennomføringer. Flere aktører mener at undersøkelsen må ha et omfang som er overkommelig både for lærebedriftene og lærlingene, med tydelig formulerte spørsmål og begrenset lengde på skjemaet. Flere mener spørsmålsformuleringene bærer preg av at det er akademikere som har utformet dem, og at dette ikke passer inn i lærlingenes hverdag:

Redusere og forenkle skjema, samt formulere spørsmålene ut fra at det er ungdom med variert bakgrunn som skal svare på dette, ikke fylkeskommunalt ansatte, akademikere eller forskere.

Svært mange opplæringskontor kommenterer at Lærlingundersøkelsen benytter begreper som lærlingene ikke er kjent med og at spørsmålene da blir vanskelige å besvare. Eksempler på begreper som kan være vanskelige er blant annet *intern opplæringsplan, vurderingssamtale* og *læreplanmål*. Lærlinger kan videre være usikre på forskjellen mellom eksempelvis faglig leder og instruktør, eller ikke vite at det som betegnes som lærlingsamtale også kan forstås som vurderingssamtale. På denne måten risikerer en at lærlinger misforstår spørsmål og at resultatene er basert på uriktige svar. Et opplæringskontor uttalte:

Problemet er at terminologien ikke er tilpasset lærlingenes dagligtale i læretiden. De assosierer seg med andre ansatte og deres terminologi mer enn det som hører til lærlingordningen. Man snakker om formann, skiftleder, personalleder og så videre, og glemmer uttrykk som fagansvarlig og instruktør, som kanskje er de samme personene. Det kan gi feil utslag på spørsmål som gjelder oppfølging.

Videre mener flere at undersøkelsen bør kortes betydelig ned. Lærlingene vi intervjuet var opptatt av at en for omfattende undersøkelse førte til at de ikke orket å ta seg tid til å svare, noe også opplæringskontor, fylkeskommuner og instruktører ser at er en utfordring. Flere lærlinger starter på skjemaet, men gjør seg ikke ferdig, som illustrert i følgende sitat fra en av lærlingene:

Jeg klikket meg inn og begynte å svare, men gadd ikke mer når jeg så at den var så lang (...) Når den blir så lang så kan det hende at folk bare trykker seg gjennom for å bli ferdig.

En annen av lærlingene, som hadde besvart undersøkelsen, syntes det gikk greit å gjennomføre, selv om undersøkelsen opplevdes som lang. Vedkommende opplevde at en del spørsmål ble gjentatt flere ganger, noe vi ser er en tilbakemelding som går igjen fra flere informanter i ulike instanser. En av informantene fra en fylkeskommune mente at mange ikke skjønner forskjellen mellom spørsmålene, og derfor føler at de har svart på det samme i tidligere spørsmål. Når spørsmålene oppfattes som like, blir det lite motiverende å skulle besvare alle, og konsekvensen kan være at noen lærlinger ikke fullfører undersøkelsen. En av informantene ved et opplæringskontor mente at en hovedutfordring er at det benyttes for mange underspørsmål for hvert tema. En annen utfordring som nevnes er at graderingen i svaralternativene kan være vanskelig for mange, og at det kan være vanskelig å finne passende alternativer, noe som også kan føre til at man mister interessen for å svare. Dette ble kommentert av både instruktører, lærlinger og rektor i de kvalitative intervjuene. Samlet kan utfordringene i utformingen illustreres med følgende sitat fra en rektor:

Noe av grunnen til lav svarprosent kan være at det er for mange spørsmål – den er for lang. Dette fører til at de til slutt bare «krysser i vilden sky». Det er også mange spørsmål som virker like. Graderingene kan også være vanskelig for en del.

Det påpekes av flere at en må tenke gjennom hva som er målet med undersøkelsen og hva en egentlig ønsker å finne ut. En må sikre at spørsmålene er relevante og gjenkjennelige for faget og lærestedet. Et av opplæringskontorene understreker:

Dersom undersøkelsen ikke kun skal brukes til fine statistikker må en vurdere utformingen av skjemaet; en må tenke på gruppen de skal nå og hva en vil oppnå med undersøkelsen.

Oppsummert ser mange informanter et behov for en gjennomgang av undersøkelsen hvor en forenkler språk og begreper, korter ned undersøkelsen, reduserer antall spørsmål og konkretiserer svaralternativene. Dette innebærer, ifølge flere, å sikre at spørsmålene utformes slik at de fanger opp de ulike lærefagenes egenart. Utforming av spørreskjemaet kan, som vi har sett, være en av årsakene til lav svarprosent.

Tilrettelegging for gjennomføring

Utdanningsdirektoratet har lansert gjennomføring i tilknytning til ordinære samlinger for lærlinger og lære kandidater som en mulig løsning på nasjonalt nivå. Av figuren over ser vi at 68 prosent av opplæringskontorene mener dette er et viktig tiltak, mens rundt 40 prosent av fylkeskommunene mener at det å gjennomføre undersøkelsen i tilknytning til lærlingsamlinger er et tiltak som i stor eller svært stor grad blir viktig i fremtidige gjennomføringer. Som vi har vært inne på mener flere fylkeskommuner at gjennomføring av Lærlingundersøkelsen i forbindelse med lærlingsamlinger er ressurs- og logistikkrevende. Enkelte fylkeskommuner velger ikke å gjennomføre lærlingsamlinger, da de anser det som en for stor utgiftspost.

Som vist tidligere mener lærlingene vi har intervjuet at det må settes av tidspunkt for gjennomføring i arbeidstiden. De påpekte også at det ville være en fordel om det var

en instruktør eller representant fra opplæringskontoret tilstede som kunne besvare eventuelle spørsmål underveis, noe også flere instruktører og opplæringskontor mener er en god idé. 48 prosent av opplæringskontorene mener dette i stor til svært stor grad er et viktig tiltak. Mer informasjon i forkant av undersøkelsen og gjennomgang av vanskelige begreper er også forslag som lærlinger og øvrige informanter mener kan bidra til høyere svarprosent. I Figur 3.3 ser vi at rundt halvparten av opplæringskontorene og 60 prosent av fylkeskommunene mener en bør satse på forbedret informasjon om utfylling av spørreskjemaet.

I tidligere evalueringer løftes lærlingers manglende tilgang på datamaskiner opp som en utfordring ved gjennomføring (Oxford Research 2009). I vår spørreundersøkelse mener et mindretall, 32 prosent av opplæringskontorene og 20 prosent av fylkeskommunene, at en bør satse på forbedret tilgang på datamaskiner ved fremtidige gjennomføringer. Flere av våre informanter understreker at arbeidshverdagen i lærebedriftene er svært variert, og enkelte mener det vil være lite realistisk å skulle sikre tilgang til datamaskin på alle lærestedene. Et forslag som flere lanserer i intervjuene er at undersøkelsen lages som en elektronisk applikasjon tilpasset mobiltelefoner og nettbrett, slik at lærlingene kan besvare undersøkelsen via slike hjelpemidler. Lærlingene er ofte mer tilgjengelige på SMS enn på e-post, noe som kan være et argument for utvikle en slik applikasjon. Imidlertid må en vurdere hvorvidt dette er nødvendig dersom man legger til rette for deltakelse på andre måter, for eksempel gjennom bedre tilgang til datamaskiner på arbeidsplass, avsatt tid til besvarelse og bedre informasjon i forkant.

Utdanningsdirektoratet foreslår at alle fylkeskommuner gjennomfører Lærlingundersøkelsen i perioden 15. oktober til 1. desember. Mange av fylkeskommunene og opplæringskontorene vi har vært i kontakt med mener forslaget til felles gjennomføringsperiode er et viktig tiltak. Enkelte høringsinstanser til Utdanningsdirektoratets forslag om endringer i gjennomføring mener imidlertid perioden enten må forlenges for å sikre god nok tid til oppfølging og purring eller flyttes til et annet tidspunkt.

Forskriftsfesting av fylkeskommuners plikt til gjennomføring

For å forbedre oppslutningen og svarprosenten har Utdanningsdirektoratet foreslått at fylkeskommuners plikt til gjennomføring og bruk av resultater av *Lærlingundersøkelsen* forskriftsfestes. Ifølge forslaget skal følgende regel inn i forskrift til opplæringsloven § 2-3:

Fylkeskommunen skal sørgje for at nasjonale undersøkingar om motivasjon, trivsel, mobbing, arbeids- og læringsmiljø, medverknad til opplæringa på arbeidsplassen, og det fysiske miljøet blir gjennomførte og følgde opp lokalt.

Forslaget om forskriftsfesting ble sendt ut på høring i mars 2013 med svarfrist 31. mai 2013. Endringene skal etter planen gjelde fra høsten 2013. Av Figur 3.3 ser vi at 80 prosent av fylkeskommunene og 25 prosent av opplæringskontorene mener dette kan være et aktuelt tiltak i fremtiden. Det er noe usikkert hvorfor en såpass lav andel opplæringskontor mener forskriftsfesting er et viktig tiltak. Av svarene på

Utdanningsdirektoratets høring ser vi at mange aktører er positive til en forskriftsfesting. Flere av høringsinstansene mener dette vil styrke undersøkelsen som verktøy i kvalitetsutviklingsarbeidet. En av fylkeskommunene som i høringssvaret har vært tydelige på at de ønsker at gjennomføringen skal bli obligatorisk, mener at Lærlingundersøkelsen på denne måten vil kunne få samme status og prioritet som Elevundersøkelsen. Det har tatt tid å forankre Elevundersøkelsen ved skoler, og flere informanter mener Lærlingundersøkelsen kan få samme status om noen år dersom gjennomføring gjøres obligatorisk.

I høringsuttalelser til forslag om forskriftsfesting finner vi flere spørsmål tilknyttet økonomiske og administrative konsekvenser. Flere fylkeskommuner fremholder at Lærlingundersøkelsen krever ressurser til planlegging, informasjonsarbeid, gjennomføring, analyse og oppfølgingsarbeid. Særlig fylkeskommuner som ikke har gjennomført Lærlingundersøkelsen jevnlig de siste årene uttrykker behov for økte ressurser i forbindelse med arbeidet. Særlig ses gjennomføring av lærlingsamlinger som en potensiell stor utgift, samt engasjering av eksterne tilbydere for analysearbeidet.

Enkelte aktører, både blant våre informanter og i høringsuttalelser, mener for øvrig at også lærebedriftenes rolle ved gjennomføring av Lærlingundersøkelsen må tydeliggjøres i den nye lovteksten, blant annet når det gjelder tilrettelegging for gjennomføring av undersøkelsen. Det bør også vurderes å tydeliggjøre lærebedriftenes rolle og ansvar for tilrettelegging i lærekontrakten.

3.2 Lærlingundersøkelsen som verktøy

For at Lærlingundersøkelsen skal benyttes aktivt av fylkeskommuner, opplæringskontor og lærebedrifter må det finnes en kjennskap til undersøkelsen og til dens potensial som kvalitetsutviklingsverktøy. Blant fylkeskommunene er kjennskapen til Lærlingundersøkelsen naturlig nok god, ettersom Utdanningsdirektoratet arbeider tett opp mot fylkeskommunene for å sikre gjennomføring og bruk av undersøkelsen. I vår spørreundersøkelse ser vi at det også blant opplæringskontorene er god kjennskap til Lærlingundersøkelsen: Kun åtte av 176 opplæringskontor oppgir at de ikke kjenner til den⁸. Vi har ikke kartlagt lærebedrifters kjennskap til Lærlingundersøkelsen. Tidligere studier antyder at andelen bedrifter som kjenner til undersøkelsen er lav (Nyen mfl. 2011).

Selv om kjennskapen til undersøkelsen er god, kan det gjennom vår datainnsamling se ut til at Lærlingundersøkelsen foreløpig ikke ses som et relevant verktøy i alle fylkeskommuner og opplæringskontor. I vår spørreundersøkelse svarer 40 prosent av fylkeskommunene at undersøkelsen er et svært viktig kvalitetsutviklingsverktøy for

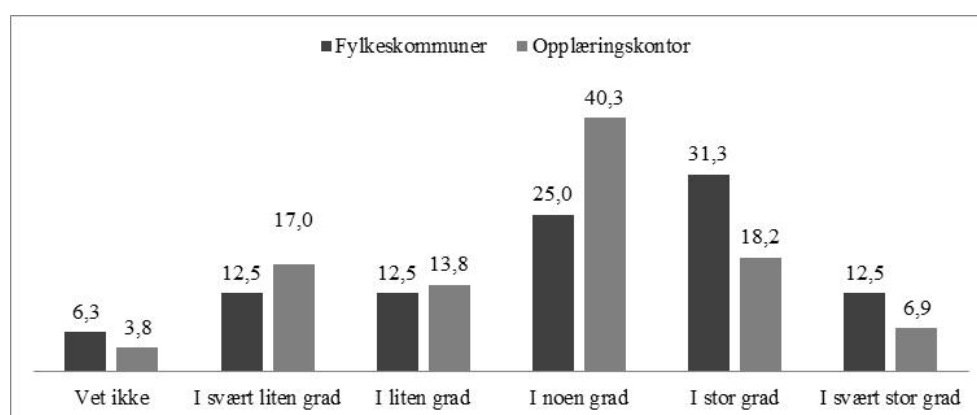
⁸ Den høye andelen som har kjennskap til Lærlingundersøkelsen kan skyldes at det er opplæringskontor med kjennskap som også har valgt å besvare vår undersøkelse. Den reelle andelen med kjennskap blant landets opplæringskontor kan derfor være lavere.

fag- og yrkesopplæringen som foregår i bedrift. De øvrige 60 prosent mener den er et ganske viktig verktøy. Blant opplæringskontorene mener 51 prosent at undersøkelsen er ganske eller svært viktig, mens 21 prosent mener den er lite eller ikke viktig. I det følgende skal vi se nærmere på bruk av undersøkelsen.

3.2.1 Bruk av resultater

Vi spurte fylkeskommuner og opplæringskontor i hvilken grad de benytter resultatene fra Lærlingundersøkelsen i arbeidet med fag- og yrkesopplæring i bedrift.

Figur 3.4 I hvilken grad benyttes resultater fra Lærlingundersøkelsen i arbeid med fag- og yrkesopplæringen som foregår i bedrift. Prosent. Fylkeskommuner (N=15) og opplæringskontor (N=159).

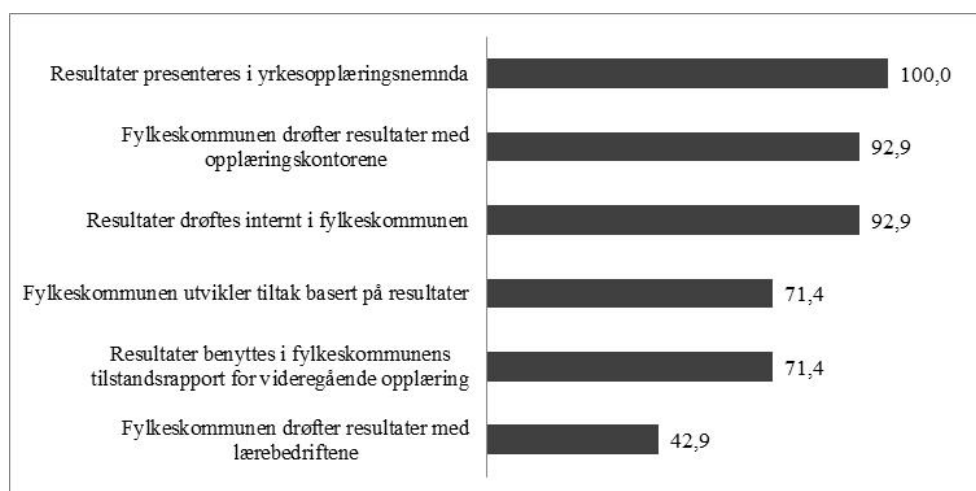


Av Figur 3.4 ser vi at 43 prosent av fylkeskommunene oppgir at de benytter resultater fra Lærlingundersøkelsen i stor til svært stor grad. Tilsvarende oppgir 25 prosent at de benytter den i liten til svært liten grad. Blant opplæringskontorene oppgir 25 prosent at de i stor til svært stor grad benytter den, mens 31 prosent oppgir at de i liten til svært liten grad benytter Lærlingundersøkelsen i sitt arbeid med fag- og yrkesopplæringen. Med andre ord ser det ut til å være et underforbruk av resultater i både flere fylkeskommuner og opplæringskontor.

Bruk i fylkeskommuner

Fylkeskommunene ble videre spurt *hvordan* de benytter resultatene. Figur 3.5 viser at av 14 fylkeskommuner som besvarte spørsmålet, oppgir 93 prosent at resultatene drøftes internt i fylkeskommunen, mens 71 prosent, det vil si 10 fylkeskommuner, oppgir at resultater benyttes i tilstandsrapporter. 100 prosent oppgir at de presenterer resultater fra Lærlingundersøkelsen i yrkesopplæringsnemnda. 93 prosent drøfter resultatene med opplæringskontor, mens 43 prosent drøfter resultater med lærebedrifter. Med andre ord ser formidling av resultater ut til å være høyt prioritert i fylkeskommunene – men ikke opp mot lærebedrifter. Dette kan skyldes at fylkeskommunene ser det som opplæringskontorenes ansvar å formidle resultatene til medlemsbedriftene.

Figur 3.5 *Hvordan benyttes resultater fra Lærlingundersøkelsen i fylkeskommunen. Prosent. Fylkeskommuner (N=14).*



Generelt ser vi i det kvalitative materialet at det er en bevissthet i fylkeskommunene knyttet til viktigheten av å formidle resultater. I to av fylkeskommunene benyttes resultatene fra Lærlingundersøkelsen i kvalitetsarbeidet på følgende måte:

Resultatene brukes inn i den årlige tilstandsrapporten for fylkeskommunen og de brukes i de faste dialogmøtene med opplæringskontor, lærebedrifter og skoler. Resultatene sendes også ut til opplæringskontor og skoler. Dersom det er spesielle forhold som skoler, bedrifter eller opplæringskontor lurer på kan de sende forespørsel om disse resultatene til fylkeskommunen, noe som gjøres i varierende grad.

Fylkeskommunen har planer om å kalle inn opplæringskontorene og dra hovedkonklusjonene for fylket som helhet. De skal også presentere resultatene for det enkelte opplæringskontor. Opplæringskontorene har sagt at de vil bruke resultatene overfor bedriftene, men da på bransjenivå på grunn av anonymitet.

I et annet fylke blir resultatene lagt frem på styremøter i opplæringskontorene, og det fattes vedtak om tiltak basert på undersøkelsen. Opplæringskontorene kan komme med forslag til tiltak. Et eksempel på dette er at undersøkelsen antydte at lærlingene ikke ble godt nok informert om sine rettigheter og plikter. Det ble dermed laget et skjema om rettigheter og plikter som ble lagt inn i lærlingenes perm og som nå er en del av oppfølgingen. Flere fylkeskommuner ser særlig samarbeidet med yrkesopplæringsnemnda som svært viktig for bruk av resultater.

En sentral utfordring med formidling av resultater er å få det konkret nok til at det blir matnyttig for både opplæringskontor og lærebedrifter, samtidig som det skal være generelt nok til at lærlingers anonymitet ivaretas. I en fylkeskommune fortalte opplæringskontor at resultatene tidligere år hadde blitt presentert av forskningsmiljøer på samlinger for opplæringskontor som fylkeskommunen arrangerte. På samlingene ble opplæringskontorene rangert etter hvor «godt» de gjorde det på undersøkelsen. Denne rangeringen opplevdes som negativ av opplæringskontorene, da fokuset ble på

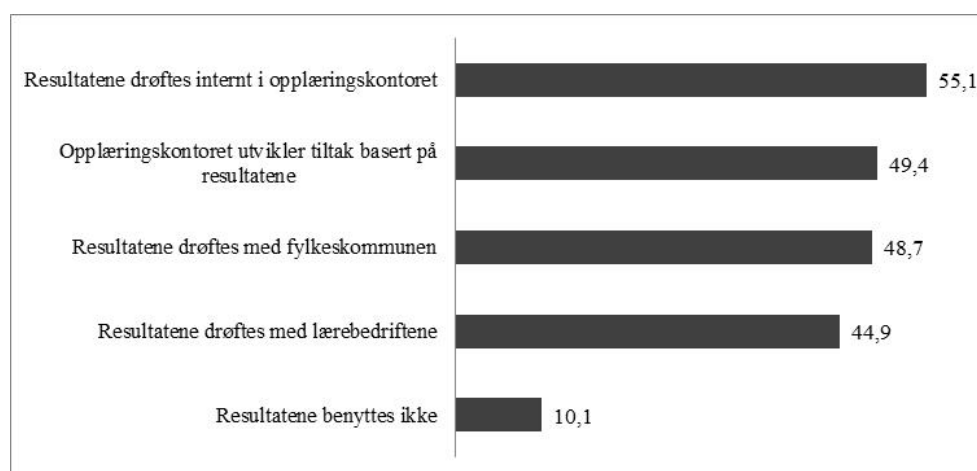
å forbedre resultatene til opplæringskontorene, og ikke på kvaliteten i opplæringen i bedrift. Eksempelvis så et opplæringskontor at de hadde dårlige resultater på opplæring i læreplanmål. Opplæringskontoret mente dette ikke skyldtes at lærlingene fikk for lite opplæring i læreplanmål, men i stedet at lærlingene ikke var kjent med begrepet. Som et tiltak innførte opplæringskontoret begrepet læreplanmål i sin dialog med lærlingene, og oppfordret i tillegg lærebedriftene til aktivt å benytte begrepet. Neste år oppnådde opplæringskontoret bedre resultater på opplæring i læreplanmål. En informant fra det aktuelle opplæringskontoret uttalte: «*Hva ble egentlig endret utover begrepsbruken?*». Informanter mener dette eksemplet illustrerer utfordringene med Lærlingundersøkelsen, hvor det er usikkert om resultatene gjenspeiler den faktiske situasjonen.

For øvrig uttaler enkelte av fylkeskommunene at det er utfordrende å finne arenaer for drøfting av resultater med frittstående lærebedrifter. Både innenfor fylkeskommuner og opplæringskontor hevder flere at alle lærebedrifter burde vært lagt under et opplæringskontor for å sikre god nok kvalitet på opplæringen i alle bedrifter. Enkelte av våre informanter er usikre på hvorvidt fylkeskommunene har ressurser nok til å gjennomføre et tilstrekkelig antall besøk i frittstående lærebedrifter. Dette poengteres også av Høst (2013), som fremholder at omfanget av bedriftsbesøk fra fylkeskommunenes side har gått markant ned siden 1990-tallet.

Bruk i opplæringskontor og lærebedrifter

Blant opplæringskontorene svarer 55 prosent at de drøfter resultatene internt, mens 49 prosent drøfter resultatene med fylkeskommunen. Vi ser videre av Figur 3.6 at 49 prosent av opplæringskontorene utvikler tiltak basert på resultatene. 45 prosent av opplæringskontorene oppgir at de drøfter resultater med sine lærebedrifter. Kun 10 prosent melder at de ikke benytter resultatene. Om vi ser dette opp mot fylkeskommunenes bruk av resultater, ser vi at både et mindretall av fylkeskommuner og av opplæringskontor drøfter funn fra Lærlingundersøkelsen med lærebedrifter. Det ser dermed ut til at det er i formidlingen til lærebedrifter det er et særlig forbedringspotensial.

Figur 3.6 *Hvordan benyttes resultater fra Lærlingundersøkelsen i opplæringskontoret. Prosent. Opplæringskontor (N=158).*



I de kvalitative intervjuene ser vi at formidling av resultater til bedriftene gjøres ulikt, men også en del opplæringskontorene – i likhet med fylkeskommuner – er opptatt av at resultater skal formidles. I et fylke fortalte fylkeskommunen og opplæringskontor at resultater fra Lærlingundersøkelsen blir formidlet i møter med lærebedriftene, mens en annen fylkeskommune bruker resultatene i de faste dialogmøtene med opplæringskontor, lærebedrifter og skoler. Følgende kommentar fra en fylkeskommune er eksempel på god praksis:

Hvert opplæringskontor får samlede resultater fra fylket som helhet samt resultater fra lærlinger i eget opplæringskontor. Fylkeskommunen har bedt opplæringskontoret styrebehandle resultatrapporten og gi tilbakemelding om tiltak.

Et viktig poeng – som også nevnes av enkelte høringsinstanser tilknyttet Utdanningsdirektoratets høring – er at mange opplæringskontorer er aktive i flere fylker. I vår spørreundersøkelse oppgir 44 prosent av opplæringskontorene (77 stk.) at de er aktive i flere fylker. For disse opplæringskontorene har det frem til nå vært vanskelig å sikre gode, relevante analyser fra Lærlingundersøkelsen for deres bedrifter, da de har vært avhengige av at fylkene de er aktive i har gjennomført undersøkelsen. Gjennom å forskriftsfeste fylkeskommuners plikt til å gjennomføre Lærlingundersøkelsen vil denne situasjonen forbedres. Samtidig må en legge til rette for at opplæringskontor som har bedrifter i flere fylker gis tilgang til data på tvers av fylker.

Når det gjelder bruk av resultater i lærebedrifter antyder våre funn en fortsatt lav utnyttelse av resultatene. Instruktørene ved en lærebedrift vi besøkte uttalte at de i liten grad ser nytteverdien av Lærlingundersøkelsen slik situasjonen er i dag. Dette mener de skyldes at de ikke får tilbakemelding om resultater, noe også våre funn antyder. Instruktørene sier videre at de ikke ser hvordan undersøkelsen kan brukes i deres arbeid så lenge de ikke får mer informasjon og mer differensierte resultater. Den aktuelle bedriften skulle gjerne hatt tilbakemelding og informasjon fra bransjenivå. Instruktørene fremholder at når bedriften ikke ser nytteverdien av undersøkelsen, vil heller ikke lærlingene gjøre det. Dette samsvarer i stor grad med tidligere studier. Nyen mfl. (2011) konkluderte med at lærebedrifter i liten grad benytter seg av resultater fra Lærlingundersøkelsen, og at dette ofte skyldes at de ikke kjenner til den. Blant lærebedrifter som kjenner til undersøkelsen, ses manglende informasjon om resultater og manglende tilgang til data på bedrifts nivå som årsaker til den opplevd lave nytteverdien av undersøkelsen. Lærebedrifter i Nyen mfl. (2011) sin studie ser i liten grad ut til å oppleve at fylkeskommunen og opplæringskontorenes bruk av resultater styrker opplæringen i lærebedriftene. Samtidig mener flere opplæringskontor at fylkeskommuner kan benytte Lærlingundersøkelsen til å stille strengere krav til lærebedriftene, noe følgende uttalelse fra et opplæringskontor illustrerer:

Undersøkelsen må kunne brukes til å stille strengere krav til bedriftene for oppfølging, opplæring, kursing av instruktører. Ser ut fra «vår» undersøkelse og

erfaring fra eget arbeid at mange bedrifter ikke følger opp sine plikter på en tilfredsstillende måte. Som opplæringskontor har vi ikke «myndighet» til å stille strenge nok krav til bedriftene. Blir møtt med «trusler» om utmelding.

Et av punktene hvor det ser ut til å være størst utfordring knyttet til formidling og bruk av resultater er overfor lærlingene. Gjennom studien har vi sett at lærlingene er lite involvert og at de får lite innblikk i resultatene fra undersøkelsen, og de får heller ikke informasjon om hvordan resultatene blir brukt. Flere av informantene ser at involvering av lærlingene er en utfordring, og en av informantene i en fylkeskommune uttalte:

Resultatene har ikke vært tatt opp med/formidlet til lærlingene fra fylkeskommunen, men vi skal vurdere å gjøre dette på læringsamlingen til høsten. Vi har en intensjon om at lærlingene skal mer på banen her.

En av informantene i en fylkeskommune fortalte at de får tilbakemeldinger fra opplæringskontorene om at lærlingene «ikke skjønner vitsen» med å besvare Lærlingundersøkelsen. Flere mener en i større grad må kommunisere at lærlingene – gjennom sin deltakelse – kan være delaktige i å forbedre situasjonen for seg selv og fremtidige lærlinger som kommer etter. Manglende informasjon om hensikt og bruk av resultater kan føre til lav motivasjon for å delta. Lærlingene vi intervjuet mener det er viktig å vise at resultatene blir brukt og at det de har svart på kommer til nytte. Også en rektor mente at det å formidle resultatene til lærlingene er viktig for at de skal se nytteverdien, noe de har erfaringer med fra Elevundersøkelsen. Lærlingene vi intervjuet foreslår at resultatene fra undersøkelsen presenteres på læringsamlinger.

En annen utfordring som påpekes av mange er at det er en svakhet at resultatene kommer alt for lenge etter at undersøkelsen er gjennomført: «Det tar rett og slett for lang tid fra undersøkelsen gjennomføres til resultatene blir publisert». Mange opplæringskontor og lærebedrifter jobber aktivt og godt for å sikre en god fag- og yrkesopplæring i bedrifter, og det er viktig at de får resultater de kan benytte og som oppleves nyttige. Flere understreker at resultater fra en slik undersøkelse er mest interessante kort tid etter at undersøkelsen er gjennomført. En av informantene ved et opplæringskontor mente at bedriftenes motivasjon for å delta og for å motivere lærlingene til å svare kan reduseres hvis de ikke ser raske resultater. Vedkommende sa videre:

Bedriftene var veldig positive sist, men hva med neste gang? Når resultatene kommer såpass sent ser de ikke like mye nytten av det lenger. Og snart skal det også gjennomføres en ny undersøkelse – en rekker ikke å jobbe med resultatene fra den forrige før neste er i gang.

Flere av våre informanter mener derfor at resultatene bør offentliggjøres raskere. Noen påpekte også at det hadde vært en fordel om de hadde hatt resultatene tilgjengelige til den årlige kvalitetsdialogen som fylkeskommunen gjennomfører med opplæringskontorene. En av informantene mente at det ikke var nødvendig med

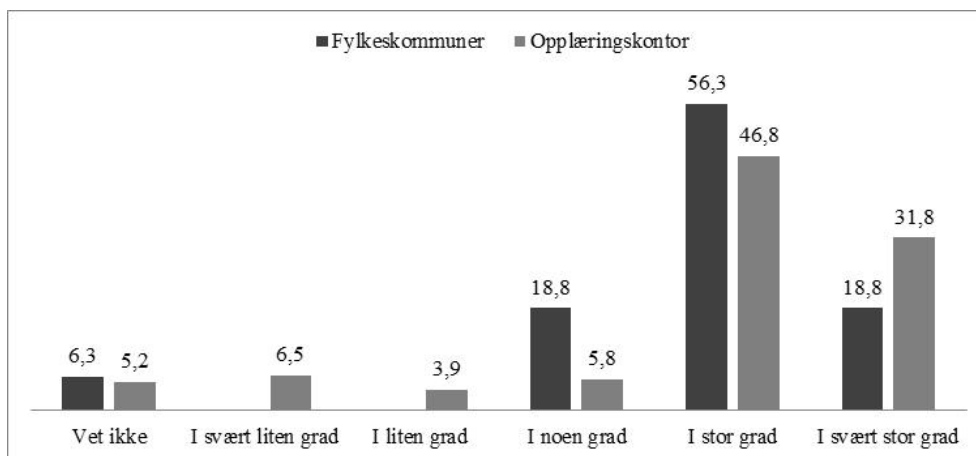
«detaljerte analyser med en gang, men at vi raskt får et overblikk over situasjonen». Informanter lanserer også forslag om at resultatene blir publisert på Skoleporten slik det gjøres med Elevundersøkelsen. Ifølge Utdanningsdirektoratets høring skal resultat og data fra Lærlingundersøkelsen være tilgjengelig gjennom Skoleporten og rapportportalen.

For øvrig kommenterer en del av fylkeskommunene at de er usikre på hvordan og i hvilken grad opplæringskontorene og lærebedriftene bruker resultater fra Lærlingundersøkelsen, og at det varierer mye mellom både kontor og lærebedrifter. Det kan ifølge enkelte fylkeskommuner se ut til at større lærebedrifter oftere bruker Lærlingundersøkelsen som verktøy. Fylkeskommunenes usikkerhet tilknyttet bruk av resultater i opplæringskontor og lærebedrifter kan tyde på at det er for lite samarbeid mellom aktørene i etterkant av gjennomføring. Enkelte høringsinstanser til Utdanningsdirektoratets høring understreker at lovverket også bør beskrive hvordan resultatene skal brukes av og følges opp av fylkeskommunene og lærebedriftene.

3.2.2 Undersøkelsens temaer, innhold og utforming

Et sentralt element i vurderingen av Lærlingundersøkelsen som verktøy er hvorvidt aktørene opplever at undersøkelsen dekker relevante tema for deres arbeid. Som vi ser av Figur 3.7 opplever et klart flertall av fylkeskommunene og opplæringskontorene, henholdsvis 75 prosent og 79 prosent, at undersøkelsen i stor til svært stor grad dekker sentrale temaer.

Figur 3.7 I hvilken grad dekker Lærlingundersøkelsen sentrale temaer for arbeidet med fag- og yrkesopplæringen som foregår i bedrift. Prosent. Fylkeskommuner (N=16) og opplæringskontor (N= 154).



Det ser generelt sett i liten grad ut til å være spørsmål eller tema som savnes i undersøkelsen. Under temaer som mangler eller trenger økt fokus nevner enkelte tema som valg av utdanning og karriereveiledning, lærlingens forståelse av plikter, forventninger til kontakt med og oppfølging fra opplæringskontor, bedriftenes interesse for å drive opplæring, samhandling mellom opplæring og arbeid, samt

mobbing og seksuell trakassering. I den grad det etterspørres andre spørsmål handler det, som vi har vært inne på tidligere, i større grad om formuleringer og presiseringer, og mindre om det tematiske, som illustrert i følgende eksempel og sitat:

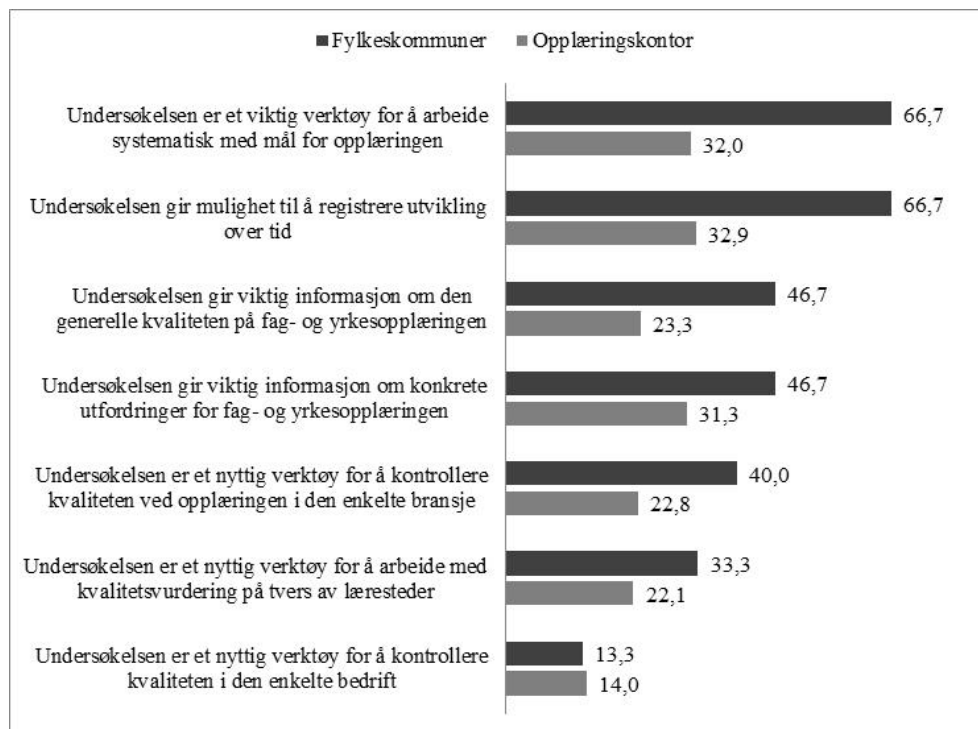
Opplæringskontorene mener temaene som tas opp i skjemaet er viktige, men stiller spørsmål til hva en kan hente ut av spørsmålene: Trivsel er viktig, men et enda viktigere spørsmål er hvorfor de trives. Dette fanges kanskje ikke godt nok opp.

En annen ofte nevnt tilbakemelding er utfordringen med å sikre at spørsmålene er relevante for alle fag- og yrkesopplæringer. Det påpekes blant annet at sikkerhetsdimensjonen er mer relevant i eksempelvis industri- og byggfag sammenlignet med andre fag. Enkelte informanter etterlyser muligheten for å kunne legge inn «egne» spørsmål ut fra hver enkelt fag- og yrkesopplæring, og også delvis ut fra den enkelte fylkeskommunes behov.

3.2.3 Kvalitetsutviklingsverktøy

Fylkeskommunene og opplæringskontorene ble i spørreundersøkelsene bedt om å vurdere ulike påstander om Lærlingundersøkelsen som verktøy i kvalitetsutviklingsarbeidet. Som vi ser av Figur 3.8 mener 67 prosent, det vil si 10 av fylkeskommunene, at undersøkelsen er et viktig verktøy for å arbeide systematisk med mål for opplæringen, og at undersøkelsen gir mulighet til å registrere utvikling over tid. Tilsvarende mener henholdsvis 32 og 33 prosent av opplæringskontorene det samme. Flere opplæringskontor fremholder at deres tette kontakt med lærebedrifter og lærlinger er et viktigere verktøy i kvalitetsutviklingsarbeidet enn Lærlingundersøkelsen. Videre mener 47 prosent av fylkeskommunene og 23 prosent av opplæringskontorene at Lærlingundersøkelsen gir viktig informasjon om den generelle kvaliteten på fag- og yrkesopplæringen. 47 prosent av fylkeskommunene og 31 prosent av opplæringskontorene mener at undersøkelsen gir viktig informasjon om konkrete utfordringer for fag- og yrkesopplæringen.

Figur 3.8 Andel fylkeskommuner og opplæringskontor som er helt enig i følgende påstander om Lærlingundersøkelsen som verktøy i kvalitetsutviklingsarbeidet. Prosent. Fylkeskommuner (N=15) og opplæringskontor (N=147-150).



Videre ser vi av Figur 3.8 at et mindretall av fylkeskommuner og opplæringskontor, mellom 22 og 40 prosent, er helt enige i at Lærlingundersøkelsen er et nyttig verktøy for å kontrollere kvaliteten og arbeidet med kvalitetsutvikling i den enkelte bransje og på tvers av læresteder. Særlig når det gjelder kontroll av kvaliteten i den enkelte bedrift mener et klart mindretall av fylkeskommunene og opplæringskontorene, 13-14 prosent, at Lærlingundersøkelsen er et nyttig verktøy. Dette skyldes at en, av hensyn til sikring av anonymitet, kun kan hente ut data på bedriftsnivå dersom bedriften har over et visst antall lærlinger.

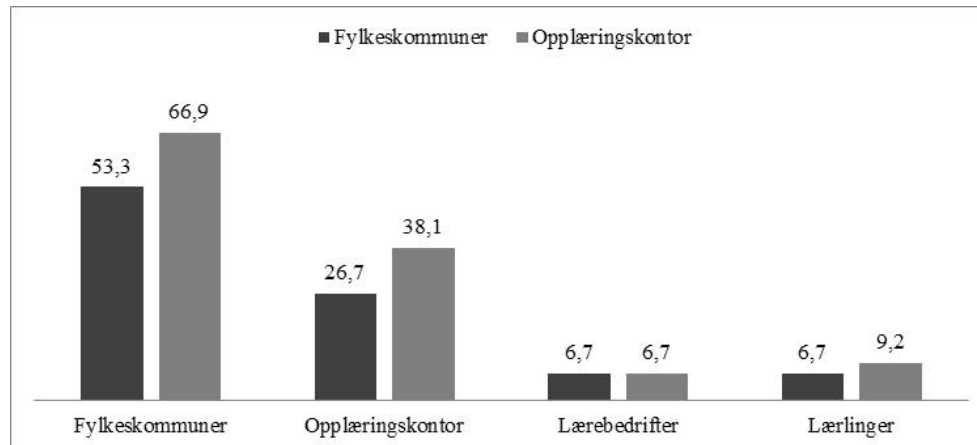
Samlet antyder disse funnene at en ikke ubetydelig andel av fylkeskommunene og særlig opplæringskontor ikke oppfatter Lærlingundersøkelsen som et nyttig verktøy for vurdering og arbeid med kvaliteten i fag- og yrkesopplæringen på nasjonalt og lokalt nivå. Nyen mfl. (2011) påpeker at resultater fra Lærlingundersøkelsen kan ha ulik bruksverdi for ulike aktører. På den ene siden vil resultater kunne benyttes som verktøy i det lokale kvalitetsutviklingsarbeidet (i den enkelte bedrift/bransje, opplæringskontor og fylke). På den andre siden vil resultatene kunne identifisere overordnede trekk ved den nasjonale fag- og yrkesopplæringen. Nytteverdien må være synlige for alle nivåer – fra fylkeskommunen, via opplæringskontor til lærebedriftene og lærlingene selv. For å oppleve nytteverdi må det være mulig se resultater av den enkeltes bidrag ved gjennomføring av Lærlingundersøkelsen. I den forbindelse understreker Høst (2013) at resultatindikatorer ved vurdering av kvalitet ikke bør være

utelukkende utformet for sentrale myndigheter og skoleeiere, men at de må tilpasses behovet til øvrige lokale aktører.

3.2.4 Prioritering og kompetanse

Funn tilknyttet gjennomføring og bruk av resultater fra Lærlingundersøkelsen antyder at den fortsatt ikke er like godt forankret i alle nivåer i de enkelte fylkene. Dette kan handle om kompetanse og kjennskap til undersøkelsen, og om prioritering av den. Både fylkeskommunene og opplæringskontorene ble spurt i hvilken grad Lærlingundersøkelsen er tilstrekkelig prioritert i de involverte instansene. Som vi ser av Figur 3.9 mener et flertall av begge gruppene, henholdsvis 53 prosent blant fylkeskommuner og 67 prosent blant opplæringskontor, at Lærlingundersøkelsen i stor til svært stor grad er tilstrekkelig prioritert i fylkeskommunen. En klart mindre andel, henholdsvis 27 prosent i fylkeskommuner og 38 prosent i opplæringskontor, mener det samme er tilfellet i opplæringskontor. Her ser vi at opplæringskontorene selv i noe større grad mener undersøkelsen er tilstrekkelig prioritert. Når det gjelder prioritet i lærebedrifter og blant lærlinger ser vi at fylkeskommuner og opplæringskontor er enige: Lærlingundersøkelsen er i for liten grad prioritert på disse nivåene.

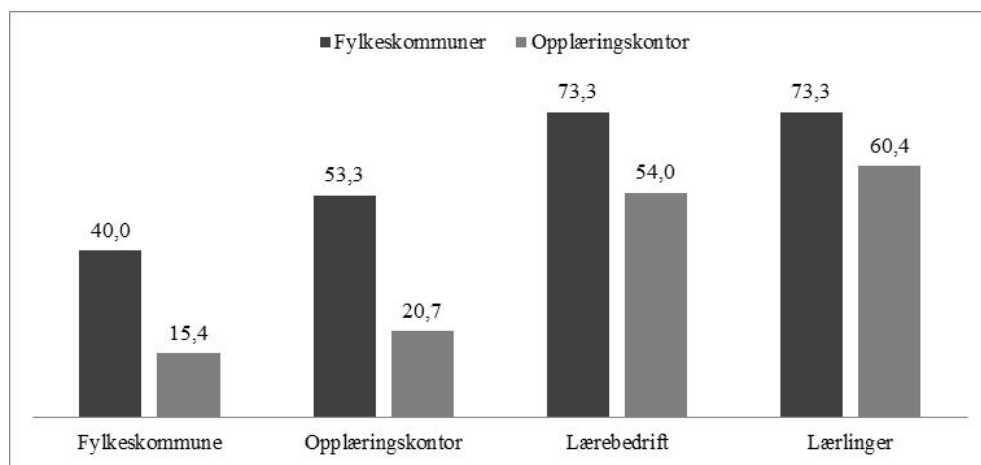
Figur 3.9 *Andel fylkeskommuner og opplæringskontor som mener Lærlingundersøkelsen i stor til svært stor grad er tilstrekkelig prioritert i følgende instanser. Prosent. Fylkeskommuner (N=15) og opplæringskontor (N=150-152).*



I de kvalitative dataene tydeliggjøres det at det i stor grad varierer hvor mye Lærlingundersøkelsen blir prioritert i både lærebedrifter, fylkeskommuner og opplæringskontor. Dette ser vi for eksempel ved at enkelte fylkeskommuner har valgt å ikke gjennomføre undersøkelsen. I en fylkeskommune mente de at yrkesopplæringsnemndas fokus på kvalitet og statusheving av yrkesfag og opplæring i bedrift har vært positivt. Ettersom også opplæringskontorene deltar her har nemndas fokus ført til at også opplæringskontorene i større grad har satt kvalitetsutvikling på dagsorden. Informanten mener opplæringskontorene er genuint opptatt av å heve kvaliteten. Økt fokus på kvalitet og en bevisst jobbing mot at Lærlingundersøkelsen er viktig i kvalitetsarbeidet vil kunne føre til at undersøkelsen i større grad prioriteres.

I hvor stor grad Lærlingundersøkelsen prioriteres kan handle om ulike forhold: samarbeid mellom fylkeskommune, opplæringskontor, bedrift og lærlinger, muligheter for gjennomføring, ressurser, informasjon om undersøkelsen, samt kjennskap til og kompetanse om undersøkelsen. Vi spurte fylkeskommuner og opplæringskontor hvorvidt de mener det er behov for økt kompetanse om Lærlingundersøkelsen i de ulike instansene.

Figur 3.10 Andel fylkeskommuner og opplæringskontor som mener det i stor til svært stor grad er behov for økt kompetanse om Lærlingundersøkelsen i følgende instanser. Prosent. Fylkeskommuner (N=15) og opplæringskontor (N=149-150).



Figuren viser at fylkeskommunene generelt mener at det er et stort behov for økt kompetanse, og spesielt i lærebedrifter og blant lærlinger. Respondentene ved opplæringskontorene mener i mindre grad enn fylkeskommunen at det er behov for økt kompetanse, men også her er det mange som mener at dette er et nødvendig tiltak, særlig blant lærlinger og lærebedrifter.

4. Temaer i Lærlingundersøkelsen

I dette kapittelet går vi gjennom de tematiske områdene i Lærlingundersøkelsen. Vi analyserer de spørsmålene som er tenkt å høre sammen og ser om spørsmålene kan slås sammen til samlemål (indekser). Dette gjør vi ved å gjennomføre psykometriske analyser som inkluderer faktoranalyse, reliabilitetstester og deskriptiv statistikk. Resultatene fra analysene vil gi indikasjoner på om spørsmålene og indeksene holder mål sett i forhold til statistiske kriterier. I denne gjennomgangen ser vi også nærmere på hvorvidt spørsmålene er formulert slik at det er sannsynlig at de måler det de er ment å måle. Temaene og spørsmålene grupperes i tråd med forslaget fra Utdanningsdirektoratet. Vi har gått gjennom og sett på spørsmålsformuleringene i enkeltspørsmålene og gjennom teoretisk innholdsanalyse av spørsmålene sett hvilke spørsmål som hører sammen. I tillegg snakker en ofte om «face validity» som enkelt sagt innebærer om det ser ut til at spørsmålet er formulert på en slik måte at det måler det det er ment til å måle.

4.1 Trivsel

I Lærlingundersøkelsen 2013 er det seks spørsmål som skal måle ulike dimensjoner av trivsel blant lærlingene. Spørsmålene skal måle (1) Sosial trivsel, (2) Emosjonell støtte og (3) Faglig trivsel. I tillegg er det et «alt i alt» spørsmål om en trives i lærebedriften. Spørsmålene er:

- Sosial trivsel
 - Q6655 Trives du med kollegaene dine i lærebedriften?
 - Q6657 Føler du deg som en del av det sosiale miljøet på arbeidsplassen?
- Støtte på arbeidsplassen (Emosjonell støtte)
 - Q6658 Blir du godt behandlet på arbeidsplassen?
 - Q6659 Får du hjelp og støtte fra kollegaene dine dersom du trenger det?
 - Q6660 Får du hjelp og støtte fra instruktør/veileder eller leder dersom du trenger det?
- Faglig trivsel
 - Q6656 Trives du med arbeidsoppgavene dine?
- «Alt i alt»
 - Q6661 Hvordan trives du i lærebedriften alt i alt?

Spørsmålsformuleringene er klare og det er liten grunn til å tro at lærlinger har vansker med å forstå innholdet i disse spørsmålene. På side 25 kommer det imidlertid fram i et intervju med en representant fra et opplæringskontor at terminologien ikke alltid er tilpasset lærlingens dagligtale og at en ikke nødvendigvis bruker ordet «instruktør/veileder». Det kan få den følge at lærlingen kan bli usikker på hvem det referes til i spørsmålet. Det er vanskelig å tilpasse spørreskjema til dagligtalen til alle lærlinger og for å forebygge eventuelle misforståelser bør lærlingene ha mulighet til å

henvende seg til en instruktør eller representant fra opplæringskontor som kan oppklare uklarheter underveis i gjennomføringen av Lærlingundersøkelsen.

4.1.1 Sosial trivsel

Det er to spørsmål som skal omhandle Sosial trivsel. For å gjennomføre en faktoranalyse må det minst være tre spørsmål og det er derfor ikke hensiktsmessig å gjøre dette i spørsmålene knyttet til Sosial trivsel.

Tabell 4.1 Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Sosial trivsel, samt Cronbachs alpha for sumskalaen.

Sosial trivsel		
	Gj.snitt	Standardavvik
Sosial trivsel (Cronbachs alpha:.78)	4.51	0.67
Q6655 Trives du med kollegaene dine i lærebedriften?	4.59	0.66
Q6657 Føler du deg som en del av det sosiale miljøet på arbeidsplassen?	4.42	0.81

Svarkategorier: (1: Svært sjelden eller aldri – 5: Svært ofte eller alltid)

Tabell 4.1 viser at lærlingene skårer svært høyt på spørsmålene. Reliabiliteten, målt som Cronbachs alpha, er på 0.78 som viser at spørsmålene har en god indre konsistens. Spørsmålsformuleringene er klare og samlemålet *Sosial trivsel* kan gi en god indikasjon på lærlingenes sosiale trivsel på arbeidsplassen.

4.1.2 Emosjonell støtte (Støtte på arbeidsplassen)

Emosjonell støtte består av tre spørsmål. Tabell 4.2 viser resultatene fra de psykometriske analysene.

Tabell 4.2 Faktorladninger, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Emosjonell støtte (Støtte på arbeidsplassen), samt Cronbachs alpha for sumskalaen.

Emosjonell støtte (Støtte på arbeidsplassen)			
	F1	Gj.snitt	Standardavvik
Emosjonell støtte (Støtte på arbeidsplassen) (Cronbachs alpha:.82)		4.48	0.67
Q6658 Bli du godt behandlet på arbeidsplassen?	.85	4.53	0.71
Q6659 Får du hjelp og støtte fra kollegaene dine dersom du trenger det?	.79	4.54	0.71
Q6660 Får du hjelp og støtte fra instruktør/veileder eller leder dersom du trenger det?	.74	4.37	0.90

Svarkategorier: (1: Svært sjelden eller aldri – 5: Svært ofte eller alltid)

Tabell 4.2 viser at lærlingene skårer svært høyt på spørsmålene. Cronbachs alpha er på 0.82 som viser at spørsmålene har en god indre konsistens. Imidlertid er det usikkert om spørsmålene måler emosjonell støtte, som omhandler opplevelse eller viten om at en nå eller i fremtiden blir vist sympati, verdsatt, blir elsket osv (Wendelborg 1998). Spørsmålsformuleringen kan like godt fange opp lærlingenes opplevelse av instrumentell eller faglig støtte. Et mer dekkende navn på indeksen kan derfor for eksempel være Støtte på arbeidsplassen.

4.1.3 Faglig trivsel

Faglig trivsel består av kun ett spørsmål. Spørsmålsformuleringen er klar og rett fram. Gjennomsnittet viser at majoriteten av lærlingene trives på arbeidsplassen.

Tabell 4.3 Gjennomsnitt og standardavvik for Faglig trivsel.

Faglig trivsel		
	Gj.snitt	Standardavvik
Q6656 Trives du med arbeidsoppgavene dine?	4.18	0.77

Svarkategorier: (1: Svært sjelden eller aldri – 5: Svært ofte eller alltid)

4.1.4 Trivsel alt i alt

Trivsel alt i alt er et overordnet spørsmål om trivsel i lærebedriften. Dette spørsmålet kan kombineres med de andre spørsmålene som omhandler trivsel. Det kan i tillegg benyttes i analyser hvor man ser nærmere på hvordan sosial trivsel, støtte og faglig trivsel virker inn hver for seg på Trivsel alt i alt.

Tabell 4.4 Gjennomsnitt og standardavvik for Trivsel alt i alt.

Trivsel alt i alt		
	Gj.snitt	Standardavvik
Q6661 Hvordan trives du i lærebedriften alt i alt?	4.39	0.83

Svarkategorier: (1: Svært sjelden eller aldri – 5: Svært ofte eller alltid)

4.1.5 Trivsel oppsummert

Så langt har vi sett at spørsmålene som omhandler ulike dimensjoner av trivsel fungerer greit. *Faglig trivsel* og *Trivsel alt i alt* er enkeltspørsmål, noe som ikke er optimalt. Disse spørsmålene kan likevel fungere fordi spørsmålene er klart formulert og oppleves som ukompliserte. Imidlertid kan en få et bredere, mer generelt, og solid mål på Trivsel dersom en samler opp samtlige spørsmål i et samlemål (en indeks). Tabell 4.5 viser en faktoranalyse hvor samtlige sju spørsmål er tatt med.

Tabell 4.5 Faktorladninger, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler trivsel, samt Cronbachs alpha for sumskalaene.

Trivsel			
Samlemål trivsel (Cronbachs alpha:.89)	F1	Gj.snitt	Standardavvik
Sosial trivsel		4.51	0.67
Q6655 Trives du med kollegaene dine i lærebedriften?	.81	4.59	0.66
Q6657 Føler du deg som en del av det sosiale miljøet på arbeidsplassen?	.77	4.42	0.81
Støtte på arbeidsplassen (Emosjonell støtte)		4.48	0.67
Q6658 Blir du godt behandlet på arbeidsplassen?	.85	4.53	0.71
Q6659 Får du hjelp og støtte fra kollegaene dine dersom du trenger det?	.79	4.54	0.71
Q6660 Får du hjelp og støtte fra instruktør/veileder eller leder dersom du trenger det?	.74	4.37	0.90
Faglig trivsel			
Q6656 Trives du med arbeidsoppgavene dine?	.70	4.18	0.77
«Alt i alt»			
Q6661 Hvordan trives du i lærebedriften alt i alt?	.85	4.39	0.83

Svarkategorier: (1: Svært sjelden eller aldri – 5: Svært ofte eller alltid)

Tabell 4.5 viser at samtlige spørsmål som faller inn under trivsel lader på en faktor med en tilfredsstillende god Cronbachs alpha (0.89). Det vil si at det er mulig å benytte de sju spørsmålene i et samlemål. For å se på sammenhengen mellom de ulike målene på trivsel har vi kjørt en korrelasjonsanalyse som vises i tabell 4.6.

Tabell 4.6 Korrelasjonsanalyse mellom de ulike målene på trivsel.

Korrelasjonsanalyse mellom ulike mål på trivsel				
	1	2	3	4
Sosial trivsel	1			
Støtte på arbeidsplassen (Emosjonell støtte)	.655**	1		
Faglig trivsel	.521**	.528**	1	
Trivsel Alt i talt	.678**	.691**	.594**	1

* $p < .05$; ** $p < .01$

Tabell 4.6 viser at det er moderat til høye korrelasjoner mellom de ulike målene av Trivsel. *Sosial trivsel* og *Støtte på arbeidsplassen* samvarierer høyt med hverandre og med *Trivsel Alt i alt*. *Faglig trivsel* har på sin side litt lavere korrelasjonskoeffisienter. Korrelasjonskoeffisientene er likevel ikke så lave at en ikke kan forsvare at de måler ulike forhold ved trivsel og det kan være substansielt interessant å se på hvordan ulike mål på trivsel kan samspille med ulike forhold i lærlingenes hverdag i lærebedriften.

4.2 Mobbing og psykososialt miljø

I Lærlingundersøkelsen er det fem spørsmål som omhandler Mobbing og psykososialt miljø. Disse er:

- Q6666 Er du blitt mobbet på arbeidsplassen de siste månedene?
Omtrent en gang i uken, 2-3 ganger i måneden, En sjelden gang, Ikke i det hele tatt, Flere ganger i uken
- Har du lagt merke til noen av disse problemene på arbeidsplassen din?
5: Svært sjelden eller aldri – 1: Svært ofte eller alltid
 - Q6662 Samarbeidsproblemer på arbeidsplassen
 - Q6663 Mobbing eller ondsinnet erting av noen som har problemer med å forsvare seg
 - Q6664 Mobbing eller konflikter på grunn av ulik religion, nasjonalitet eller etnisk bakgrunn
 - Q6665 Seksuell trakassering

Det første spørsmålet omhandler om lærlingen selv er mobbet og de fire siste om en har sett ulike problemer/konflikter på arbeidsplassen. Spørsmålsformuleringene er lik hvordan en spør om mobbing i andre undersøkelser og det er en definisjon av mobbing og en spør om hvor ofte vedkommende har opplevd dette. Spørsmålene i Lærlingundersøkelsen gir ingen derimot ingen definisjon av hva man legger i begrepene samarbeidsproblemer, konflikt eller seksuell trakassering. Dette kan gi en usikkerhet med tanke på hvordan lærlingene forstår innholdet i begrepene. I tillegg er det litt uklart om spørsmålene kun relateres til andre personer på arbeidsplassen eller om det også kan relateres til lærlingen selv. Slik det står nå er det naturlig å relatere det til andre, men dersom en lærling selv føler seg seksuelt trakassert vil det også være naturlig å relatere det til seg selv. Det betyr at vi ikke helt vet hva som måles. Måler vi lærlinger som opplever seg eksempelvis seksuelt trakassert eller måler vi om det er seksuell trakassering på arbeidsplassen generelt? Et alternativ er å spørre mer direkte. Enten «Har du sett andre på arbeidsplassen blitt seksuelt trakassert?» eller «Har du blitt seksuelt trakassert på arbeidsplassen din?»

Spørsmålene om mobbing og psykososialt miljø egner seg ikke for faktoranalyse eller reliabilitetstest. Teoretisk kan en slå sammen variablene og rangere bedrifter etter opplevd konfliktnivå, men det er ikke hensiktsmessig å kjøre faktoranalyse og reliabilitetstest. Vi kjører faktoranalyse og reliabilitetstest på variabler som måler latente begrep som det er vanskelig å fange gjennom enkeltspørsmål. Med latente begrep menes abstrakte egenskaper som ikke direkte kan måles, for eksempel motivasjon. For spørsmålene som omhandler mobbing og psykososialt miljø er det ikke et latent begrep som spørsmålene skal fange opp. Dette fordi det ikke nødvendigvis er korrelasjon eller avhengighet mellom samarbeidsproblemer, seksuell trakassering og mobbing. Dette blir det vi kaller en additiv indeks. Dette er et sammensatt mål av årsaksindikatorer hvor respondentens svar former verdiene på sumvariabelen (for eksempel sosioøkonomiske status) (Ringdal 2007).

4.3 Opplevelse av arbeidsdagen

Lærlingene blir bedt om å svare på hvor ofte de opplever ulike forhold i arbeidsdagen sin. Deretter blir de bedt om å oppgi hvorvidt de opplever noen av disse forholdene som problematiske, om en har sagt fra og om arbeidsgiver i så fall har tatt tak i det som lærlingene opplever som et problem. Spørsmålene er som følger:

- Hvor ofte opplever du dette i arbeidsdagen din?
5: Svært sjelden eller aldri – 1 svært ofte eller alltid
 - Q6667 Jeg gjør mange enkle rutineoppgaver
 - Q6668 Jeg jobber mye for meg selv
 - Q6669 Jeg får vanskelige oppgaver
 - Q6670 Jeg er sliten etter arbeidsdagen
 - Q6671 Jeg er redd for å gjøre feil
- Q6672 Opplever du noe av det som er nevnt over som et problem?
5: Svært sjelden eller aldri – 1 svært ofte eller alltid
- Q6754 Har du sagt fra til arbeidsgiveren om noen av disse problemene? (nei, ja, delvis)
- Q6673 Tar arbeidsgiveren tak i disse problemene? (nei, ja, delvis)

Spørsmålsformuleringene fremstår som greie og gir lite rom for misforståelser. Spørsmålene egner seg ikke til å slå sammen i et samlemål for det er ingen grunn til at det skal være en sammenheng mellom eksempelvis å gjøre rutineoppgaver og å være redd for å gjøre feil.

4.4 Jobbkraav og læringsmuligheter

Utdanningsdirektoratet har seks spørsmål som omhandler Jobbkraav og læringsmuligheter:

- Q6676 Krever jobben din at du lærer deg nye ting? (Kunnskaper, holdninger og ferdigheter)
- Q6677 Er jobben din utfordrende på en positiv måte?
- Q6681 Sørger arbeidsgiveren for at du får du arbeidsoppgaver som gjør at du utvikler deg i faget?
- Q6682 Får du lære faget gjennom å samarbeide med dyktige kollegaer?
- Q6683 Har du mulighet til å ta kurs, sertifikater eller annen opplæring for å utvikle deg i faget?
- Q6684 Har du tilgang til læremidler som bøker, arbeidsbeskrivelser eller digitale læremidler på jobben?

De to første spørsmålene skal måle jobbkraav og faglig utfordring, mens de fire siste skal måle lærlingenes opplevelse av læringsmuligheter på arbeidsplassen. Empirisk henger spørsmålene sammen og en faktoranalyse viser at samtlige spørsmål lader på

samme faktor. Teoretisk er det imidlertid holdepunkt for å dele det opp i to; *Jobbkrav* og *Læringsmuligheter* i og med at de to første spørsmålene omhandler opplevelse av utfordringer, mens de resterende spørsmålene omhandler betingelser for utvikling og læringsmuligheter.

4.4.1 Læringskrav (Faglige utfordringer)

Det er kun to spørsmål som omhandler Læringskrav og det er derfor ikke kjørt faktoranalyse.

Tabell 4.7 Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Læringskrav, samt Cronbachs alpha for sumskalaene.

Læringskrav		
	Gj.snitt	Standardavvik
Læringskrav (Cronbachs alpha:.70)	3.91	0.78
Q6676 Krever jobben din at du lærer deg nye ting? (Kunnskaper, holdninger og ferdigheter)	3.83	0.66
Q6677 Er jobben din utfordrende på en positiv måte?	3.98	0.81

Svarkategorier: (1: Svært sjelden eller aldri – 5: Svært ofte eller alltid)

Tabell 4.7 viser at Cronbachs alpha er 0.70, en verdi som er akkurat på grensen for akseptabel indre konsistens. Spørsmålsformuleringene er klare og samlemålet Læringskrav kan gi en indikasjon på lærlingenes opplevelse av læringskrav (faglig utfordring) på jobben.

4.4.2 Læringsmuligheter

Tabell 4.8 Faktorladninger, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Læringsmuligheter, samt Cronbachs alpha for sumskalaen.

Læringsmuligheter			
	F1	Gj.snitt	Standardavvik
Læringsmuligheter (Cronbachs alpha:.72)		3.59	.83
Q6681 Sørger arbeidsgiveren for at du får du arbeidsoppgaver som gjør at du utvikler deg i faget?	.79	3.59	1.00
Q6682 Får du lære faget gjennom å samarbeide med dyktige kollegaer?	.78	4.00	.95
Q6683 Har du mulighet til å ta kurs, sertifikater eller annen opplæring for å utvikle deg i faget?	.72	3.15	1.27
Q6684 Har du tilgang til læremidler som bøker, arbeidsbeskrivelser eller digitale læremidler på jobben?	.68	3.64	1.26

Svarkategorier: (1: Svært sjelden eller aldri – 5: Svært ofte eller alltid)

Tabell 4.8 viser at de fire spørsmålene lader alle på en og samme faktor. Cronbachs alpha er på 0.72 som viser at spørsmålene har en akseptabel indre konsistens.

Spørsmålsformuleringene er entydige og samlemålet Læringsmuligheter kan gi en god indikasjon på lærlingenes opplevelse av læringsmuligheter i lærebedriften. En må imidlertid være oppmerksom på at de siste spørsmålene (Q6683 og Q6684) omhandler muligheter for å ta kurs, sertifikater eller annen opplæring samt tilgang til læremidler som bøker, arbeidsbeskrivelser eller digitale læremidler. Slike muligheter og tilgang er ikke like relevant for alle utdanningsprogram og kan medføre at noen lærligner vil skåre uforholdsmessig lavt på samlemålet. En kan derfor vurdere å splitte opp samlemålet i to.

4.5 Innsats, selvstendighet og mestring

Det er seks spørsmål som omhandler innsats, selvstendighet og mestring. Dette er:

- Hvor godt beskriver disse utsagnene deg?
 - Q6685 Jeg har god innsats i jobben
 - Q6686 Jeg ser hva som trengs å gjøres uten at kollegaer må si fra til meg
 - Q6687 Jeg oppsøker informasjon eller hjelp hvis det er noe jeg ikke forstår eller får til på egen hånd
 - Q6688 Hvis jeg får en vanskelig oppgave står jeg på til jeg har løst den
- Q6689 Opplever du at du mestrer arbeidsoppgavene dine?
- Q6690 Har erfaringene i læretiden ført til at du har fått mer tro på deg selv?

De fire første spørsmålene ser ut til å omhandle innsats, selvstendighet, hjelpesøkende atferd og utholdenhet. Det femte spørsmålet fokuserer på lærlingenes opplevelse av mestring, mens det siste går ut på om en har fått økt selvfølelse i læretiden. Teoretisk kan de fire første gi et mål på innsats(-vilje) og selvstendighet i måten lærlingen arbeider på. En kan ikke inkludere mestring i et slik mål fordi det angår resultatet av innsatsen og ikke hvordan en arbeider. Likeledes kan ikke spørsmålet om selvfølelse inkluderes i et slikt samlemål fordi det har ingenting med innsats å gjøre, men kan være et resultat av innsats og mestringserfaringer. Derfor anbefaler vi at de seks spørsmålene deles opp i Innsats (de fire første spørsmålene), Mestring (spørsmål 5) og Læretidens betydning for selvfølelsen (spørsmål 6). Spørsmålene som omhandler mestring og selvfølelse er klare og gir lite rom for misforståelser. Imidlertid er de enkeltspørsmål som blir litt for spinkelt til å gi et godt mål på de teoretiske begrepene Mestring og selvfølelse.

4.5.1 Innsats og selvstendighet

Tabell 4.9 Faktorladninger, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Innsats og selvstendighet, samt Cronbachs alpha for sumskalaen.

Innsats og selvstendighet			
	F1	Gj.snitt	Standardavvik
Innsats og selvstendighet (Cronbachs alpha:.72)		4.33	.51
Q6685 Jeg har god innsats i jobben	.75	4.43	.60
Q6686 Jeg ser hva som trengs å gjøres uten at kollegaer må si fra til meg	.76	4.21	.70
Q6687 Jeg oppsøker informasjon eller hjelp hvis det er noe jeg ikke forstår eller får til på egen hånd	.71	4.38	.72
Q6688 Hvis jeg får en vanskelig oppgave står jeg på til jeg har løst den	.75	4.28	.72

Svarkategorier: (1: Svært sjelden eller aldri – 5: Svært ofte eller alltid)

Tabell 4.9 viser at de fire spørsmålene lader alle på en og samme faktor. Reliabilitetstesten Cronbachs alpha er på 0.72 som viser at spørsmålene har en akseptabel indre konsistens. Spørsmålsformuleringene er entydige hver for seg, men de omhandler teoretisk ulike aspekt (innsats, selvstendighet, hjelpesøkende atferd og utholdenhet). Analysene gir imidlertid hold for å konkludere med at samlemålet *Innsats og selvstendighet* kan gi en god indikasjon på lærlingenes innsats og selvstendighet i utøvelsen av sitt arbeidet.

4.6 Motivasjon

Lærlingundersøkelsen 2013 har tre spørsmål som spør eksplisitt om motivasjon. Disse er:

- Q6692 Var du motivert for å lære på Vg1?
- Q6756 Var du motivert for å lære på Vg2?
- Q6693 Er du motivert for å lære i lærebedriften?
(Svært lite motivert, Nokså lite motivert, Verken eller, Nokså godt motivert, Svært godt motivert)

Dette er spørsmål som det ikke er hensiktsmessig å slå sammen fordi lærlingenes motivasjon kan ha endret seg fundamentalt på de ulike tidspunktene. Dette er i tillegg spørsmål som stilles retrospektivt, altså tilbake i tid. Dette kan være forbundet med målefeil (tidsperspektivet). Spørsmålene må behandles som enkeltspørsmål. Imidlertid må vi huske at mottivasjon er et abstrakt begrep og det kan være vanskelig å vite hva ulike lærligner legger i å være motivert.

4.7 Skolen som forberedelse til opplæring i arbeidslivet

Lærlingene skal svare på sju spørsmål som handler om skolen og hvordan denne forberedte dem til opplæring i arbeidslivet. Spørsmålsformuleringene er entydige og for seks av spørsmålene skal lærlingene ta stilling til utsagn om skoledelen av opplæringen i Vg1 og Vg2. På det siste spørsmålet skal lærlingene gradere hvor fornøyd de er med opplæringen i forhold til å stille forberedt til arbeidslivet. Spørsmålene er som følger:

- Er du enig i disse utsagnene om skoledelen av opplæringen din (Vg1 og Vg2)?
 - Q6694 Undervisningen i fellesfagene (norsk, engelsk, matematikk, osv.) var tilpasset faget mitt
 - Q6695 Undervisningen i yrkesfagene ga et godt grunnlag for det jeg skulle lære i lærebedriften
 - Q6696 Utstyret vi brukte på skolen var oppdatert og i god stand
 - Q6768 Lærerne mine hadde god innsikt i det jeg skulle møte i læretiden
 - Q6697 Praksisen på skolen var relevant for opplæringen i arbeidslivet
 - Q6698 Prosjekt til fordypning/praksis gjorde at jeg fikk lære plass
- Q6700 Hvor fornøyd er du med opplæringen i skolen som forberedelse til opplæringen i arbeidslivet?

Det er mulig spørsmålene kan slås sammen til et samlemål på Skolen som forberedelse til arbeidslivet. Imidlertid kan det tenkes at spørsmålet *Q6700 Hvor fornøyd er du med opplæringen i skolen som forberedelse til opplæringen i arbeidslivet?* er et resultat av de øvrige spørsmålene og dermed er et mål på tilfredshet. De andre kan sies å være et mål på opplevelse og erfaring. Videre er det usikkert om spørsmålet *Q6698 Prosjekt til fordypning/praksis gjorde at jeg fikk lære plass* bør inkluderes i et slikt samlemål. Det er godt mulig at prosjektet til fordypning har vært bra og lærerikt, men dette trenger ikke være relatert til hvorvidt lærlingene fikk praksisplass. Likeså kan det diskuteres om spørsmålet *Q6696 Utstyret vi brukte på skolen var oppdatert og i god stand* skal med i dette samlemålet fordi det ikke nødvendigvis henger sammen med de øvrige spørsmålene.

Tabell 4.10 Faktorladninger, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Skolen som forberedelse, samt Cronbachs alpha for sumskalaen.

Skolen som forberedelse (Kvalitet)			
	F1	Gj.snitt	Standardavvik
Skolen som forberedelse (Kvalitet) (Cronbachs alpha:.78)		3.38	.80
Q6694 Undervisningen i fellesfagene (norsk, engelsk, matematikk, osv.) var tilpasset faget mitt	,51	3,01	1,08
Q6695 Undervisningen i yrkesfagene ga et godt grunnlag for det jeg skulle lære i lærebedriften	,80	3,53	1,07
Q6696 Utstyret vi brukte på skolen var oppdatert og i god stand	,69	3,21	1,12
Q6768 Lærerne mine hadde god innsikt i det jeg skulle møte i læretiden	,81	3,53	1,08
Q6697 Praksisen på skolen var relevant for opplæringen i arbeidslivet	,81	3,63	1,09
(Q6698 Prosjekt til fordypning/praksis gjorde at jeg fikk lære plass)	,42	3,15	1,47

Svarkategorier: (1: Helt uenig – 5: Helt enig)

I faktoranalysen som presenteres i tabell 4.10 er ikke spørsmålet som måler tilfredshet med. Faktoranalysen inkluderer derimot spørsmålet *Q6698 Prosjekt til fordypning/praksis gjorde at jeg fikk lære plass* og vi ser at dette spørsmålet lader på den samme faktoren som de øvrige fem spørsmålene. Men faktorladningen er lavere og vi ser at standardavviket er høyere på dette spørsmålet. Dessuten viser reliabilitetstesten at Cronbachs alpha øker fra .75 til .78 dersom vi fjerner spørsmål Q6698. Vi velger derfor å fjerne spørsmål Q6698 fra samlemålet *Skolen som forberedelse til arbeidslivet (Kvalitet)*. Da gjenstår vi med det nevnte samlemålet, samt et spørsmål om *Skolen som forberedelse til arbeidslivet (tilfredshet)* (spørsmål Q6700) og spørsmålet *Q6698 Prosjekt til fordypning/praksis gjorde at jeg fikk lære plass*. En korrelasjonsanalyse viser at det er en sterk positiv korrelasjon (Korrelasjonskoeffisient 0.71) mellom *Skolen som forberedelse til arbeidslivet (Kvalitet)* og *Skolen som forberedelse til arbeidslivet (tilfredshet)*.

4.8 Opplæringskontor

Det er tre spørsmål som omhandler Opplæringskontor. Dette er :

- Q6701 Har du lærekontrakt med et opplæringskontor? (vet ikke, ja, nei)
- Q6702 Har du hatt kontakt med opplæringskontoret? (vet ikke, ja, nei)
- Q6703 Er du fornøyd med oppfølgingen fra opplæringskontoret?
1: Svært misfornøyd 5: Svært godt fornøyd

Dette er spørsmål som ikke kan slås sammen. De er likevel klare og tydelige enkeltspørsmål.

4.9 Viktig for læring

Lærlingene skal ta stilling til 10 ulike forhold og markere grad av viktighet.. I tillegg blir de bedt om å ta stilling til hvilke av disse tre områdene som de opplever som de mest sentrale. Spørsmålene er:

- Hva er viktig for deg når du skal lære / utvikle deg i faget?
Svært viktig, nokså viktig, ikke viktig
 - Q6704 At jeg trives på arbeidsplassen
 - Q6705 At jeg har oversikt over hvordan jeg ligger an i forhold til det jeg skal lære i læretiden
 - Q6706 At jeg kan påvirke hvordan opplæringen skal legges opp
 - Q6707 At jeg får praktisk trening i faget mitt
 - Q6708 At jeg får arbeide med dyktige fagfolk
 - Q6709 At jeg får veiledning og støtte fra instruktør/veileder
 - Q6710 At jeg får veiledning og støtte fra kollegaer
 - Q6711 At jeg får delta på kurs eller tilgang til bøker, oppslagsverk, instruksjonsvideoer, osv.
 - Q6712 At jeg dokumenterer det jeg lærer
 - Q6713 At jeg får tilbakemelding på hvordan jeg kan bli bedre i faget mitt

Disse spørsmålene er tydelig og gir lite rom for misforståelser. Dette er spørsmål som ikke egner seg til å slås sammen og det er derfor ikke gjort psykometriske analyser i forhold til disse.

4.10 Organisering av opplæringen

4.10.1 Planmessig opplæring

Det er fire spørsmål som kan gå inn under overskriften planmessig opplæring. Dette er følgende spørsmål:

- Q6714 Har du oversikt over hva du skal lære i læretiden? (§ 3-1) 1: I svært liten grad – 5 I svært stor grad
- Q6718 Får du opplæring i alt du skal kunne i faget ditt? (alle kompetansemålene i læreplanen) (§ 3-1) 1: I svært liten grad – 5 I svært stor grad; 0: Vet ikke
- Q6716 Er det laget en plan for opplæringen din i lærebedriften? (§ 3-1) (Nei, Delvis, Ja, Usikker/vet ikke)
- Q6717 Hvor ofte brukes denne planen når dere skal bestemme dine oppgaver og hva du skal lære? (§ 3-1) 1: Svært sjelden eller aldri – 5 svært ofte eller alltid

Spørsmål Q6716 *Er det laget en plan for opplæringen din i lærebedriften? (§ 3-1)* og Q6717 *Hvor ofte brukes denne planen når dere skal bestemme dine oppgaver og hva*

du skal lære? (§ 3-1) kan ikke inngå i et samlemål i og med at spørsmål Q6717 går bare til de som har svart ja på Q6716. Spørsmål Q6714 og Q6718 kan muligens slås sammen til et samlemål, men det første omhandler oversikt over hva en skal lære og det andre om en får opplæring i alt en skal kunne. Cronbachs alpha for disse to spørsmålene er 0.66 og er under akseptabel verdi og vi anbefaler å ikke slå dem sammen. Når det gjelder spørsmålsformuleringene er dette spørsmål som lærlingene kan oppleve som vanskelige og forvirrende. Det er ikke forklart hva § 3-1 er, noe som kan gjøre spørsmålene forvirrende. Dette kan forbedres ved å ha informasjonsbokser i spørreskjemaet som forklarer hva § 3-1 er (dette gjelder videre for andre uvanlige begrep).

4.10.2 Medvirkning

De to spørsmålene i Lærlingundersøkelsen som skal måle *Medvirkning* er:

- Q6719 Deltar du aktivt i planlegging og vurdering av arbeidet ditt? (§ 3-12)
1: Svært sjelden eller aldri – 5 svært ofte eller alltid
- Q6720 Tar arbeidsgiveren hensyn til dine synspunkt når dere planlegger opplæringen? (§ 3-12) 1: Svært sjelden eller aldri – 5 svært ofte eller alltid

Spørsmålene er i utgangspunktet klare, men (§ 3-12) kan være forvirrende for lærlingene (jf. over). Spørsmålene kan slås sammen til et samlemål på Medvirkning. Reliabilitetstesten viser Cronbachs alpha på 0.77 som indikerer en god indre konsistens.

4.10.3 Veiledning og vurderingsamtaler

Utdanningsdirektoratet har laget et spørsmålsbatteri bestående av sju spørsmål:

- Q6723 Får du tilbakemelding fra instruktøren/veilederen eller lederen din? (§3-11) 1: Svært sjelden eller aldri – 5 svært ofte eller alltid
- Q6724 Får du tilbakemelding fra kollegaene dine? (§3-11) 1: Svært sjelden eller aldri – 5 svært ofte eller alltid
- Q6725 Gjør tilbakemeldingene at du forstår hvordan du kan bli bedre i faget? (§3-11) 1: Svært sjelden eller aldri – 5 svært ofte eller alltid
- Q6731 Hvor ofte har du planlagte samtaler med instruktør/veileder, faglig leder eller andre hvor dere går igjennom opplæringsplanen og status for opplæringen? 1: aldri 2: ca 1 gang per år, 3: Ca en gang per halvår, 4 Ca en gang per mnd, 5 Oftere enn en gang per mnd
- Hvor godt passer utsagnene for disse planlagte samtalene? 1: passer svært dårlig – 5 passer svært godt
 - Q6732 Vi snakker om hvordan jeg trives
 - Q6733 Vi planlegger hvilke oppgaver og kompetansemål jeg skal arbeide med

- Q6734 Vi snakker om min faglige prestasjon og hva jeg skal gjøre for å bli bedre i faget

Intensjonen er at disse sju spørsmålene skal måle to forskjellige dimensjoner. De første tre spørsmålene er ment å fange opp den løpende veiledningen i lærebedriften, mens de fire siste spørsmålene skal fange opp strukturerte og planlagte veiledninger. Spørsmålene er klare og entydige, med unntak av henvisning til § 3-11 som kan være forvirrende uten en forklaring.

Spørsmål *Q6731* *Hvor ofte har du planlagte samtaler med instruktør/veileder, faglig leder eller andre hvor dere går igjennom opplæringsplanen og status for opplæringen?* skiller seg fra de øvrige spørsmålene i og med det spør om hvor ofte en har planlagte samtaler og er ikke naturlig å inkludere i et samlemål. Og de tre påfølgende spørsmålene (Q6732-34) omhandler innholdet i de planlagte samtalene. Det trenger ikke være noen sammenheng mellom hva en snakker om og det er derfor ikke hensiktsmessig å slå disse spørsmålene til et samlemål. Disse spørsmålet er derfor tatt ut av analysene som vises i tabell 4.11.

De tre spørsmålene omhandler hva en snakker om i planlagte samtaler

Tabell 4.11 Faktorladninger, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Veiledning og vurdering, samt Cronbachs alpha for sumskalaen.

Veiledning og vurdering				
	F1	F2	Gj.snitt	Standardavvik
Løpende faglig veiledning (Cronbachs alpha:.78)			3.88	0.81
Q6723 Får du tilbakemelding fra instruktøren/veilederen eller lederen din? (§3-11)	.83		3.76	1.07
Q6724 Får du tilbakemelding fra kollegaene dine? (§3-11)	.856		3.82	0.94
Q6725 Gjør tilbakemeldingene at du forstår hvordan du kan bli bedre i faget? (§3-11)	.82		4.06	0.91

Tabell 4.11 viser at spørsmålene som skal omhandle løpende faglig veiledning lader på sammefakto faktor. I tillegg er Cronbachs alpha god, noe som indikerer at spørsmålene kan behandles som samlemål på *Løpende faglig veiledning*.

4.10.4 Dokumentasjon

Det er fire spørsmål som omhandler dokumentasjon i Lærlingundersøkelsen 2013. Dette er:

- Q6727 Dokumenterer du arbeidet ditt i opplæringsbok, logg, nettside eller lignende? (§3-12?) 1: Svært sjelden eller aldri – 5 svært ofte eller alltid
- Q6758 Dokumenterer du arbeidet ved hjelp av bilder eller video? 1: Svært sjelden eller aldri – 5 svært ofte eller alltid

- Q6728 Skriver du inn vurderinger av oppgaver du har gjennomført (egenvurdering) i opplæringsboken/loggen/nettsiden? 1: Svært sjelden eller aldri – 5 svært ofte eller alltid
- Q6729 Får du skriftlige kommentarer fra instruktør/veileder eller andre på det du har skrevet i opplæringsboken/loggen/nettsiden? 1: Svært sjelden eller aldri – 5 svært ofte eller alltid
- Q6730 Bidrar opplæringsboken/loggen/nettsiden til at du får mer utbytte av opplæringen? 1: Svært sjelden eller aldri – 5 svært ofte eller alltid
- Q6769 Finnes det et system for dokumentasjon av opplæringen din i lærebedriften? 1: nei, 2: både og 3: ja

Spørsmålene er entydige, men det er usikkert om det er hensiktsmessig å slå sammen variablene til et samlemål. De tre første spørsmålene kan slås sammen i en additiv indeks hvor lærlingenes svar former verdiene på den latente variabelen, eksempelvis *Dokumentasjon*. Det er altså enkeltindikatorer som bygger opp det latente variabelen. Dette er motsatt forståelse av hvordan skalaer er bygd opp (jf kap 2.2) hvor den latente variabelen er «årsaken» til hvordan en svarer på enkeltspørsmål. Det vil si at en skala er et sammensatt mål av effektindikatorer hvor lærlingens svar på spørsmålene antas å være skapt eller forårsaket av en latent variabel. På grunn av at dette er en additiv indeks, er det ikke utført faktoranalyse.

4.10.5 Sluttvurdering (om Fag-/svenneprøven)

Det er tre spørsmål i Lærlingundersøkelsen 2013 som omhandler kunnskap om fagprøven. Dette er:

- Q6735 Vet du hva du skal kunne til fag-/svenneprøven?
- Q6736 Vet du hvordan fag-/svenneprøven skal gjennomføres?
- Q6737 Vet du hva som er kravet for å få karakterene «bestått» eller «meget godt bestått» til fag-/svenneprøven?

Tabell 4.12 Faktorladninger, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Kunnskap om fagprøven, samt Cronbachs alpha for sumskalaen.

Kunnskap om fagprøven			
	F1	Gj.snitt	Standardavvik
Kunnskap om fagprøven (Cronbachs alpha:.83)		3.57	0.91
Q6735 Vet du hva du skal kunne til fag-/svenneprøven?	.73	3.81	0.93
Q6736 Vet du hvordan fag-/svenneprøven skal gjennomføres?	.74	3.71	1.01
Q6737 Vet du hva som er kravet for å få karakterene «bestått» eller «meget godt bestått» til fag-/svenneprøven?	.67	3.19	1.21

Svarkategorier: (1: I svært liten grad – 5: I svært stor grad)

Tabell 4.12 viser at de tre spørsmålene lader alle på en og samme faktor. Reliabilitetstesten Cronbachs alpha er på 0.83 som viser at spørsmålene har en akseptabel indre konsistens. Spørsmålsformuleringene er entydige og samlemålet *Kunnskap om fagprøven* kan gi en god indikasjon på lærlingenes kunnskap om fagprøven.

4.11 Utstyr og hjelpemidler

De tre spørsmålene som omhandler Utstyr og hjelpemidler er alle klare og det er liten fare for misforståelser.

- Q6738 Har du utstyr og hjelpemidler slik at du kan være effektiv i jobben?
- Q6739 Har du tilgang på samme utstyr/hjelpemidler som andre ansatte i virksomheten?
- Q6740 Får du opplæring i hvordan utstyr og hjelpemidler skal brukes?

Tabell 4.13 Faktorladninger, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Utstyr og hjelpemidler, samt Cronbachs alpha for sumskalaen.

Utstyr og hjelpemidler			
	F1	Gj.snitt	Standardavvik
Utstyr og hjelpemidler (Cronbachs alpha:.80)		4.25	0.69
Q6738 Har du utstyr og hjelpemidler slik at du kan være effektiv i jobben?	.87	4.22	0.76
Q6739 Har du tilgang på samme utstyr/hjelpemidler som andre ansatte i virksomheten?	.89	4.37	0.81
Q6740 Får du opplæring i hvordan utstyr og hjelpemidler skal brukes?	.84	4.17	0.90

Svarkategorier: (1: I svært liten grad – 5: I svært stor grad)

Tabell 4.13 viser at de tre spørsmålene lader alle på en og samme faktor. Cronbachs alpha er på 0.80 som viser at spørsmålene har en akseptabel indre konsistens. Spørsmålsformuleringene er entydige og samlemålet *Utstyr og hjelpemuligheter* kan gi en god indikasjon på lærlingenes kunnskap om fagprøven.

4.12 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

De tre spørsmålene som omhandler helse, miljø og sikkerhet er også alle klare og det ser ut som at det er liten fare for misforståelser.

- Q6741 Kjenner du reglene for sikkerhet på arbeidsplassen?
- Q6742 Kjenner du til rutiner for rapportering av feil?
- Q6743 Vet du hva du skal gjøre ved en eventuell arbeidsulykke/krisesituasjon?

Tabell 4.14 Faktorladninger, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler HMS, samt Cronbachs alpha for sumskalaen.

HMS			
	F1	Gj.snitt	Standardavvik
HMS (Cronbachs alpha:.82)		4.01	0.85
Q6741 Kjenner du reglene for sikkerhet på arbeidsplassen?	.71	4.31	0.82
Q6742 Kjenner du til rutiner for rapportering av feil?	.75	3.81	1.12
Q6743 Vet du hva du skal gjøre ved en eventuell arbeidsulykke/krisesituasjon?	.76	3.92	1.02

Svarkategorier: (1: I svært liten grad – 5: I svært stor grad)

Tabell 4.14 viser at de tre spørsmålene lader alle på en og samme faktor. Reliabilitetstesten Cronbachs alpha er på 0.80 som viser at spørsmålene har en akseptabel indre konsistens. Spørsmålsformuleringene er entydige og samlemålet HMS kan gi en god indikasjon på lærlingenes kunnskap om HMS- rutiner på arbeidsplassen.

4.13 Veien videre – utdanning eller jobb

Det er åtte spørsmål som er relatert til veien videre etter læretiden. Spørsmålene er rett fram og det er små sjanser for at lærlingene misforstår spørsmålene.

- Q6745 Kommer du til å fullføre læretiden? 1: ja, 2:nei, 0: Vet ikke
- Q6746 Har du planer om å ta mer utdanning i tillegg til fagutdanningen? (Kan være både på kort og lang sikt) 1: ja, 2:nei, 0: Vet ikke
- Q6759 Jeg har fått informasjon om hvilke muligheter jeg har med et fag-/svennebrev innenfor mitt fagområde 1: Helt uenig – 5 Helt enig
- Q6760 Jeg tror det vil være lett å få jobb med dette fag-/svennebrevet 1: Helt uenig – 5 Helt enig
- Q6761 Det er gode framtidsutsikter i den bransjen jeg er i nå 1: Helt uenig – 5 Helt enig
- Q6747 Hva vil du helst gjøre rett etter læretiden?
- Q6773 Kan du tenke deg å fortsette på arbeidsplassen etter at du har tatt fagbrevet om du får muligheten til det? 1: ja, 2:nei, 0: Usikker
- Q6748 Hva er den lengste utdanningen du har som mål å gjennomføre?

Utdanningsdirektoratet har kategorisert spørsmålene slik at spørsmål Q6759 er en indikasjon på *Karriereveiledning*, mens spørsmålene Q6760 og Q6761 er en indikasjon på *Oppfattede muligheter*. Reliabilitetstesten for de to sistnevnte spørsmålene er 0.77 som er en akseptabel indre konsistens. De øvrige spørsmålene er rene deskriptive spørsmål som har god informasjonsverdi hver for seg.

5. Oppsummering og anbefalinger

Kapittel 3 var en gjennomgang av hovedutfordringer og tiltak relatert til bruk og gjennomføring av Lærlingundersøkelsen. I kapittel 4 gikk vi gjennom de enkelte spørsmålene og temaene i Lærlingundersøkelsen for å sikre kvaliteten i måleinstrumentene. Vi vil i dette kapitlet gi en sammenfattet oppsummering med bakgrunn i disse to kapitlene. Vi ser at hovedutfordringene ved gjennomføring og bruk av Lærlingundersøkelsen kan kobles til henholdsvis *rutiner*, *respons* og *bruk*. Vi vil også se nærmere på utformingen av spørsmålene i Lærlingundersøkelsen. Etter dette vil vi komme med konkrete anbefalinger for å forbedre Lærlingundersøkelsen som verktøy for informasjonsinnhenting og kvalitetsutvikling.

5.1 Rutiner

Utfordringer knyttet til rutiner er koblet til manglende føringer for gjennomføring av Lærlingundersøkelsen og manglende forankring av undersøkelsen i de ulike nivåene; fylkeskommune, opplæringskontor, lærebedrift og lærling. Så lenge fylkeskommuner ikke plikter å legge til rette for gjennomføring, og undersøkelsen ikke prioriteres i de ulike nivåene, er det usikkert hvor godt Lærlingundersøkelsen kan fungere som nasjonalt vurderingsverktøy. Forslaget om å forskriftsfeste fylkeskommunenes plikt til å gjennomføre undersøkelsen og benytte resultatene er derfor et viktig steg.

Årlige gjennomføringer i alle fylker vil legge til rette for at Lærlingundersøkelsen forankres i det øvrige kvalitetsvurderingsarbeidet. Samtidig må en sikre at rutiner for gjennomføring også implementeres i de øvrige nivåene. Flere nevner utfordringer tilknyttet manglende plikt blant opplæringskontor og lærebedrifter til å legge til rette for at lærlingene kan besvare undersøkelsen, og ser behov for implementering av undersøkelsen som en obligatorisk del av arbeidet i enkeltstående lærebedrifter og opplæringskontor. Det må vurderes hvorvidt dette er nødvendig og realistisk. Det vil uansett være behov for en klar rolle- og ansvarsfordeling mellom fylkeskommune, opplæringskontor og lærebedrift ved tilrettelegging, gjennomføring og bruk av resultater.

5.2 Respons

En hovedutfordring for Lærlingundersøkelsen er å sikre høy respons både nasjonalt og lokalt. På grunn av til dels lav svarprosent i enkelte fylker mener flere at resultater fra Lærlingundersøkelsen ikke kan si noe representativt om kvaliteten på fag- og yrkesopplæringen som foregår i bedrift. En viktig faktor som nevnes er motivasjon: undersøkelsen er frivillig, og i en del bedrifter får lærlingene lite informasjon om undersøkelsen og dens målsetninger, og lite tilbakemelding om egne svar og hvordan opplæringskontor og bedriften følger opp resultatene. Dette fører til at lærlingene i liten grad ser nytteverdien av å svare.

Flere av våre informanter mener det bør gjøres endringer i skjemaet, både med tanke på antall spørsmål og spørsmålsformuleringen. Vi ser at enkelte av spørsmålene kan være vanskelige å svare på for lærlinger, da begrepsbruken i det daglige er annerledes enn den som benyttes i Lærlingundersøkelsen. Ut fra våre analyser ser vi det imidlertid som viktig å beholde spørsmålene, da de måler en viktig bredde av læretiden i bedrift. Dersom en velger å beholde antall spørsmål og utformingen av spørsmålene ser vi imidlertid at det er nødvendig med følgende tiltak:

- 1) Det bør legges inn informasjonsbokser i spørsmålene som forklarer begreper/gir eksempler på hva spørsmålet omfatter og forklarer henvisninger til paragrafer. Eksempler på dette er presentert i kap 3 og 4.
- 2) Ved gjennomføring av Lærlingundersøkelsen bør instruktør eller representant fra opplæringskontor være tilstede for å besvare spørsmål/opplære uklarheter underveis. Det vil også være en fordel om vanskelige begreper gjennomgås i forkant av gjennomføring av undersøkelsen.

Generelt sett er det viktig å sikre en høy nok svarprosent til at resultatene er representative for fylket og bransjene som helhet, og det er derfor viktig å bruke tid og ressurser på å legge til rette for gjennomføring av undersøkelsen.

5.3 Bruk

Det må komme på plass systemer og klare retningslinjer for hvordan resultater fra Lærlingundersøkelsen skal følges opp i etterkant. Flere informanter nevner manglende ressurser til eksterne analyser av resultater, og manglende rutiner for videreformidling av funn til opplæringskontor, lærebedrifter og lærlingene selv. Dette har negative konsekvenser for forankring og prioritering av Lærlingundersøkelsen i de ulike nivåene. Det er et tydelig behov for felles rapporteringsrutiner og rapporteringsverktøy samt felles målkrav på tvers av fylker. Vi ser det som sentralt at aktørene samarbeider om bruk og formidling av resultater. Det må sikres en gjensidig prosess hvor en er avhengig av at opplæringskontor, bedrifter og lærlinger gir tilbakemeldinger om hva de ønsker av resultater – at det er viktig at resultatene kommer raskere og at resultatene formidles på en forståelig måte.

Flere av våre informanter har snakket om at det ikke har vært like mye bevisst jobbing med *kvalitet* innenfor fag- og yrkesopplæringen som foregår i bedrift. Samtidig understreker flere at dette nå er i endring, og at flere aktører jobber mer bevisst med kvalitet. Lærlingundersøkelsen er et viktig ledd i å utvikle et kvalitativt godt nok tilbud. En må imidlertid opparbeide en forståelse i opplæringskontor og lærebedrifter for at Lærlingundersøkelsen er et verktøy for å forbedre opplæringen og utdanne bedre fagarbeidere. Viktige stikkord her er status, validitet og nytteverdi. Lærlingundersøkelsen må opparbeide samme status som øvrige undersøkelser, eksempelvis Elevundersøkelsen. Dette krever at Utdanningsdirektoratet og fylkeskommuner jobber aktivt for å markedsføre Lærlingundersøkelsen, og at det undersøkelsen forankres i lovverk. Videre må undersøkelsens validitet sikres, gjennom

å sikre høy svarprosent på tvers av fylker og fag- og yrkesopplæringer, og gjennom å sikre at undersøkelsen inneholder relevante spørsmål som lærlingene kan svare på. Til sist må en sikre at alle nivåer ser nytteverdien av å bruke tid og ressurser på undersøkelsen. Dette vil kreve at en i større grad formidler bakgrunn og målsetninger overfor opplæringskontor, lærebedrifter og lærlinger, samt sikrer formidling av relevante resultater og aktivt følger opp funn i etterkant av undersøkelsen.

5.4 Anbefalinger

Gjennomføring

- Kvalitetssikre lister over lærlinger før utsendelse
- Utvikle «best cases»-eksempler for gjennomføring
- Øke informasjonsarbeid overfor opplæringskontor, lærebedrifter og lærlinger i forkant av gjennomføring om hensikt og bruk av resultater
- Forklare vanskelige begreper i forkant av gjennomføring av undersøkelsen
- Gi forklaring til ukjente begrep i selve spørreskjemaet
- Tilrettelegge for gjennomføring ved avsatt tid i arbeidstiden, tilgang til datamaskiner og veiledning/forklaring av spørsmål
- Instruktør eller representant fra opplæringskontor bør være tilstede for å besvare spørsmål/ oppklare uklarheter underveis
- Forskriftsfeste fylkeskommuners plikt til årlig gjennomføring, med nasjonale føringer for tidspunkt, utvalg og rutiner
- Tydeliggjøre lærebedrifters rolle ved gjennomføring av Lærlingundersøkelsen i lærekontrakt og/eller lovtekst
- Sikre en klar rød tråd mellom informasjon om undersøkelse, gjennomføring, resultatpublisering og påfølgende tiltak

Bruk av resultater

- Det må legges til rette for at opplæringskontor som er aktive i flere fylker gis tilgang til data på tvers av fylker
- Sikre utsendelse av resultater til opplæringskontor og lærebedrifter
- Fylkeskommuner, opplæringskontor og lærebedrifter må videreformidle resultater og igangsatte tiltak til lærlinger
- Tilgang til resultater kort tid etter at undersøkelsen er avsluttet, for slik at kunne jobbe effektivt opp mot dagens utfordringer. Tilgang til resultater må gjøres enklere og mer automatisk
- Det må i etterkant gis informasjon til lærebedrifter og lærlinger om konkrete tiltak og forbedringer som er gjort som direkte resultat av Lærlingundersøkelsen. Dette tydeliggjør nytteverdien
- En må også sikre bedre prosessarbeid i etterkant av undersøkelsen mellom fylkeskommune, opplæringskontor og bedrift

6. Resultater fra Lærlingundersøkelsen 2013

I dette kapitlet vil vi belyse variasjon og sammenhenger i datamaterialet i Lærlingundersøkelsen 2013. Det sentrale her er å gjøre analyser som kan knyttes til sentrale bakgrunnsfaktorer som kjønn, alder, antall ansatte i bedriften, tilhørighet til opplæringskontor, utdanningsprogram og fylke. Hensikten med kapitlet er å gi en tilstandsrapport av lærlingenes oppfatninger av forhold som berører deres læretid og å se etter forskjeller og sammenhenger som kan tilskrives de ulike nevnte bakgrunnsfaktorer. Vi vil se hvert tema i Lærlingundersøkelsen 2013 i lys av bakgrunnsfaktorene. Kapitlet blir derfor en resultatpresentasjon, men også en form for oppslagsverk hvor en kan se hvordan tilstanden er på de ulike temaene i Lærlingundersøkelsen 2013.

6.1 Sosial trivsel

Tabell 6.1 *Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Sosial trivsel.*

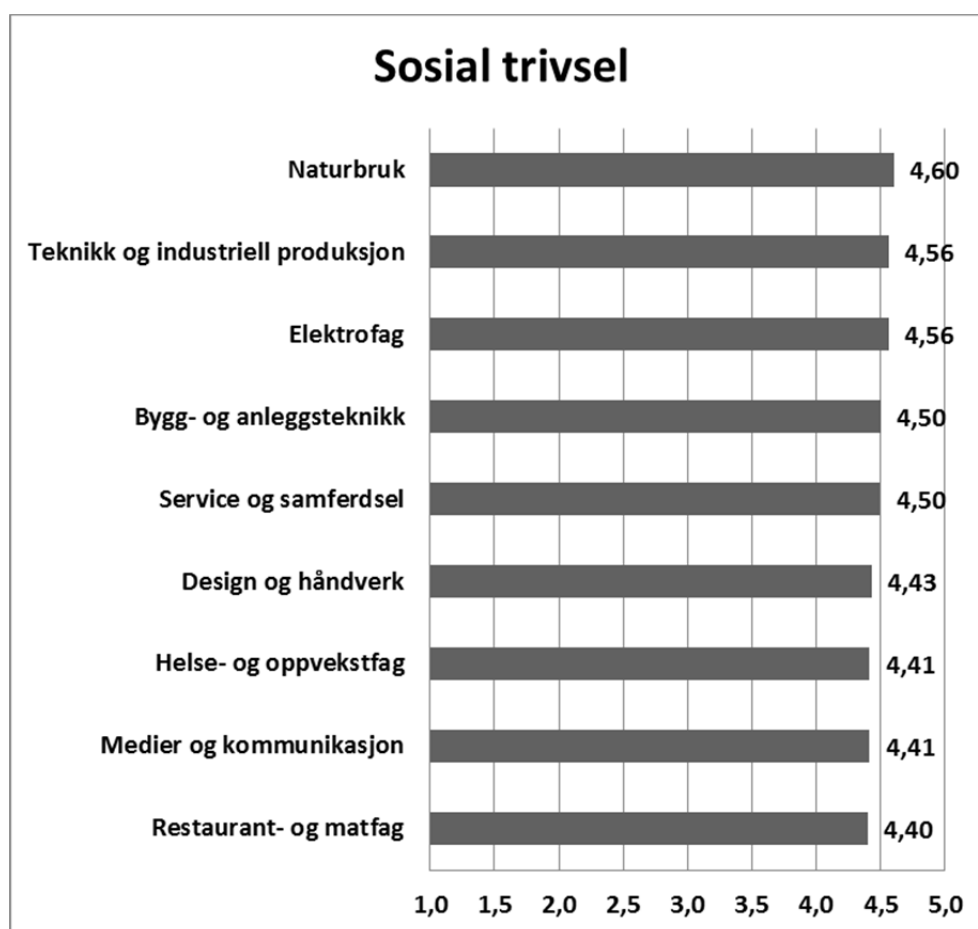
Sosial trivsel							
	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gj.snitt	SA
Sosial trivsel						4.51	0.67
Q6655 Trives du med kollegaene dine i lærebedriften?	0.4	0.7	5.0	27.2	66.7	4.59	0.66
Q6657 Føler du deg som en del av det sosiale miljøet på arbeidsplassen?	1.0	2.0	8.9	30.0	58.1	4.42	0.81

Tabell 6.1 viser at lærlingene trives svært godt med kollegaene i lærebedriften og de aller fleste føler seg som en del av det sosiale miljøet på arbeidsplassen.

Tabell 6.2 Sosial trivsel fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik)

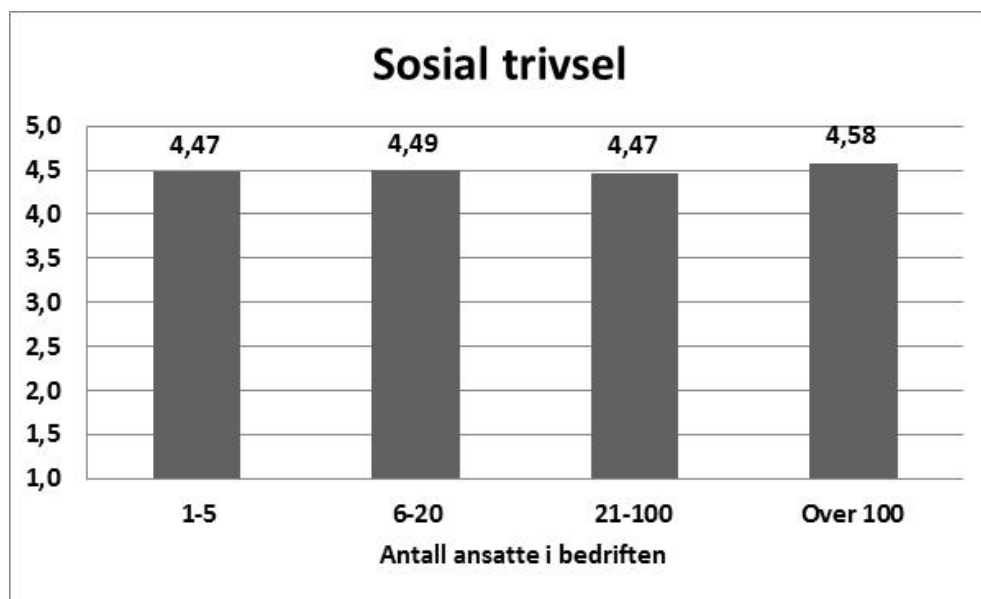
Sosial trivsel		
	Gj.snitt	SA
Kjønn		
Gutt	4.54	0.64
Jente	4.45	0.70
Alder		
19 eller yngre	4.53	0.65
20 eller eldre	4.50	0.67
Tilhørighet til opplæringskontor (OLK)		
Ikke OLK	4.47	0.71
OLK	4.52	0.65

Det er ingen vesentlige forskjeller i *Sosial trivsel* med tanke på kjønn, alder eller tilhørighet til opplæringskontor ifølge Tabell 6.2.



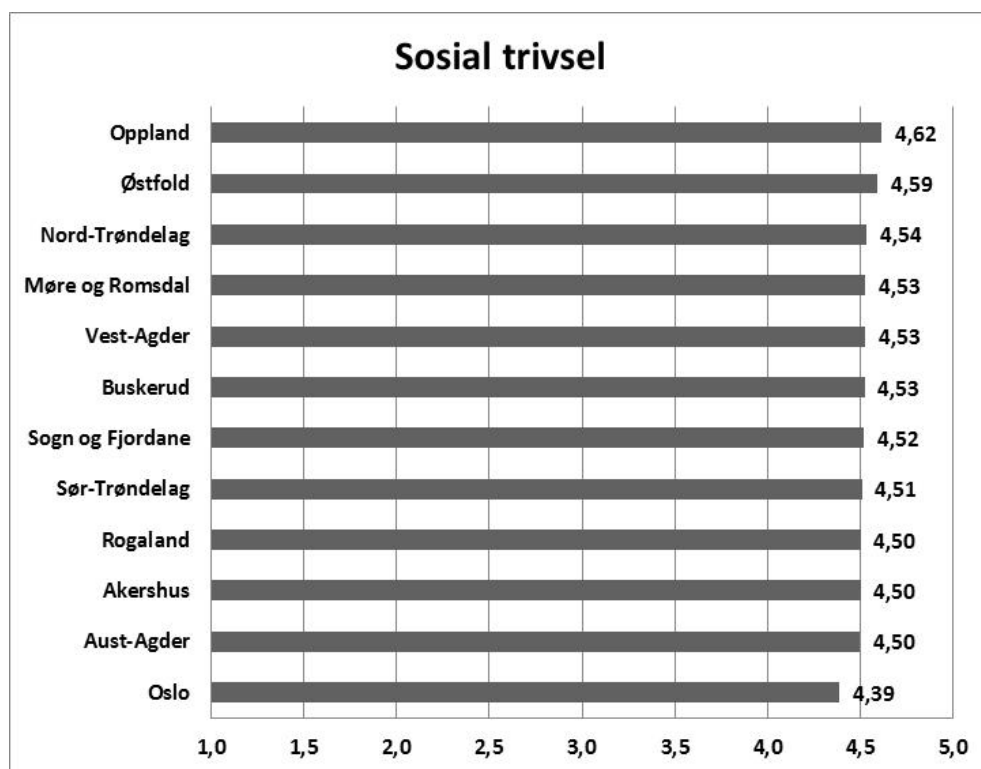
Figur 6.1 Sosial trivsel fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).

Figur 6.1 viser at lærlinger som tilhører Naturbruk skårer høyest på *Sosial trivsel*, mens lærlinger fra Restaurant- og matfag skårer lavest (Cohens $d=0.32$; $ES=.16$). Selv om forskjellen er signifikant er forskjellen liten. Dessuten så skårer også lærlinger på Restaurant- og matfag svært høyt på *Sosial trivsel*.



Figur 6.2 Sosial trivsel fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).

Det er ingen forskjell i *Sosial trivsel* blant lærlinger i bedrifter med ulik antall ansatte, jf. Figur 6.2.



Figur 6.3 Sosial trivsel fordelt på fylke (gjennomsnitt).

Figur 6.3 viser at lærlinger i Oppland rapporterer høyest *Sosial trivsel*. De som skiller seg ut negativt er lærlinger i Oslo. Forskjellen mellom lærlingene i Oslo og Oppland

er signifikant (Cohens $d=0.34$; $ES=.17$), men også lærlingene i Oslo rapporterer svært god *Sosial trivsel*.

Tabell 6.3 *Multivariat lineær regresjon: Sosial trivsel kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.*

	Sosial trivsel		
	B	Beta	Sig.
Konstant	4.514		.000
Kjønn (Gutt =1; Jente=2)	-.025	-.017	.326
Alder (19 eller yngre=0; 20 eller eldre=1)	-.030	-.022	.079
Antall ansatte i bedriften (1 1-5; 2 6-20; 3 21-100; 4 Over 100)	.024	.035	.008
Opplæringskontor (0=nei; 1=ja)	.015	.010	.470
Utdanningsprogram (Teknikk og industriell produksjon=referansekategori)			
Bygg- og anleggsteknikk	-.038	-.021	.144
Design og håndverk	-.043	-.013	.373
Elektrofag	.007	.005	.751
Helse- og oppvekstfag	-.119	-.062	.000
Medier og kommunikasjon	-.061	-.008	.518
Naturbruk	.082	.014	.274
Restaurant- og matfag	-.145	-.045	.001
Service og samferdsel	-.048	-.018	.185
R²:		0.01	

B=ustandardisert regresjonskoeffisient; Beta=Standardiserte regresjonskoeffisient

Tabell 6.3 viser at det er bare 1 prosent av variasjonen i svarfordelingen i *Sosial trivsel* som kan tilskrives bakgrunnsdataene i modellen ($R^2 = 0.01$). Det betyr at det er andre forhold som er mer sentrale for hvordan lærlingene svarer enn de bakgrunnsvariablene som er inkludert i Tabell 6.3. Det vi også ser av tabell 6.3 er at det er en viss tendens til at det er en sammenheng mellom størrelse på bedriften og *Sosial trivsel*, når vi kontrollerer for de øvrige variablene i modellen. Det vil si at jo flere ansatte i bedriften jo bedre sosial trivsel blant lærlingene. Imidlertid ser vi at beta (den standardiserte regresjonskoeffisienten) er bare 0.04 så effekten er svært svak. Dersom vi ser på utdanningsprogram så er Teknikk og industriell produksjon (TIP) referansekategori. Det vil si at vi ser hele tiden på resultatene i forhold til TIP. Av Tabell 6.3 ser vi at det å komme fra Helse- og oppvekstfag, samt Restaurant- og matfag har en negativ egeneffekt på *Sosial trivsel* når vi kontrollerer for de øvrige variablene, sett i forhold til TIP. Men igjen ser vi at beta-verdien er svært liten og effekten er dermed likeså.

6.2 Støtte på arbeidsplassen

Tabell 6.4 Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Støtte på arbeidsplassen.

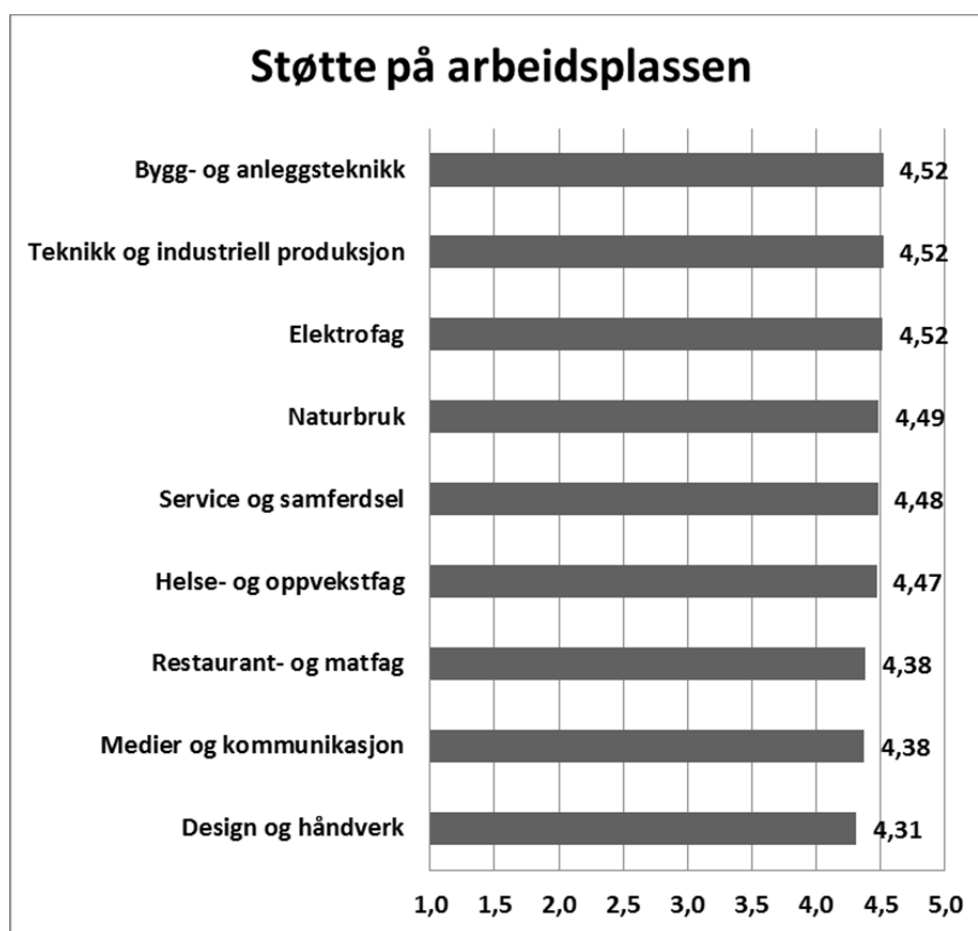
Støtte på arbeidsplassen							
	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gj.snitt	SA
Støtte på arbeidsplassen						4.48	0.67
Q6658 Blir du godt behandlet på arbeidsplassen?	0.5	1.3	5.9	29.4	62.9	4.53	0.71
Q6659 Får du hjelp og støtte fra kollegaene dine dersom du trenger det?	0.5	1.0	6.7	27.4	64.4	4.54	0.71
Q6660 Får du hjelp og støtte fra instruktør/veileder eller leder dersom du trenger det?	1.5	3.3	9.6	27.7	57.8	4.37	0.90

Ut fra Tabell 6.4 ser vi at lærlingene rapporterer i svært høy grad at de opplever *Støtte på arbeidsplassen*. Godt over 90 prosent svarer at de nokså ofte eller svært ofte eller alltid blir godt behandlet på arbeidsplassen og at de får hjelp og støtte fra kollegaene dersom en trenger det. Litt færre, men tett opp til 90 prosent rapporterer at de nokså ofte eller svært ofte eller alltid får hjelp og støtte fra instruktør/veileder eller leder dersom en trenger det.

Tabell 6.5 Støtte på arbeidsplassen fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).

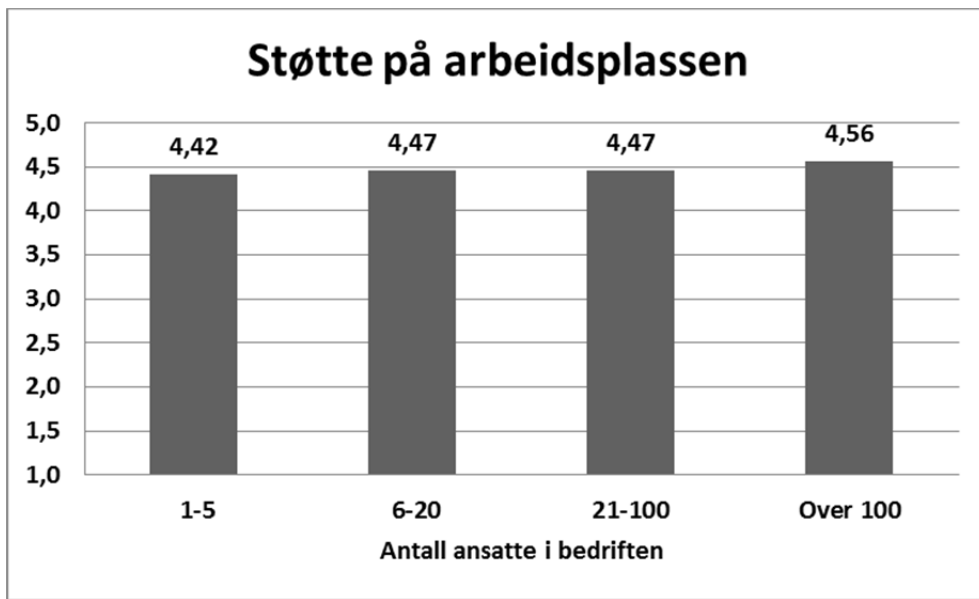
Støtte på arbeidsplassen		
	Gj.snitt	SA
Kjønn		
Gutt	4.51	0.65
Jente	4.44	0.69
Alder		
19 eller yngre	4.54	0.62
20 eller eldre	4.44	0.70
Tilhørighet til opplæringskontor (OLK)		
Ikke OLK	4.44	0.72
OLK	4.50	0.65

Tabell 6.5 viser at det ikke er noen vesentlige forskjeller i *Støtte på arbeidsplassen* med tanke på kjønn, alder eller tilhørighet til opplæringskontor.



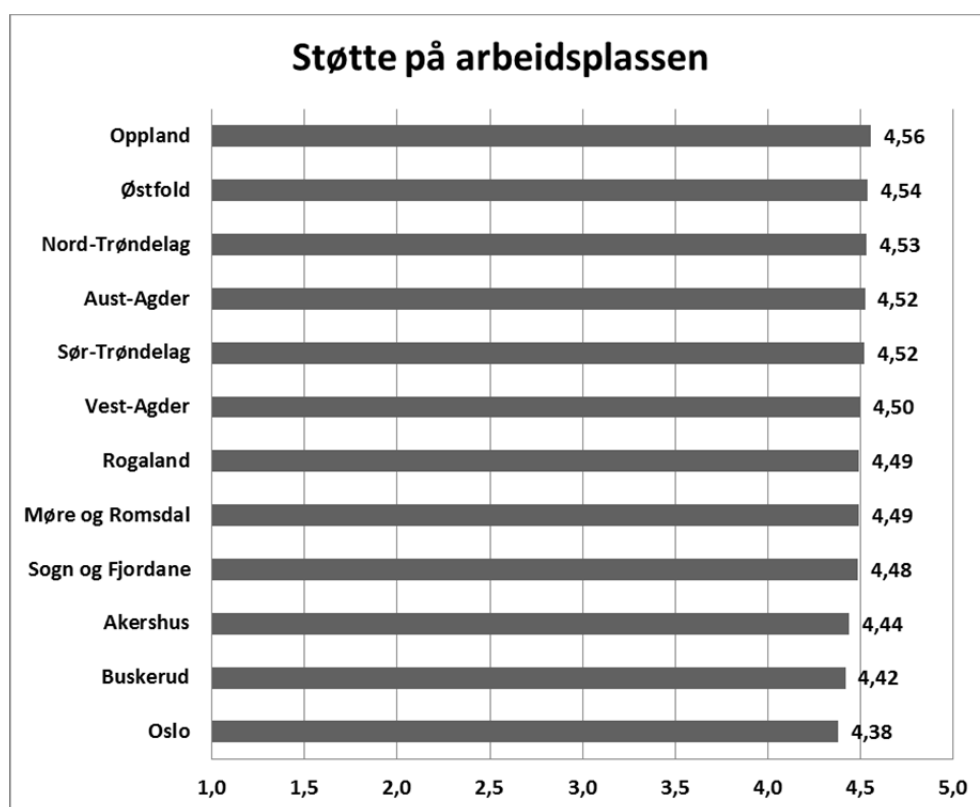
Figur 6.4 Støtte på arbeidsplassen fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).

Lærlinger som tilhører Bygg- og anleggsteknikk, Teknikk og industriell produksjon og Elektrofag rapporterer mest *Støtte på arbeidsplassen* med en gjennomsnittsverdi på 4,51, mens lærlinger på Design og håndverk skårer lavest med 4,31. Majoriteten av disse lærlingene har likevel svært ofte eller alltid på skalaen (Cohens $d=0.28$; $ES=.14$).



Figur 6.5 Støtte på arbeidsplassen fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).

Figur 6.5 viser en svak tendens til at lærlinger i større bedrifter skårer høyere på *Støtte på arbeidsplassen* enn lærlinger i mindre bedrifter. Denne tendensen er svak og bare så vidt signifikant (Cohens $d=0.20$; $ES=.10$)



Figur 6.6 Støtte på arbeidsplassen fordelt på fylke (gjennomsnitt).

Figur 6.6 viser at som for *Sosial trivsel* rapporterer lærlinger i Oppland høyest *Støtte på arbeidsplassen*, mens lærlingene i Oslo skårer lavest. Forskjellen mellom lærlingene i Oslo og Oppland er signifikant (Cohens $d=0.26$; $ES=.13$).

Tabell 6.6 *Multivariat lineær regresjon: Støtte på arbeidsplassen kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.*

Støtte på arbeidsplassen			
	B	Beta	Sig.
Konstant	4.436		.000
Kjønn (Gutt =1; Jente=2)	-.026	-.018	.307
Alder (19 eller yngre=0; 20 eller eldre=1)	-.089	-.067	.000
Antall ansatte i bedriften (1 1-5; 2 6-20; 3 21-100; 4 Over 100)	.037	.053	.000
Opplæringskontor (0=nei; 1=ja)	.034	.022	.110
Utdanningsprogram (Teknikk og industriell produksjon=referansekategori)			
Bygg- og anleggsteknikk	.035	.020	.175
Design og håndverk	-.079	-.024	.106
Elektrofag	.024	.015	.298
Helse- og oppvekstfag	.006	.003	.861
Medier og kommunikasjon	.061	.008	.521
Naturbruk	.074	.013	.322
Restaurant- og matfag	-.095	-.029	.031
Service og samferdsel	-.010	-.004	.779
R²:		0.01	

B=ustandardisert regresjonskoeffisient; Beta=Standardiserte regresjonskoeffisient

Når vi kontrollerer for de øvrige variablene ser vi av Tabell 6.6 at alder har en svak negativ effekt på *Støtte på arbeidsplassen*. Det vil si at de som er 20 år eller eldre har en svak tendens til å svare mer negativ enn de som er 19 eller yngre. Antall ansatte i bedriften gir derimot en svak positiv effekt. Utdanningsprogram har ingen effekt på *Støtte på arbeidsplassen*. Bakgrunnsvariablene i modellen forklarer imidlertid bare 1 prosent av variasjonen i *Støtte på arbeidsplassen*.

6.3 Faglig trivsel

Tabell 6.7 *Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Faglig trivsel.*

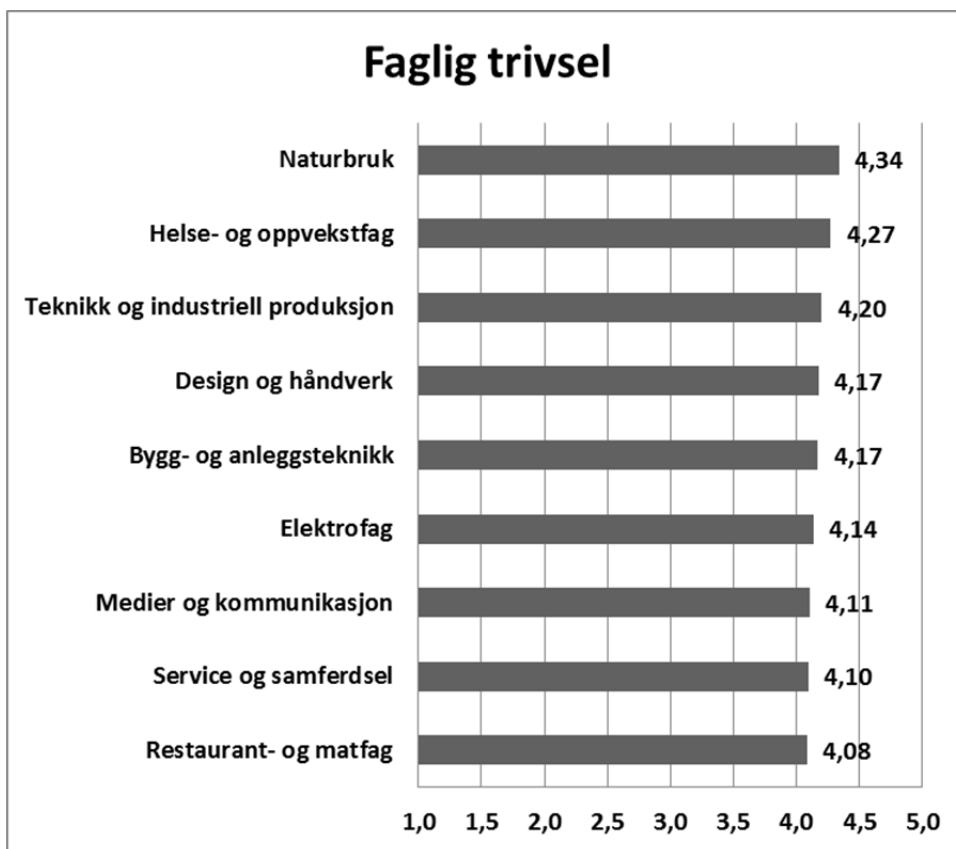
Faglig trivsel							
	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gj.snitt	SA
Q6656 Trives du med arbeidsoppgavene dine?	0.5	1.9	13.3	47.4	36.9	4.18	0.77

Rundt 85 prosent av lærlingene i Lærlingsundersøkelsen 2013 oppgir at de nokså ofte eller svært ofte eller alltid trives med arbeidsoppgavene sine. Tabell 6.7 viser videre at kun 2,4 prosent trives nokså sjelden eller aldri med arbeidsoppgavene.

Tabell 6.8 *Faglig trivsel fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).*

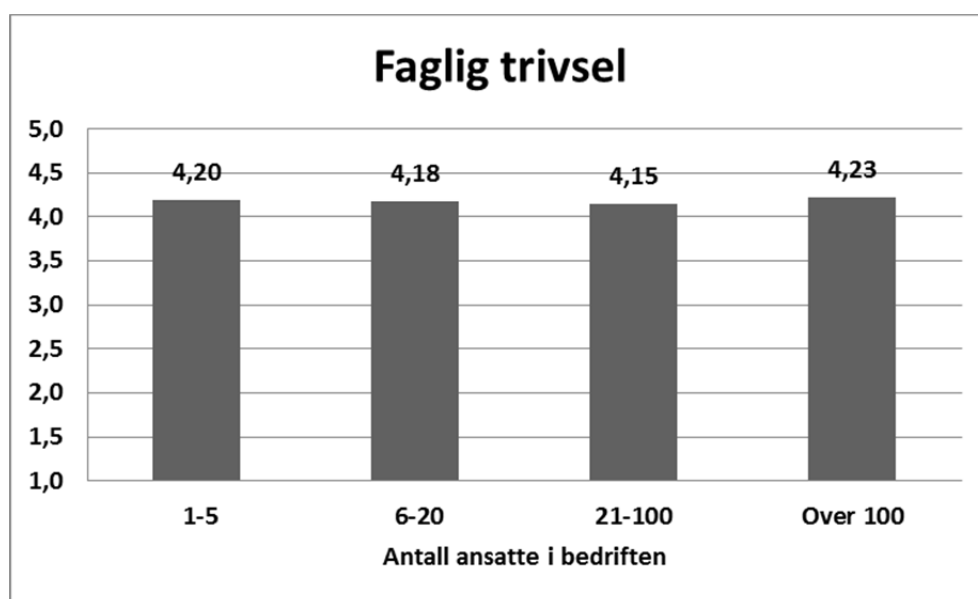
Faglig trivsel		
	Gj.snitt	SA
Kjønn		
Gutt	4.17	0.77
Jente	4.22	0.75
Alder		
19 eller yngre	4.18	0.76
20 eller eldre	4.20	0.77
Tilhørighet til opplæringskontor (OLK)		
Ikke OLK	4.21	0.78
OLK	4.18	0.76

Det er ingen forskjeller i *Faglig trivsel* med tanke på kjønn, alder eller tilhørighet til opplæringskontor ifølge Tabell 6.8.



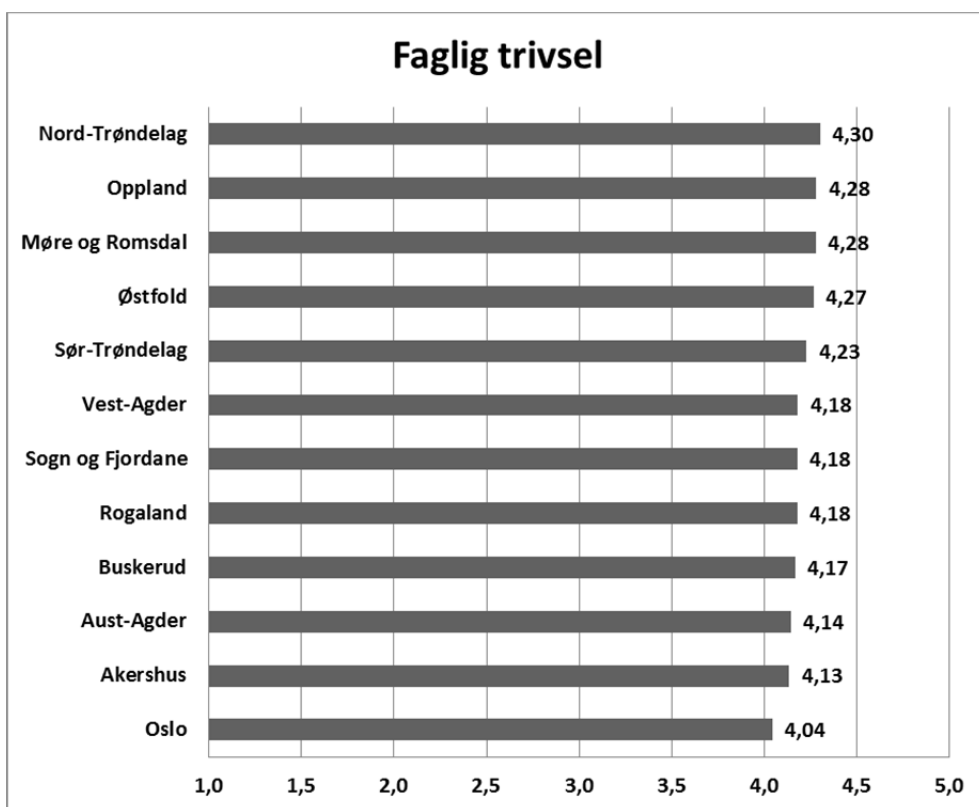
Figur 6.7 Faglig trivsel fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).

Figur 6.7 viser at lærlinger på Restaurant- og matfag rapporterer lavest *Faglig trivsel*. Lærlingene som kommer fra Naturbruk skårer høyest. Forskjellen i *Faglig trivsel* mellom disse to gruppene er signifikant (Cohens $d=0.33$ ES=.16).



Figur 6.8 Faglig trivsel fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).

Figur 6.8 indikerer det er ingen vesentlige forskjeller mellom lærlinger i små og store bedrifter når det kommer til *Faglig trivsel*.



Figur 6.9 Faglig trivsel fordelt på fylke (gjennomsnitt).

Lærlinger fra Nord-Trøndelag rapporterer høyest Faglig trivsel, mens lærlinger fra Oslo skårer klart lavere på Faglig trivsel ifølge Figur 6.9 (Cohens $d=0.35$; $ES=.17$).

Tabell 6.9 Multivariat lineær regresjon: Faglig trivsel kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.

	Faglig trivsel		
	B	Beta	Sig.
Konstant	4.176		.000
Kjønn (Gutt =1; Jente=2)	.023	.014	.436
Alder (19 eller yngre=0; 20 eller eldre=1)	.013	.008	.504
Antall ansatte i bedriften (1 1-5; 2 6-20; 3 21-100; 4 Over 100)	.009	.012	.381
Opplæringskontor (0=nei; 1=ja)	-.018	-.010	.457
Utdanningsprogram (Teknikk og industriell produksjon=referansekategori)			
Bygg- og anleggsteknikk	-.036	-.017	.230
Design og håndverk	-.045	-.012	.423
Elektrofag	-.084	-.046	.002
Helse- og oppvekstfag	.032	.014	.406
Medier og kommunikasjon	-.036	-.004	.739
Naturbruk	.123	.018	.157
Restaurant- og matfag	-.135	-.036	.008
Service og samferdsel	-.128	-.042	.002
R²:		0.00	

B=ustandardisert regresjonskoeffisient; Beta=Standardiserte regresjonskoeffisient

Variablene i regresjonsanalysen som presenteres i Tabell 6.9 forklarer så godt som ingenting av variasjonen i *Faglig trivsel* ($R^2=0.00$). Vi ser imidlertid at det å tilhøre Elektrofag eller Service og samferdsel har en signifikant negativ effekt, men betaværdien er svært lav og av liten til ingen betydning.

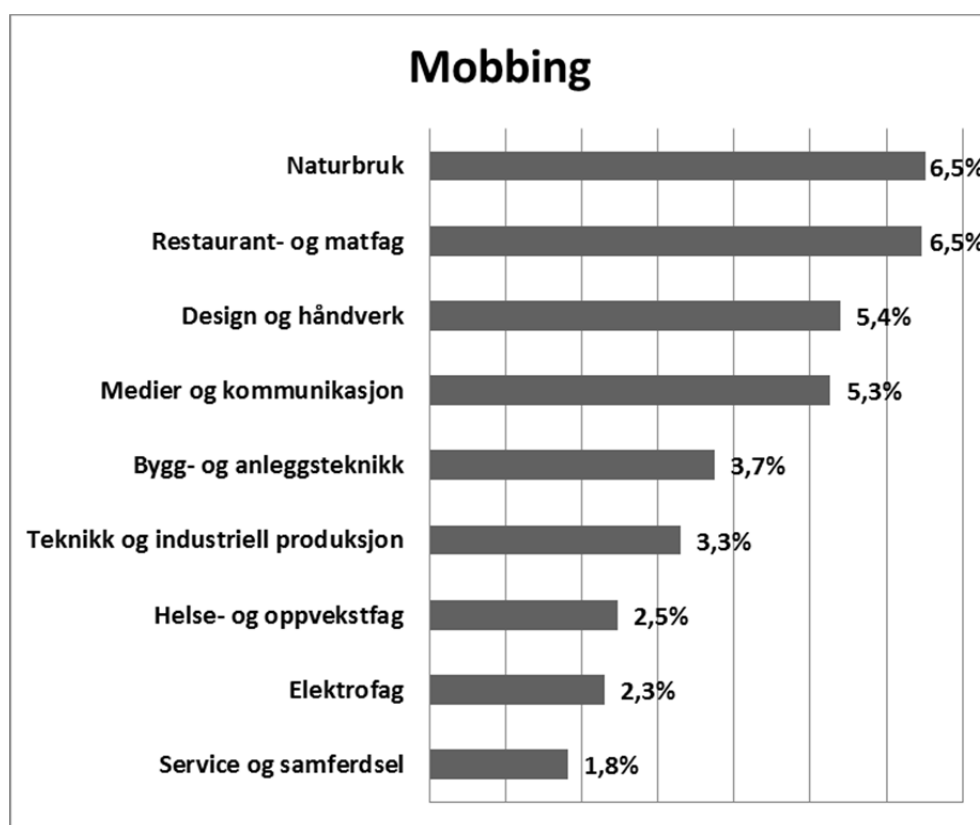
6.4 Mobbing og psykososialt miljø

Når det gjelder spørsmålet om mobbing er det lite hensiktsmessig å kjøre tilsvarende analyser som for de øvrige temaene i Lærlingundersøkelsen, av to ulike grunner. For det første er det vanlig å omtale mobbing først når en opplever det to til tre ganger i måneden eller mer. For det andre er mobbevariabelen så skjevfordelt at det ikke er hensiktsmessig å kjøre gjennomsnittsanalyser. Vi har derfor laget en mobbevariabel hvor lærlinger som oppgir at de har blitt mobbet to til tre ganger i måneden eller mer blir kategorisert som *Mobbet* og de øvrige blir kategorisert som *Ikke mobbet*.

Tabell 6.10 Frekvensfordeling, samt andel mobbet fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (prosent).

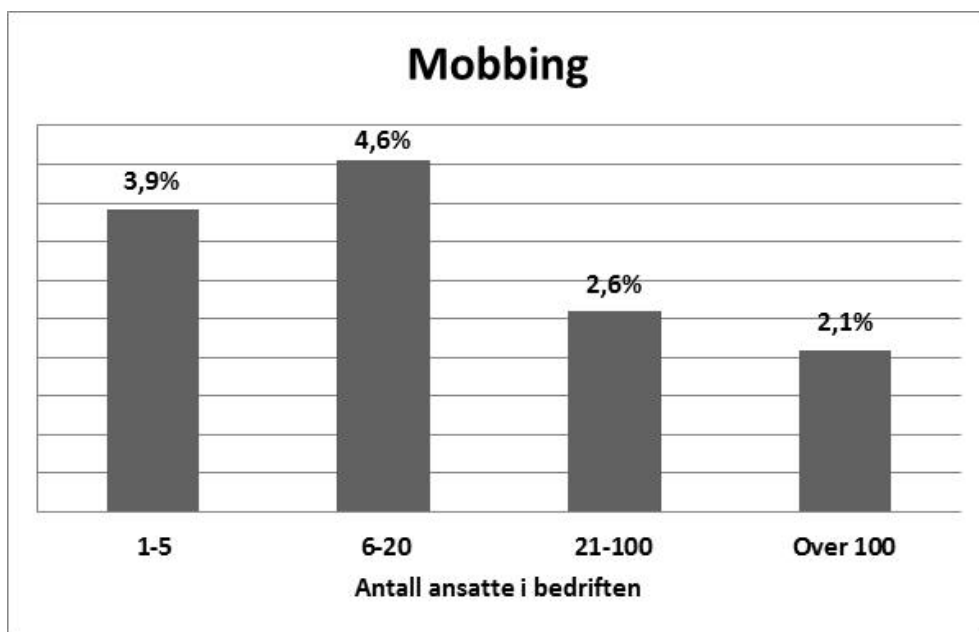
Mobbing						
Flere ganger i uken	Omtrent en gang i uken	2-3 ganger i måneden	En sjelden gang	Ikke i det hele tatt	Flere ganger i uken	Andel mobbet
Q6666 Er du blitt mobbet på arbeidsplassen de siste månedene?	0.8	0.8	1.7	12.1	84.6	3.3
Kjønn						
Gutt						3.1
Jente						3.6
Alder						
19 eller yngre						3.1
20 eller eldre						3.4
Tilhørighet til opplæringskontor (OLK)						
Ikke OLK						3.8
OLK						3.1

Tabell 6.10 viser hvordan lærlingene fordeler seg på mobbespørsmålet, samt andel som oppgir å være mobbet fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor. Tabell 6.10 viser at 3,3 prosent av lærlingene oppgir at de er mobbet på arbeidsplassen to til tre ganger i måneden eller mer. Denne andelen er lik andelen som elever i VG3 rapporterer i Elevundersøkelsen 2012 (Wendelborg mfl 2012). Forskjellen fra elevundersøkelse er at i Lærlingundersøkelsen rapporterer flere jenter at de er mobbet enn gutter. Det er motsatt i Elevundersøkelsen for VG3. Forskjellen er imidlertid ikke av betydning og forskjellen kan dermed være tilfeldig. Vi ser videre at det er små forskjeller i mobbing med tanke på alder og tilhørighet til opplæringskontor.



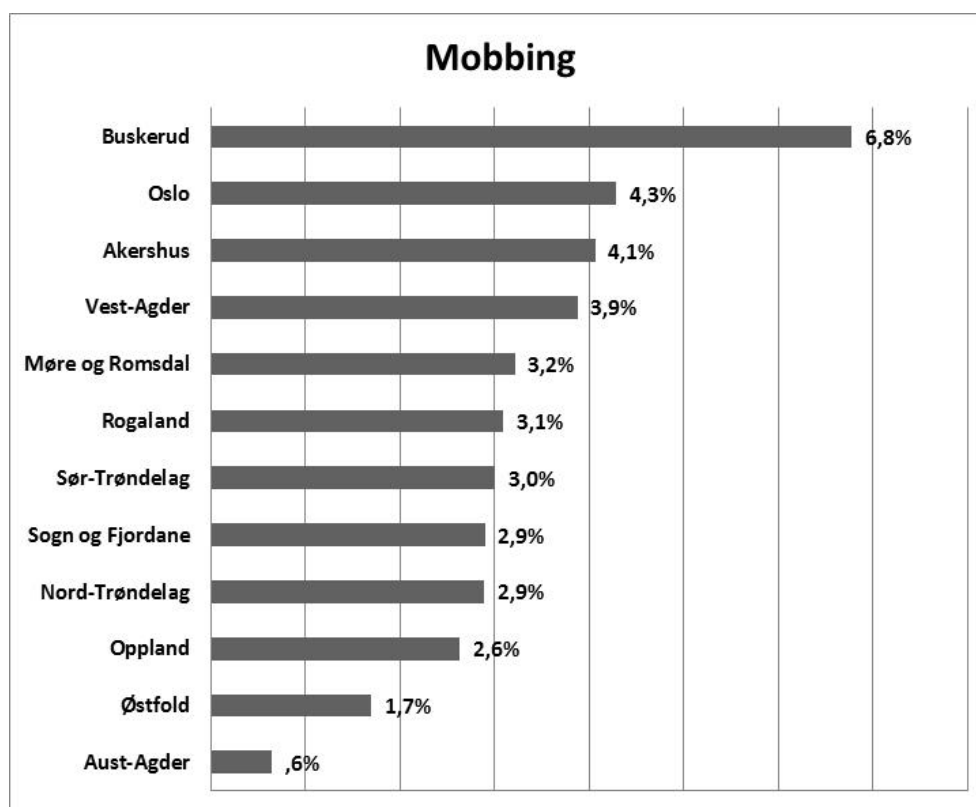
Figur 6.10 Andel mobbet to til tre ganger i måneden eller mer fordelt på utdanningsprogram.

Figur 6.10 viser at det er en andel på 6,5 prosent av lærlingene på Naturbruk og Restaurant- og matfag som opplever at de er mobbet to til tre ganger i måneden eller mer. Lærlinger på Service og samferdsel rapporterer minst mobbing, hvor 1,8 prosent av lærlingene opplever seg mobbet.



Figur 6.11 Andel mobbet to til tre ganger i måneden eller mer fordelt på antall ansatte i bedriften.

I forhold til antall ansatte i bedriften ser vi av Figur 6.11 at færre lærlinger i de største bedriftene rapporterer at de er mobbet enn lærlinger som får opplæringen sin i mindre bedrifter.



Figur 6.12 Andel mobbet to til tre ganger i måneden eller mer fordelt på fylke.

Buskerud utmerker seg negativt i Figur 6.12 hvor vi ser at 6,8 prosent av lærlinger opplever seg mobbet. Lærlinger i Austagder derimot, rapporterer i liten grad om mobbing – 0,6 prosent av lærlingene opplever at de er mobbet to til tre ganger i måneden eller mer i Aust-Agder.

Spørsmålene om psykososialmiljø på arbeidsplassen egner seg ikke til å sette sammen i et samlemaal. Vi velger derfor bare å presentere frekvensfordeling på hvordan lærlingene har svart på enkeltspørsmålene for at rapporten ikke skal bli for omfattende.

Tabell 6.11 *Frekvensfordeling for hvor ofte lærlingene har lagt merke til ulike problemer på arbeidsplassen sin (prosent).*

Psykososialt miljø					
Psykososialt miljø	Svært ofte eller alltid	Nokså ofte	Av og til	Nokså sjelden	Svært sjelden eller aldri
Q6662 Samarbeidsproblemer på arbeidsplassen	1.7	6.8	28.0	33.7	29.9
Q6663 Mobbing eller ondsinnet erting av noen som har problemer med å forsvare seg	.9	2.5	7.2	18.5	70.9
Q6664 Mobbing eller konflikter på grunn av ulik religion, nasjonalitet eller etnisk bakgrunn	.6	.9	3.0	9.0	86.4
Q6665 Seksuell trakassering	.7	.6	1.6	6.8	90.4

Tabell 6.11 viser at lærlingene jevnt over legger merke til få problemer på arbeidsplassen. En del har lagt merke til samarbeidsproblemer, 8,5 prosent legger merke til det fra nokså ofte til alltid. Når det gjelder mobbing og seksuell trakassering er det få lærlinger som rapporterer at de har lagt merke til det.

6.5 Opplevelse av arbeidsdagen

Spørsmålene som omhandler opplevelsen av arbeidsdagen gir ikke mening å slå sammen i et samlemål. For at ikke rapporten skal bli alt for omfattende vil vi bare presentere frekvensfordelingen på hvordan lærlingene har svart på disse spørsmålene.

Tabell 6.12 *Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler om Opplevelse av arbeidsdagen.*

Opplevelse av arbeidsdagen							
	Svært ofte eller alltid	Nokså ofte	Av og til	Nokså sjelden	Svært sjelden eller aldri	Gj.snitt	SA
Opplevelse av arbeidsdagen							
Q6667 Jeg gjør mange enkle rutineoppgaver	19.3	36.2	35.3	7.1	2.1	2.37	0.94
Q6668 Jeg jobber mye for meg selv	16.8	33.0	33.4	13.0	3.8	2.54	1.03
Q6669 Jeg får vanskelige oppgaver	3.7	17.8	54.6	19.3	4.6	3.03	0.84
Q6670 Jeg er sliten etter arbeidsdagen	13.7	28.9	43.1	11.1	3.3	2.61	0.96
Q6671 Jeg er redd for å gjøre feil	9.0	15.5	32.8	29.5	13.2	3.23	1.13
Q6672 Opplever du noe av det som er nevnt over som et problem?	2.0	5.2	17.3	27.8	47.6	3.14	1.01
	Nei	Delvis	Ja	(n)			
Q6754 Har du sagt fra til arbeidsgiveren om noen av disse problemene?	29.5	47.7	22.8	(1706)			
Q6673 Tar arbeidsgiveren tak i disse problemene?	24.7	52.4	23.0	(1163)			

Tabell 6.12 viser at godt over halvparten av lærlingene rapporterer at de Svært ofte eller alltid eller nokså ofte gjør mange enkle rutineoppgaver. Videre ser vi at rundt halvparten oppgir at de jobber mye for seg selv. Lærlingene plasserer seg rundt midt på treet på spørsmålet om de får vanskelige oppgaver og litt over 40 prosent oppgir at de nokså ofte til alltid er sliten etter arbeidsdagen. Rundt 25 prosent oppgir at de nokså ofte til alltid er redd for å gjøre feil. Det er kun et fåtall (7,2 prosent) som oppgir at noe av de forholdene som er nevnt er nokså ofte til alltid et problem. Tabell 6.12 viser også at rundt 23 prosent av de som har rapportert at de har opplevd noen av de nevnte forholdene (n=1706) har sagt fra til arbeidsgiveren og rundt 25 prosent oppgir at arbeidsgiveren tar ikke tak i disse problemene.

6.6 Læringskrav

Tabell 6.13 *Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Læringskrav.*

Læringskrav							
	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gj.snitt	SA
Læringskrav						3.91	0.78
Q6676 Krever jobben din at du lærer deg nye ting? (Kunnskaper, holdninger og ferdigheter)	1.3	5.4	26.9	41.5	24.9	3.83	0.66
Q6677 Er jobben din utfordrende på en positiv måte?	1.1	4.1	20.3	44.1	30.3	3.98	0.81

Tabell 6.13 viser litt over 70 prosent av lærlingene oppgir at jobben deres krever at en lærer seg nye ting og er utfordrende på en positiv måte, nokså ofte eller svært ofte eller alltid.

Tabell 6.14 *Læringskrav fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik)*

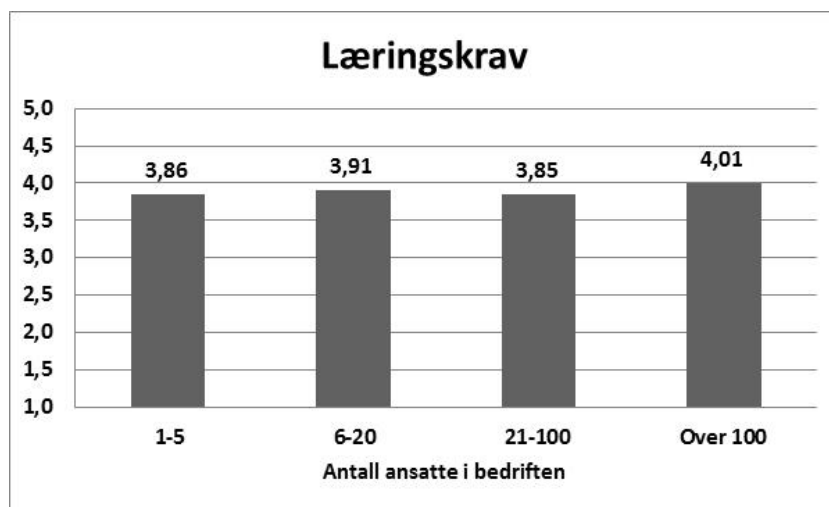
Læringskrav		
	Gj.snitt	SA
Kjønn		
Gutt	3.92	0.77
Jente	3.90	0.82
Alder		
19 eller yngre	3.95	0.76
20 eller eldre	3.89	0.80
Tilhørighet til opplæringskontor (OLK)		
Ikke OLK	3.94	0.82
OLK	3.90	0.77

Tabell 6.14 viser at det ikke er noen vesentlige forskjeller mellom gutter og jenter, eller i alder med tanke på opplevelse av *Læringskrav* på arbeidsplassen. Det er heller ikke forskjell i svargivingen om en tilhører et opplæringskontor eller ikke.



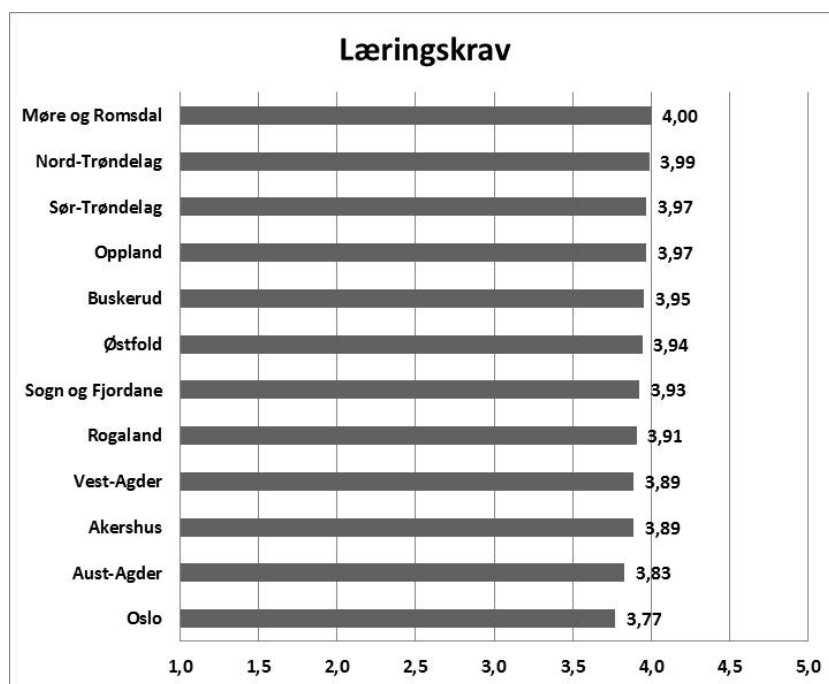
Figur 6.13 Læringskrav fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).

Det kommer klart fram i Figur 6.13 at lærlinger fra ulike utdanningsprogram skårer forskjellig på *Læringskrav*. Lærlinger som tilhører Teknikk og industriell produksjon skårer høyere enn lærlinger på Service og samferdsel eller Medier og Kommunikasjon (Cohens $d=0.28$; $ES= .14$).



Figur 6.14 Læringskrav fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).

Det er ingen store forskjeller i hvordan en lærlinger skårer på *Læringskrav* sett i forhold til hvor mange ansatte det er i bedriften (Figur 6.14). Størst forskjell er det mellom lærlinger i bedrifter som har mellom 21 og 100 ansatte og lærlinger i bedrifter med over 100 ansatte (cohens $d=0.20$; $ES=.10$).



Figur 6.15 Læringskrav fordelt på fylke (gjennomsnitt).

Figur 6.15 viser at Lærlinger i Oslo skårer lavest på *Læringskrav*. Lærlinger i Møre og Romsdal derimot skårer høyeste (Cohens $d=0.30$; $ES=.15$)

Tabell 6.15 *Multivariat lineær regresjon: Læringskrav kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.*

	Læringskrav		
	B	Beta	Sig.
Konstant	4.015		.000
Kjønn (Gutt =1; Jente=2)	-.042	-.025	.161
Alder (19 eller yngre=0; 20 eller eldre=1)	-.060	-.038	.003
Antall ansatte i bedriften (1 1-5; 2 6-20; 3 21-100; 4 Over 100)	.040	.049	.000
Opplæringskontor (0=nei; 1=ja)	-.060	-.032	.018
Utdanningsprogram (Teknikk og industriell produksjon=referansekategori)			
Bygg- og anleggsteknikk	-.042	-.020	.174
Design og håndverk	.040	.010	.484
Elektrofag	-.161	-.087	.000
Helse- og oppvekstfag	-.057	-.025	.148
Medier og kommunikasjon	-.145	-.017	.192
Naturbruk	-.098	-.014	.265
Restaurant- og matfag	-.181	-.047	.001
Service og samferdsel	-.239	-.076	.000
R²:		0.01	

B=ustandardisert regresjonskoeffisient; Beta=Standardiserte regresjonskoeffisient

Tabell 6.15 viser for det første at det bare er 1 prosent av variasjonen i svarfordelingen som kan tilskrives bakgrunnsdataene i modellen ($R^2 = 0.01$). De over 20 oppgir litt lavere *Læringskrav* og den øker med antall ansatte i bedriften. Dersom vi ser på tilhørighet til utdanningsprogram ser vi at lærlinger på Elektrofag, Restaurant- og matfag, samt Service og samferdsel har en negativ effekt på hvordan lærlingene skårer på *Læringskrav*, sett i forhold til lærlinger på Teknikk og industriell produksjon.

6.7 Læringsmuligheter

Tabell 6.16 Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Læringsmuligheter.

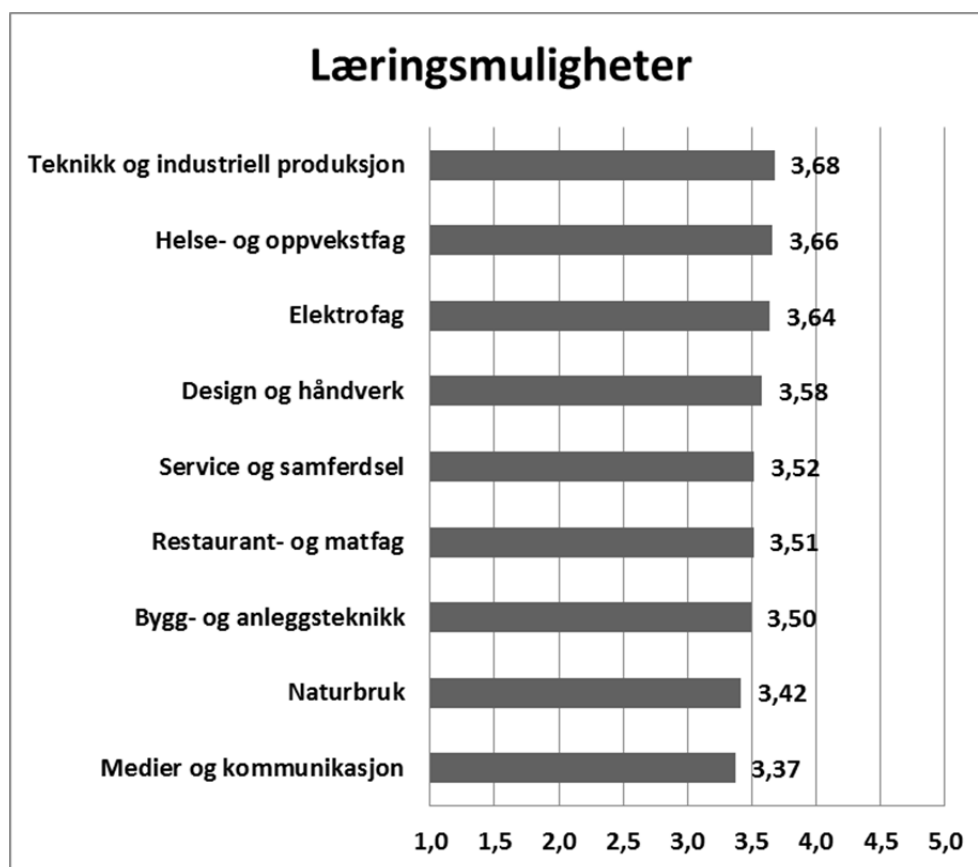
Læringsmuligheter							
	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gj.snitt	SA
Læringsmuligheter						3.59	0.83
Q6681 Sørger arbeidsgiveren for at du får du arbeidsoppgaver som gjør at du utvikler deg i faget?	3.3	10.0	29.1	39.7	17.9	3.59	1.00
Q6682 Får du lære faget gjennom å samarbeide med dyktige kollegaer?	1.7	5.6	18.3	39.5	34.8	4.00	0.95
Q6683 Har du mulighet til å ta kurs, sertifikater eller annen opplæring for å utvikle deg i faget?	12.8	17.6	29.5	22.1	18.0	3.15	1.27
Q6684 Har du tilgang til læremidler som bøker, arbeidsbeskrivelser eller digitale læremidler på jobben?	7.7	12.0	20.8	27.2	32.3	3.64	1.26

Jevnt over skårer lærlingene godt over midt på treet på spørsmålene som inngår i samlemålet *Læringsmuligheter*. Tabell 6.16 viser at det store flertallet av lærlingene (ca 75 prosent) oppgir at de nokså ofte eller svært ofte eller alltid får lære faget gjennom å samarbeide med dyktige kollegaer. Det er færre som opplever at de har muligheter til å ta kurs, sertifikater eller annen opplæring for å utvikle seg i faget.

Tabell 6.17 Læringsmuligheter fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik)

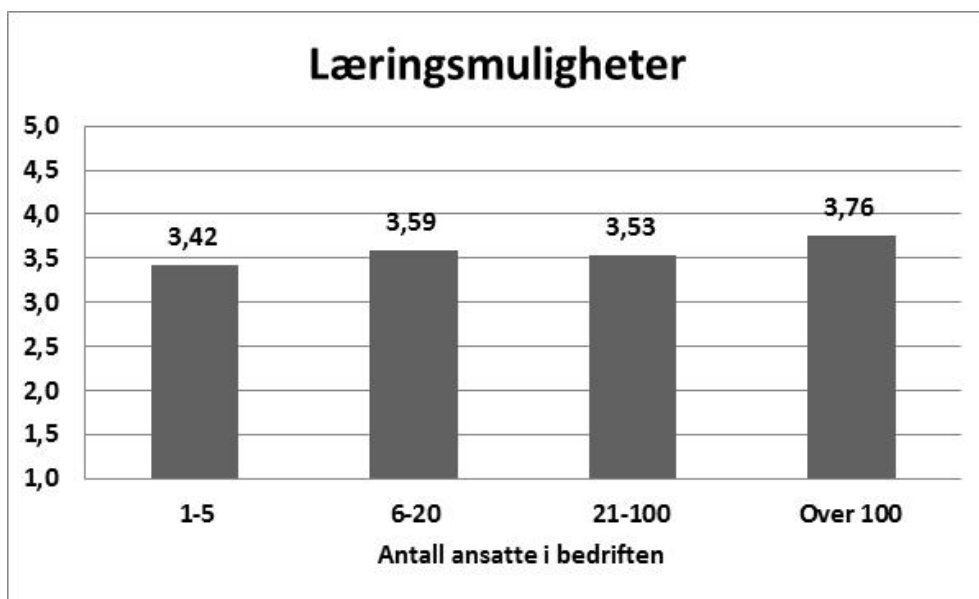
Læringsmuligheter		
	Gj.snitt	SA
Kjønn		
Gutt	3.59	0.82
Jente	3.61	0.85
Alder		
19 eller yngre	3.65	0.80
20 eller eldre	3.55	0.85
Tilhørighet til opplæringskontor (OLK)		
Ikke OLK	3.60	0.87
OLK	3.59	0.82

Tabell 6.17 viser at det er ingen vesentlig forskjell i svargivning på *Læringsmuligheter* med bakgrunn i kjønn, alder eller tilhørighet til opplæringskontor.



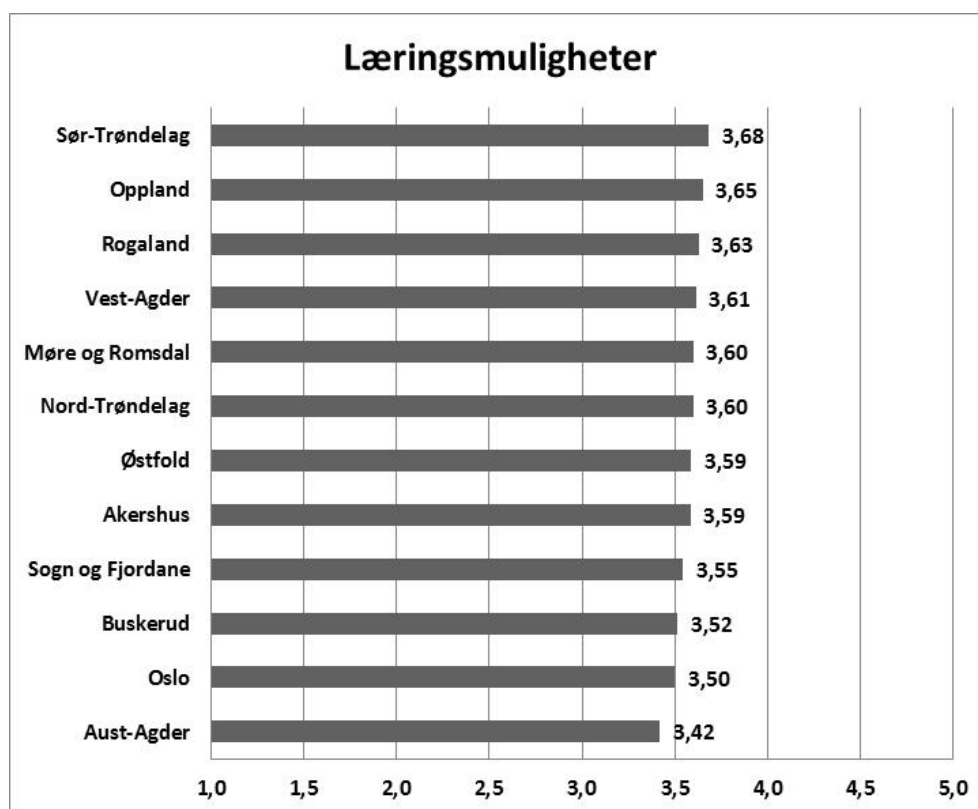
Figur 6.16 Læringsmuligheter fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).

Figur 6.16 viser at lærlinger som tilhører Teknikk og industriell produksjon skårer høyest på *Læringsmuligheter*, mens lærlinger på Medier og kommunikasjon skårer lavest. Denne forskjellen er klart signifikant (Cohens $d=0.33$; $ES=.17$).



Figur 6.17 Læringsmuligheter fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).

Figur 6.17 viser at lærlinger i bedrifter med over 100 ansatte skårer klart høyere på *Læringsmuligheter* enn lærlinger i bedrifter med 1 til 5 ansatte (Cohens $d=0.40$; $ES=.19$).



Figur 6.18 Læringsmuligheter fordelt på fylke (gjennomsnitt).

Lærlinger i Sør-Trøndelag oppgir høyest skår på *Læringsmuligheter*, mens lærlinger i Aust-Agder skiller seg ut med lavest skåre (Cohens $d=0.33$; $ES=.16$).

Tabell 6.18 *Multivariat lineær regresjon: Læringsmuligheter kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.*

	Læringsmuligheter		
	B	Beta	Sig.
Konstant	3.455		.000
Kjønn (Gutt =1; Jente=2)	.007	.004	.823
Alder (19 eller yngre=0; 20 eller eldre=1)	-.098	-.059	.000
Antall ansatte i bedriften (1 1-5; 2 6-20; 3 21-100; 4 Over 100)	.078	.090	.000
Opplæringskontor (0=nei; 1=ja)	-.001	.000	.975
Utdanningsprogram (Teknikk og industriell produksjon=referansekategori)			
Bygg- og anleggsteknikk	-.117	-.052	.000
Design og håndverk	.048	.012	.433
Elektrofag	.011	.006	.706
Helse- og oppvekstfag	.018	.007	.671
Medier og kommunikasjon	-.095	-.010	.426
Naturbruk	-.126	-.017	.181
Restaurant- og matfag	-.116	-.028	.038
Service og samferdsel	-.132	-.039	.004
R²:		0.02	

B=ustandardisert regresjonskoeffisient; Beta=Standardiserte regresjonskoeffisient

Tabell 6.18 viser at alder har en negativ effekt på *Læringsmuligheter*, noe som vil si at lærlinger over 19 har en større tilbøyelighet til å legge seg lavere på skalaen enn de som er 19 eller yngre. Som vi så i de bivariate analysene har antall ansatte en positiv effekt på *Læringsmuligheter*. Når det gjelder utdanningsprogram har det å tilhøre Bygg- og anleggsteknikk eller Service- og samferdsel en negativ effekt på skåre på *Læringsmuligheter* sett i forhold til det å tilhøre Teknikk- og industriell produksjon. Imidlertid ser vi at variablene i modellen bare forklarer 2 prosent av variasjonen i samlemålet *Læringsmuligheter*.

6.8 Innsats

Tabell 6.19 Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler *Innsats*.

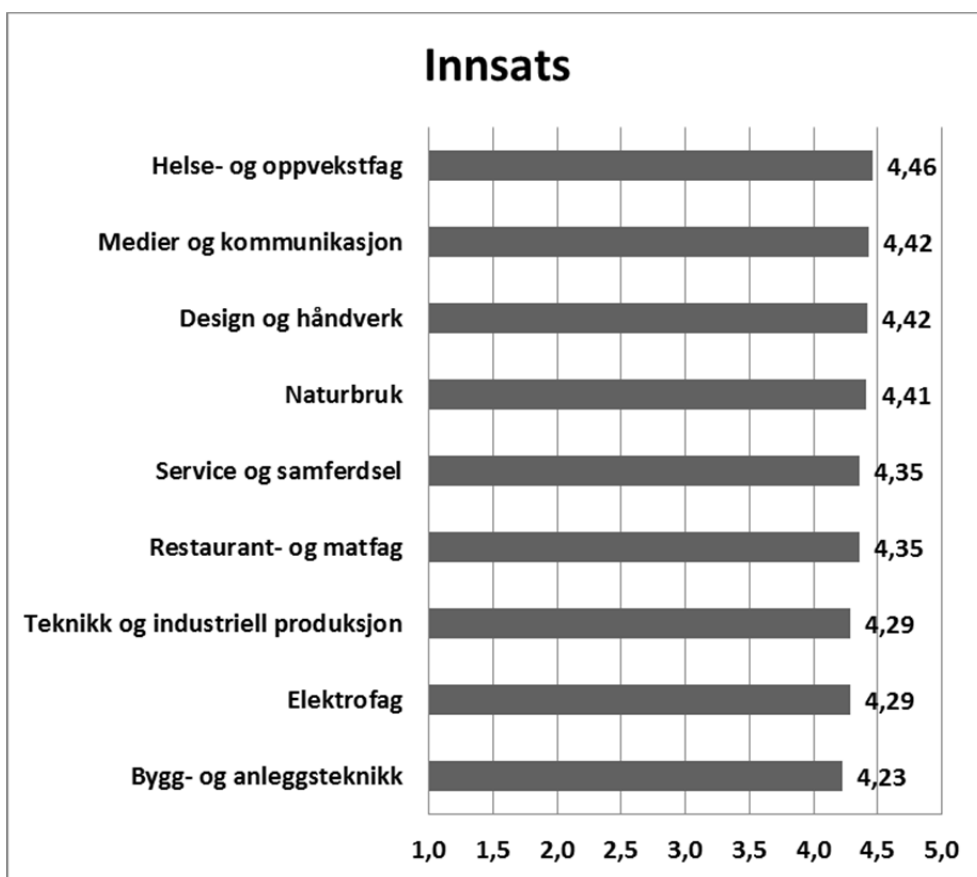
Innsats							
	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gj.snitt	SA
Innsats						4.33	0.51
Q6685 Jeg har god innsats i jobben	0.1	0.2	4.5	47.1	48.1	4.43	0.60
Q6686 Jeg ser hva som trengs å gjøres uten at kollegaer må si fra til meg	0.1	0.6	13.4	49.5	36.3	4.21	0.70
Q6687 Jeg oppsøker informasjon eller hjelp hvis det er noe jeg ikke forstår eller får til på egen hånd	0.2	0.9	10.3	37.7	50.8	4.38	0.72
Q6688 Hvis jeg får en vanskelig oppgave står jeg på til jeg har løst den	0.2	1.1	11.5	44.9	42.4	4.28	0.72

Frekvensfordelingen i Tabell 6.19 viser at lærlingene skårer til dels svært høyt på de variablene som inngår i *Innsats*. Dette indikerer følgelig at lærlingene mener de har en høy innsats og selvstendighet i arbeidet sitt.

Tabell 6.20 *Innsats fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).*

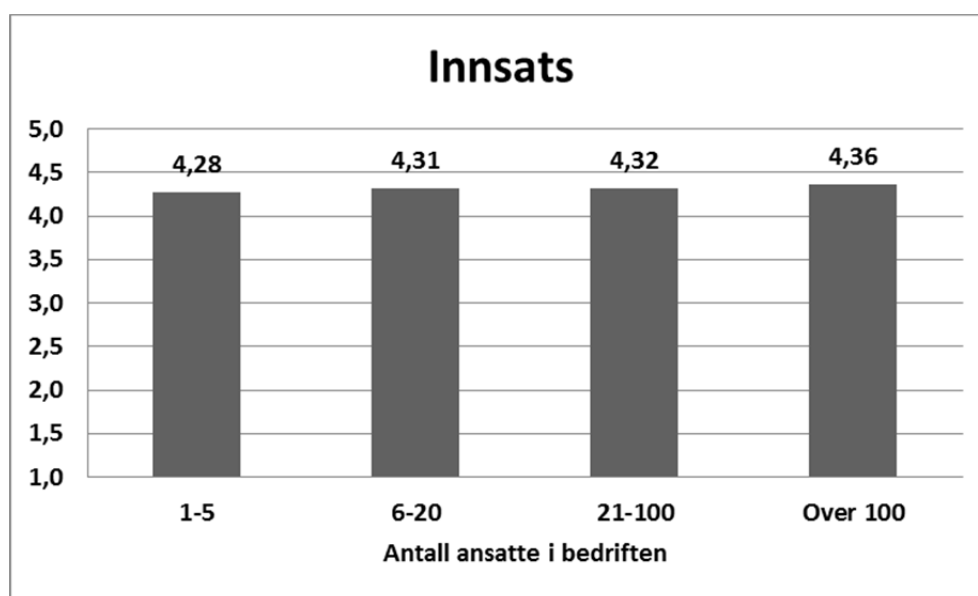
Innsats		
	Gj.snitt	SA
Kjønn		
Gutt	4.29	0.51
Jente	4.43	0.49
Alder		
19 eller yngre	4.31	0.50
20 eller eldre	4.35	0.50
Tilhørighet til opplæringskontor (OLK)		
Ikke OLK	4.41	0.48
OLK	4.30	0.51

I Tabell 6.20 kommer det frem at jenter oppgir at de har høyere *Innsats* enn gutter (Cohens $d=0.28$; $ES=.14$). Lærlinger som ikke tilhører et opplæringskontor oppgir også høyere *Innsats* enn de som tilhører et opplæringskontor (cohens $d=.22$; $ES=.11$).



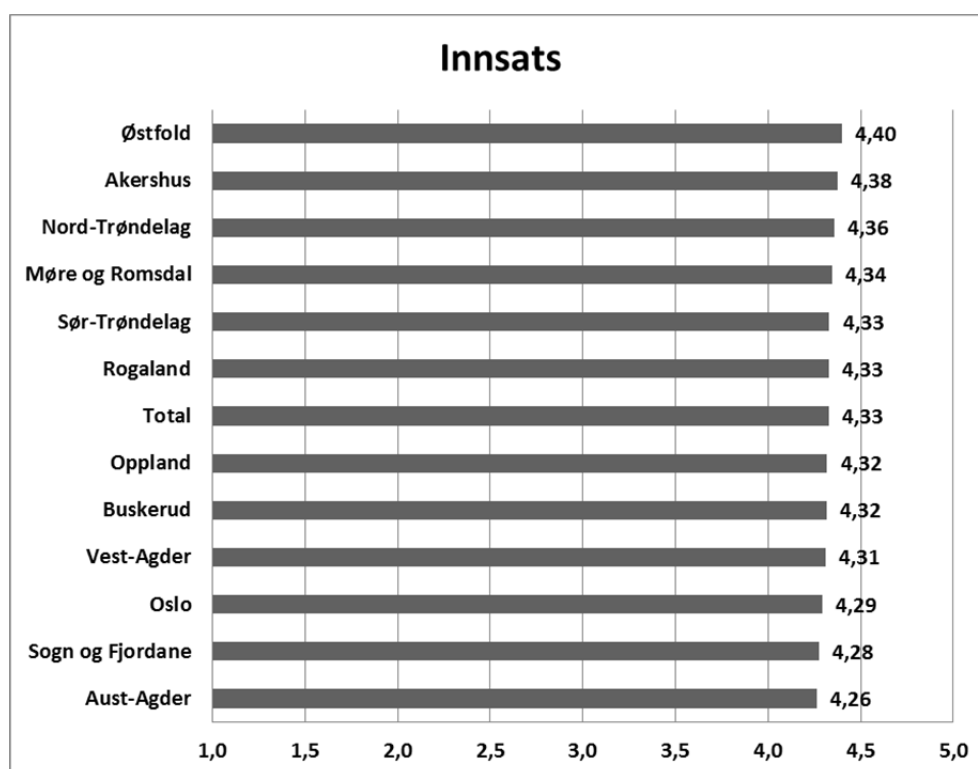
Figur 6.19 Innsats fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).

Lærlinger på Helse- og oppvekstfag skårer høyest på *Innsats*, mens elever på Bygg- og anleggsteknikk skårer lavest. Denne forskjellen er klar (Cohens $d=0.46$; $ES=.23$), men vi kan legge merke til at to av de tre utdanningsprogrammene som skårer høyest har en klar overvekt av jenter, mens for de tre som skårer lavest er over 90 prosent av lærlingene gutter. Det kan derfor være vanskelig å si ut fra denne figuren om det er kjønn eller utdanningsprogram som kan forklare denne forskjellen.



Figur 6.20 *Innsats fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).*

Figur 6.20 viser at det er ingen forskjell i svargivingen på *Innsats* med tanke på hvor mange ansatte det er i bedriften hvor lærlingene får sin opplæring..



Figur 6.21 *Innsats fordelt på fylke (gjennomsnitt).*

Lærlinger i Østfold skårer høyest på *Innsats*, mens lærlinger i Aust-Agder skårer lavest (Cohens $d=0.28$; $ES=.14$).

Tabell 6.21 *Multivariat lineær regresjon: Innsats kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.*

	Innsats		
	B	Beta	Sig.
Konstant	4.173		.000
Kjønn (Gutt =1; Jente=2)	.069	.063	.000
Alder (19 eller yngre=0; 20 eller eldre=1)	.036	.036	.005
Antall ansatte i bedriften (1 1-5; 2 6-20; 3 21-100; 4 Over 100)	.031	.059	.000
Opplæringskontor (0=nei; 1=ja)	-.046	-.038	.005
Utdanningsprogram (Teknikk og industriell produksjon=referansekategori)			
Bygg- og anleggsteknikk	-.066	-.049	.001
Design og håndverk	.087	.034	.019
Elektrofag	-.032	-.026	.072
Helse- og oppvekstfag	.073	.050	.004
Medier og kommunikasjon	.089	.016	.220
Naturbruk	.106	.024	.065
Restaurant- og matfag	.022	.009	.509
Service og samferdsel	-.001	.000	.972
R²:		0.03	

B=ustandardisert regresjonskoeffisient; Beta=Standardiserte regresjonskoeffisient

Regresjonsanalysen som rapporteres i Tabell 6.21 vi ser at det å være jente eller 20 år eller eldre har en positiv innvirkning på *Innsats*. Det samme har størrelse på bedriften. Det vil si at lærlinger har en tilbøyelighet til å skåre høyere på *Innsats* jo flere ansatte det er i bedriften, kontrollert for de andre variablene i modellen, mens lærlinger som har tilhørighet til et opplæringskontor har en tilbøyelighet til å skåre lavere. Når det gjelder utdanningsprogram ser vi at det å ha en tilhørighet til Bygg- og anlegg har en negativ effekt på *Innsats* (sett i forhold til Teknikk og industriell produksjon), mens Helse og oppvekstfag har en positiv effekt. Merk at disse resultatene er kontrollert for kjønn jf. kommentar til Figur 6.19

6.9 Mestring

Tabell 6.22 *Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Mestring.*

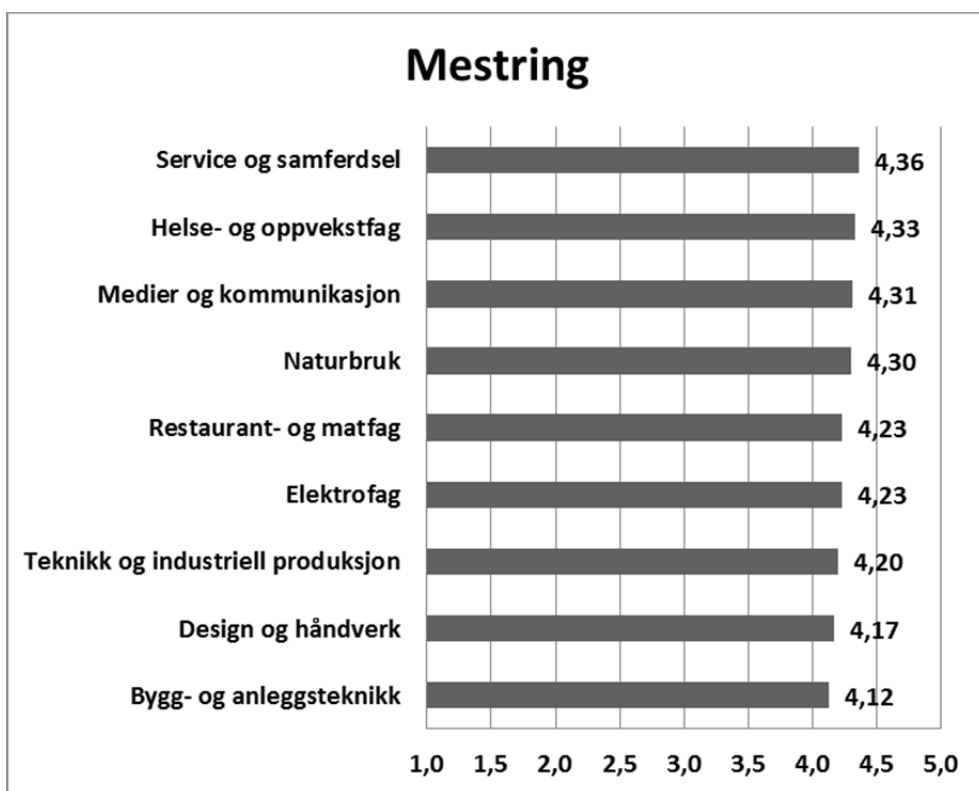
Mestring							
	I svært liten grad	I nokså liten grad	Verken eller	I nokså stor grad	I svært stor grad	Gj.snitt	SA
Q6689 Opplever du at du mestrer arbeidsoppgavene dine?	0.3	0.6	6.0	62.2	30.9	4.23	0.61

Det er bare ett spørsmål som skal fange opp lærlingenes opplevelse av *Mestring*. Tabell 6.22 viser at rundt 93 prosent av lærlingene oppgir at de mestrer arbeidsoppgavene i nokså stor grad eller i svært stor grad.

Tabell 6.23 *Mestring fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).*

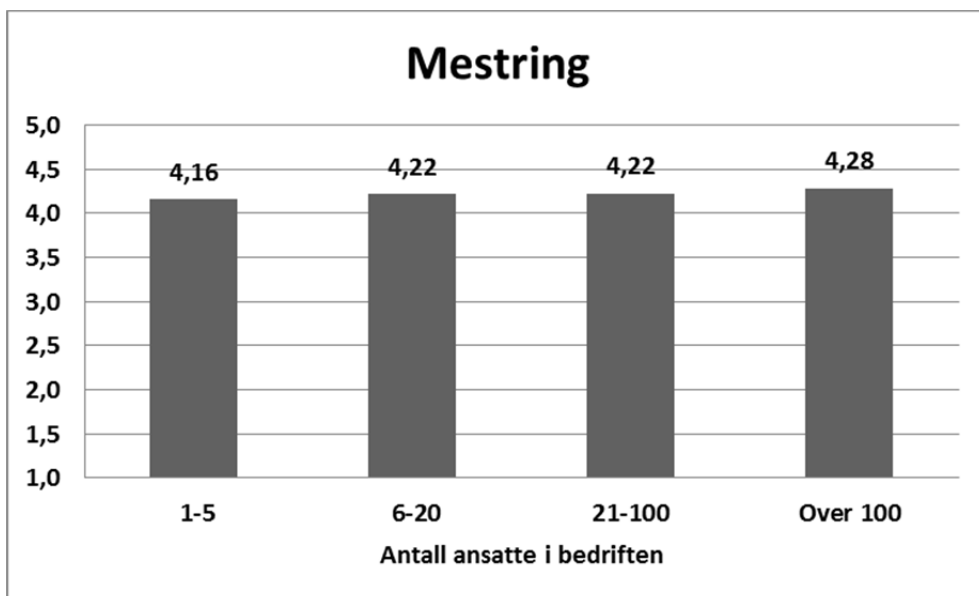
Mestring			
		Gj.snitt	SA
Kjønn			
Gutt		4.21	0.59
Jente		4.28	0.63
Alder			
19 eller yngre		4.22	0.57
20 eller eldre		4.24	0.63
Tilhørighet til opplæringskontor (OLK)			
Ikke OLK		4.28	0.61
OLK		4.21	0.60

Det er ingen forskjeller i opplevelse av *Mestring* med tanke på kjønn, alder eller tilhørighet til opplæringskontor ifølge Tabell 6.23.



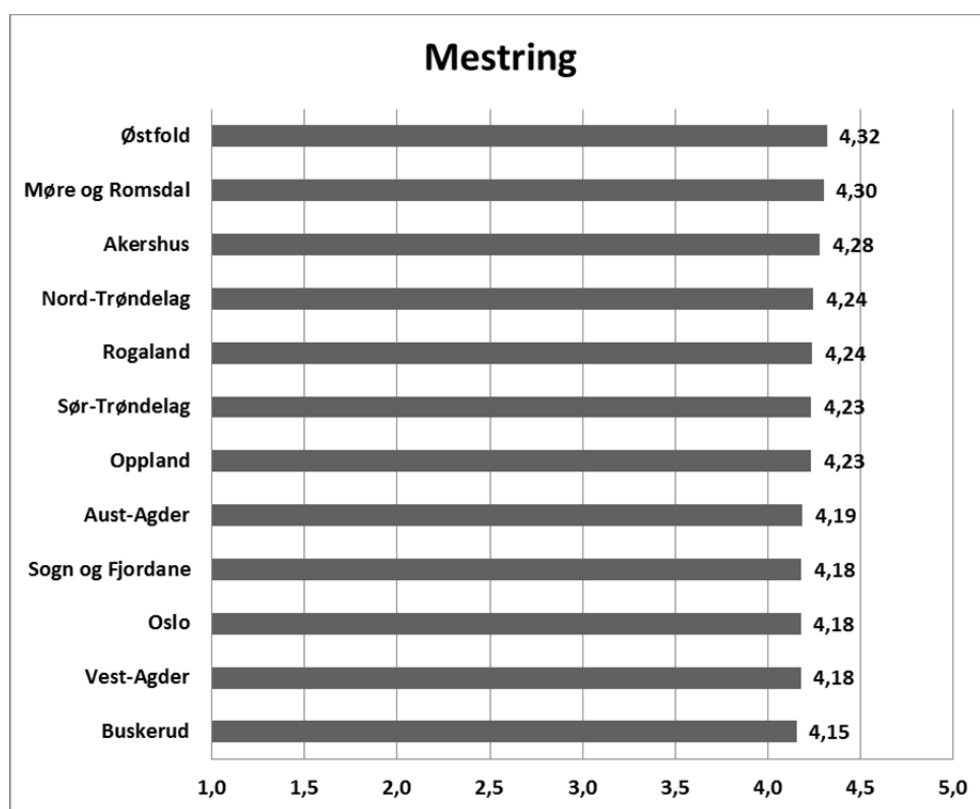
Figur 6.22 Mestring fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).

Lærlinger som tilhører Service og samferdsel skårer høyest på *Mestring*, mens Lærlinger på Bygg og anleggsgfag skårer lavest (Cohens $d=0.39$; $ES=.19$).



Figur 6.23 Mestring fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).

Tilsynelatende skårer lærlinger i de største bedriftene høyere på *Mestring* enn lærlinger i de minste bedriftene, men forskjellen er ikke signifikant.



Figur 6.24 Mestring fordelt på fylke (gjennomsnitt).

Figur 6.24 viser at lærlinger i Østfold rapporterer høyest *Mestring*, mens Lærlinger i Buskerud rapporterer lavest (Cohens $d=0.29$; $ES=.15$).

Tabell 6.24 *Multivariat lineær regresjon: Mestring kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.*

	Mestring		
	B	Beta	Sig.
Konstant	4.159		.000
Kjønn (Gutt =1; Jente=2)	-.005	.000	.998
Alder (19 eller yngre=0; 20 eller eldre=1)	.010	.009	.494
Antall ansatte i bedriften (1 1-5; 2 6-20; 3 21-100; 4 Over 100)	.027	.043	.001
Opplæringskontor (0=nei; 1=ja)	-.030	-.021	.126
Utdanningsprogram (Teknikk og industriell produksjon=referansekategori)			
Bygg- og anleggsteknikk	-.072	-.044	.002
Design og håndverk	.004	.001	.929
Elektrofag	.013	.009	.548
Helse- og oppvekstfag	.105	.060	.000
Medier og kommunikasjon	.098	.015	.251
Naturbruk	.118	.023	.079
Restaurant- og matfag	.022	.007	.581
Service og samferdsel	.140	.058	.000
R²:		0.01	

B=ustandardisert regresjonskoeffisient; Beta=Standardiserte regresjonskoeffisient

Regresjonsanalysen i tabell 6.24 viser størrelsen på bedriften (antall ansatte) har en positiv effekt på hvordan lærlingene skårer på *Mestring* når en kontrollerer for de øvrige variablene. Bygg- og anleggsteknikk har en negativ effekt, mens Helse- og oppvekstfag og Service og samferdsel har en positiv effekt når en ser det i forhold til Teknikk og industriell produksjon.

6.10 Motivasjon på arbeidsplassen

Tabell 6.25 *Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Motivasjon på arbeidsplassen.*

	Motivasjon på arbeidsplassen						Gj.snitt	SA
	Svært lite motivert	Nokså lite motivert	Verken eller	Nokså godt motivert	Svært godt motivert			
Q6693 Er du motivert for å lære i lærebedriften?	0.48	0.94	3.09	28.82	66.67	4.60	0.64	

Tabell 6.25 viser at lærlingene oppgir at de er svært motiverte på arbeidsplassen.

Tabell 6.26 *Motivasjon på arbeidsplassen fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).*

Motivasjon på arbeidsplassen		
	Gj.snitt	SA
Kjønn		
Gutt	4.60	0.64
Jente	4.63	0.63
Alder		
19 eller yngre	4.62	0.64
20 eller eldre	4.60	0.64
Tilhørighet til opplæringskontor (OLK)		
Ikke OLK	4.62	0.66
OLK	4.60	0.64

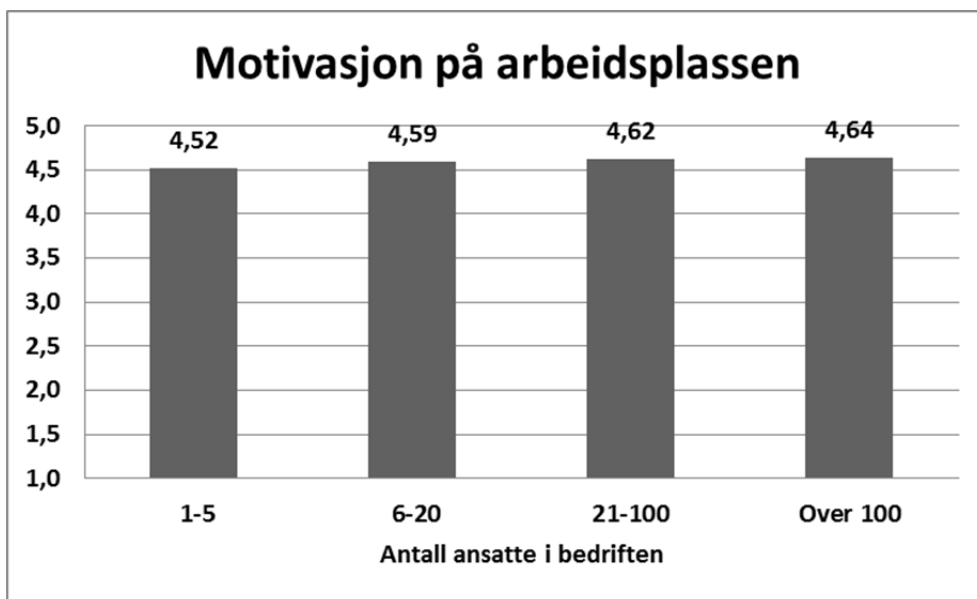
Det at lærlingene skårer svært høyt på *Motivasjon på arbeidsplassen* kan ikke tilskrives kjønn, alder eller tilhørighet til opplæringskontor ifølge Tabell 6.26.



Figur 6.25 *Motivasjon på arbeidsplassen fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).*

Lærlinger som tilhører Helse og oppvekstfag oppgir høyest *Motivasjon på arbeidsplassen*, mens lærlinger på Restaurant og matfag skårer lavest (Cohens $d=0.27$;

ES=13). Imidlertid må vi huske på at også lærlinger som tilhører Restaurant og matfag skårer svært høyt på *Motivasjon på arbeidsplassen*.



Figur 6.26 *Motivasjon på arbeidsplassen fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).*

Figur 6.26 viser en gradvis økning i *Motivasjon på arbeidsplassen* med antall ansatte i bedriften. Det er imidlertid ingen betydningsfull forskjell i motivasjon mellom lærlinger i de minste bedriftene sammenlignet med lærlinger i de største.



Figur 6.27 *Motivasjon på arbeidsplassen fordelt på fylke (gjennomsnitt).*

Lærlingene i Nord-Trøndelag oppgir høyest *Motivasjon på arbeidsplassen*, mens i motsatt ende ligger Lærlingene i Oslo (Cohens $d=0.27$; $ES=.14$).

Tabell 6.27 *Multivariat lineær regresjon: Motivasjon på arbeidsplassen kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.*

Motivasjon på arbeidsplassen			
	B	Beta	Sig.
Konstant	4.529		.000
Kjønn (Gutt =1; Jente=2)	.015	.011	.537
Alder (19 eller yngre=0; 20 eller eldre=1)	-.016	-.013	.314
Antall ansatte i bedriften (1 1-5; 2 6-20; 3 21-100; 4 Over 100)	.037	.055	.000
Opplæringskontor (0=nei; 1=ja)	-.011	-.007	.592
Utdanningsprogram (Teknikk og industriell produksjon=referansekategori)			
Bygg- og anleggsteknikk	.005	.003	.838
Design og håndverk	.017	.005	.712
Elektrofag	-.067	-.044	.003
Helse- og oppvekstfag	.035	.019	.273
Medier og kommunikasjon	.024	.003	.793
Naturbruk	.046	.008	.520
Restaurant- og matfag	-.124	-.039	.004
Service og samferdsel	-.137	-.053	.000
R²:		0.01	

B=ustandardisert regresjonskoeffisient; Beta=Standardiserte regresjonskoeffisient

Tabell 6.27 viser at når en kontrollerer for de andre variablene i modellen øker *Motivasjon på arbeidsplassen* med antall ansatte. Videre har Elektrofag, Restaurant- og matfag, samt Service og samferdsel, en negativ betydning på *Motivasjon på arbeidsplassen*. Igjen vil vi understreke at dette er snakk om svært svake effekter og variablene i modellen forklare svært lite av variasjonen i *Motivasjon på arbeidsplassen*.

6.11 Skolen som forberedelse (Kvalitet)

Tabell 6.28 Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Skolen som forberedelse (Kvalitet).

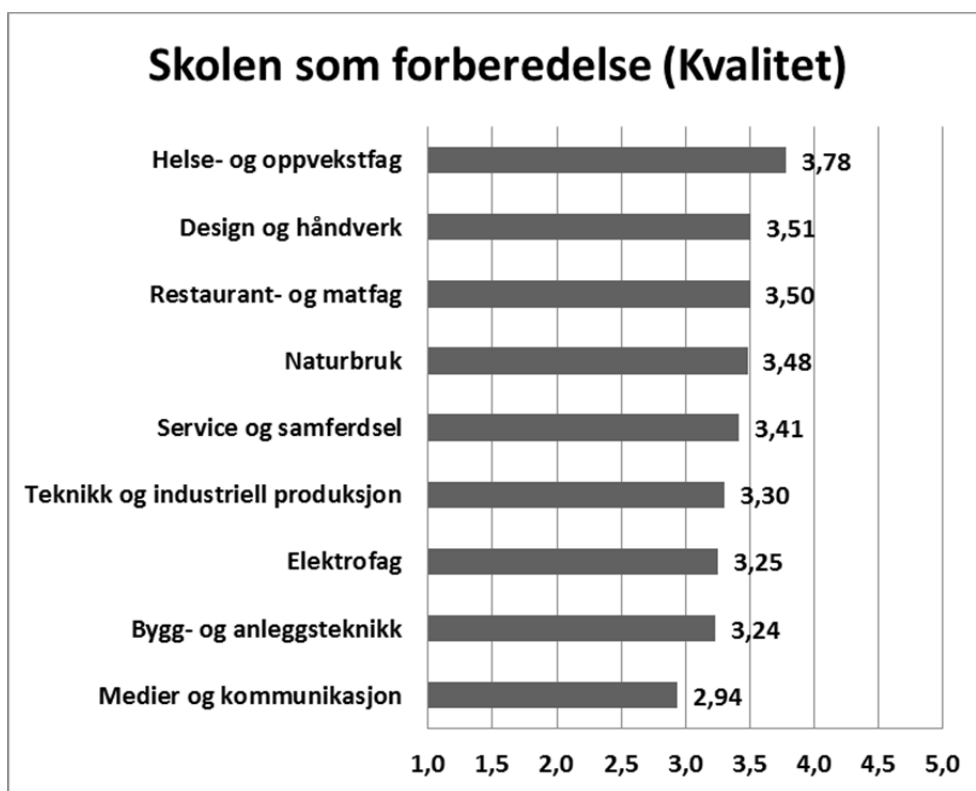
Skolen som forberedelse (Kvalitet)							
	Helt uenig	Nokså uenig	Verken enig eller uenig	Nokså enig	Helt enig	Gj.snitt	SA
Skolen som forberedelse (Kvalitet)						3.38	0.80
Q6694 Undervisningen i fellesfagene (norsk, engelsk, matematikk, osv.) var tilpasset faget mitt	10.4	20.3	34.3	28.2	6.8	3.01	1.08
Q6695 Undervisningen i yrkesfagene ga et godt grunnlag for det jeg skulle lære i lærebedriften	5.0	12.6	24.4	40.8	17.1	3.53	1.07
Q6696 Utstyret vi brukte på skolen var oppdatert og i god stand	8.4	18.2	28.7	33.3	11.4	3.21	1.12
Q6768 Lærerne mine hadde god innsikt i det jeg skulle møte i læretiden	4.9	12.5	25.4	39.1	18.1	3.53	1.08
Q6697 Praksisen på skolen var relevant for opplæringen i arbeidslivet	4.7	11.2	23.1	38.4	22.6	3.63	1.09

Tabell 6.28 viser svarfordelingen på spørsmålene som omhandler kvaliteten i skolen som forberedelse til opplæring i arbeidslivet. Som vi ser plasserer lærlingene seg litt over midt på treet. Et spørsmålet som trekker litt ned er spørsmålet «Q6694 Undervisningen i fellesfagene (norsk, engelsk, matematikk, osv.) var tilpasset faget mitt». Denne påstanden er det litt over 30 prosent som er nokså eller helt uenig i.

Tabell 6.29 *Skolen som forberedelse (Kvalitet) fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).*

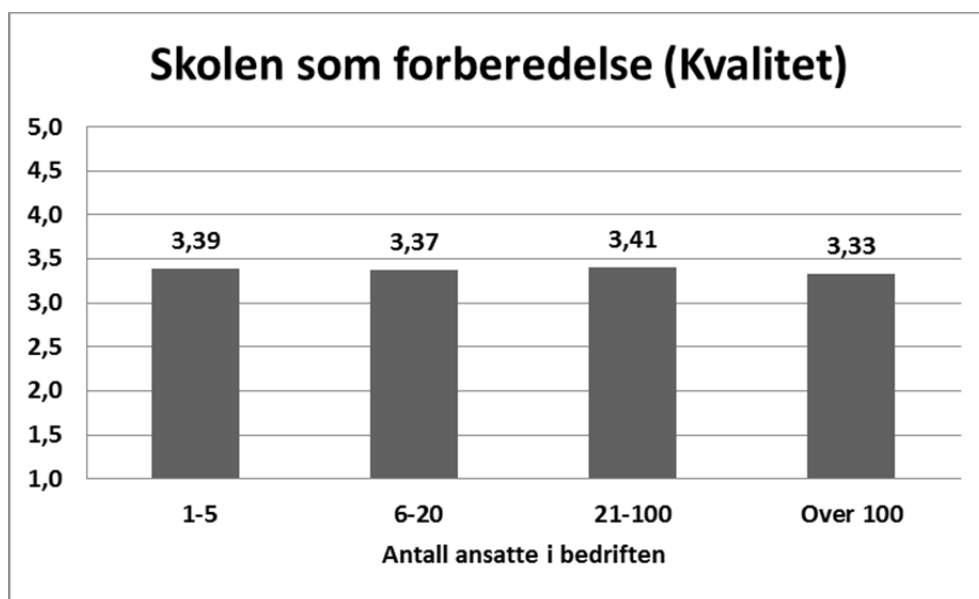
Skolen som forberedelse (Kvalitet)		
	Gj.snitt	SA
Kjønn		
Gutt	3.28	0.79
Jente	3.62	0.75
Alder		
19 eller yngre	3.40	0.79
20 eller eldre	3.36	0.80
Tilhørighet til opplæringskontor (OLK)		
Ikke OLK	3.51	0.81
OLK	3.34	0.79

Tabell 6.29 viser at gutter skårer klart lavere på samlemålet *Skolen som forberedelse (Kvalitet)* enn jenter (Cohens $d=0.44$; $ES=0.22$). Det er ingen forskjeller i alder, men de som tilhører et opplæringskontor er skårer lavere enn øvrige lærlinger (Cohens $d=0.22$; $ES=0.11$).



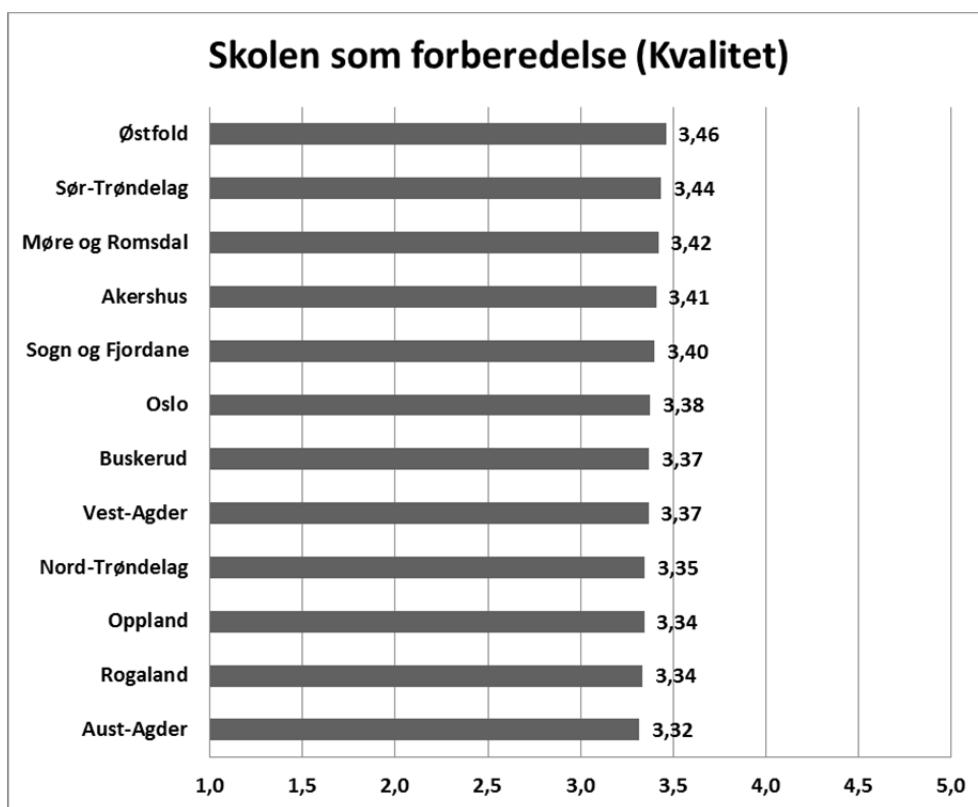
Figur 6.28 Skolen som forberedelse (Kvalitet) fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).

I Figur 6.28 kommer det klart fram at lærlinger som tilhører Medier og kommunikasjon skårer klart lavere på målet *Skolen som forberedelse (Kvalitet)* enn øvrige lærlinger. Det motsatte gjelder for lærlinger som tilhører Helse- og oppvekstfag som skårer høyest. Forskjellen mellom disse to utdanningsprogrammene er stor (Cohens $d=1.12$; $ES=.49$).



Figur 6.29 Skolen som forberedelse (Kvalitet) fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).

Det er ingen forskjell i lærlingenes svargivning på *Skolen som forberedelse (Kvalitet)* sett i forhold til antall ansatte i bedriften (Figur 6.29).



Figur 6.30 Skolen som forberedelse (Kvalitet) fordelt på fylke (gjennomsnitt).

Lærlinger i Østfold skårer høyest på *Skolen som forberedelse (Kvalitet)*, mens lærlinger i Aust-Agder skårer lavest, men denne forskjellen er ikke signifikant.

Tabell 6.30 *Multivariat lineær regresjon: Skolen som forberedelse (Kvalitet) kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.*

Skolen som forberedelse (Kvalitet)			
	B	Beta	Sig.
Konstant	3.209		.000
Kjønn (Gutt =1; Jente=2)	.117	.067	.001
Alder (19 eller yngre=0; 20 eller eldre=1)	-.052	-.033	.013
Antall ansatte i bedriften (1 1-5; 2 6-20; 3 21-100; 4 Over 100)	-.002	-.003	.835
Opplæringskontor (0=nei; 1=ja)	-.010	-.005	.706
Utdanningsprogram (Teknikk og industriell produksjon=referansekategori)			
Bygg- og anleggsteknikk	-.060	-.029	.073
Design og håndverk	.165	.043	.008
Elektrofag	-.031	-.017	.312
Helse- og oppvekstfag	.384	.171	.000
Medier og kommunikasjon	-.396	-.046	.001
Naturbruk	.131	.020	.144
Restaurant- og matfag	.157	.042	.004
Service og samferdsel	.090	.029	.050
R²:		0.06	

B=ustandardisert regresjonskoeffisient; Beta=Standardiserte regresjonskoeffisient

Tabell 6.30 viser at det å være jente har en positiv effekt på opplevelsen av *Skolen som forberedelse (Kvalitet)* når en kontrollerer for de øvrige variablene i modellen. Det som har størst forklaringskraft i modellen er om en tilhører Helse- og oppvekstfag. Dette utdanningsprogrammet har en relativ sterk positiv effekt på *Skolen som forberedelse (Kvalitet)* med en Betaverdi på .17. Restaurant- og matfag og Medier og kommunikasjon har henholdsvis en positiv og negativ effekt. Effektverdien er likevel betraktelig lavere enn effekten til Helse- og oppvekstfag. Målet R^2 viser at variablene i modellen er med å forklare 6 prosent av variasjonen i *Skolen som forberedelse (Kvalitet)*. Dette er lavt, men høyere enn hva vi har sett tidligere i denne rapporteringen.

6.12 Skolen som forberedelse (Tilfredshet)

Tabell 6.31 Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Skolen som forberedelse (Tilfredshet).

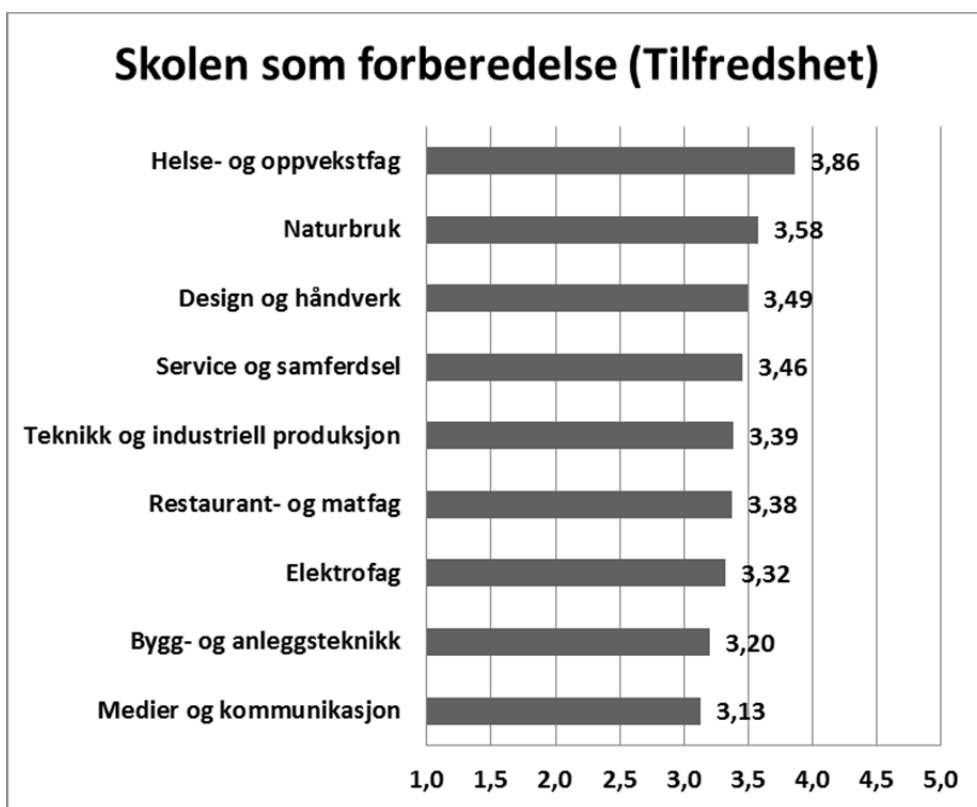
Skolen som forberedelse (Tilfredshet)							
	Svært misfornøyd	Nokså misfornøyd	Verken fornøyd eller misfornøyd	Nokså fornøyd	Svært godt fornøyd	Gj.snitt	SA
Q6700 Hvor fornøyd er du med opplæringen i skolen som forberedelse til opplæringen i arbeidslivet?	4.7	11.6	31.5	41.6	10.7	3.42	0.99

Tabell 6.31 viser at nesten 42 prosent av lærlingene er nokså fornøyd med skolen som forberedelse til opplæringen til arbeidslivet, mens nesten 11 prosent er svært fornøyd. Rundt 16 prosent er svært misfornøyd eller nokså misfornøyd, men jevnt over plasserer lærlingene seg litt over midt på treet når det gjelder hvor fornøyde de er med skolen som forberedelse til opplæringen til arbeidslivet.

Tabell 6.32 Skolen som forberedelse (Tilfredshet) fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).

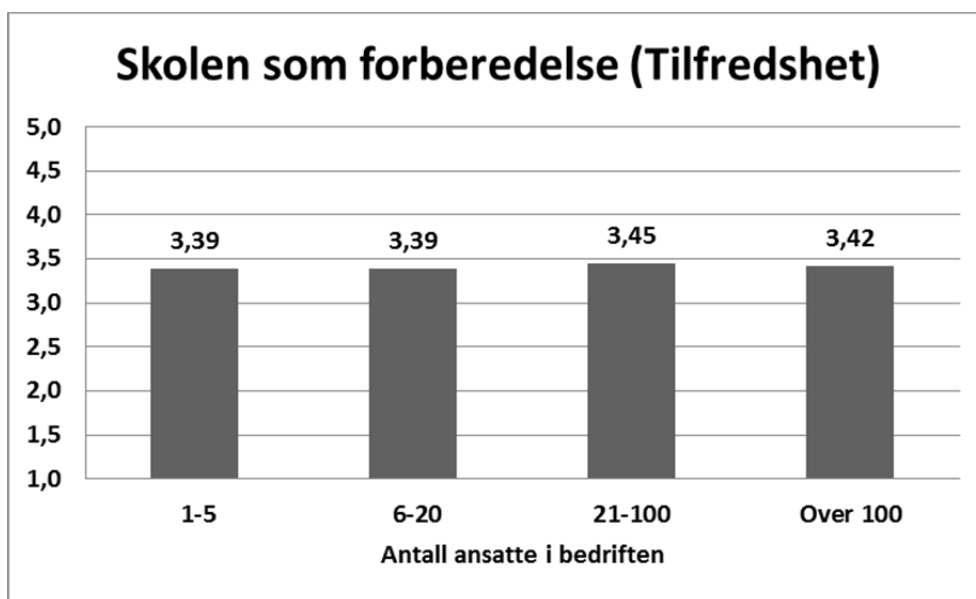
Skolen som forberedelse (Tilfredshet)		
	Gj.snitt	SA
Kjønn		
Gutt	3.34	0.98
Jente	3.64	0.95
Alder		
19 eller yngre	3.45	0.97
20 eller eldre	3.40	0.99
Tilhørighet til opplæringskontor (OLK)		
Ikke OLK	3.56	0.98
OLK	3.38	0.98

Gutter er mindre tilfreds med skolen som forberedelse til opplæringen i arbeidslivet enn jenter, ifølge Tabell 6.32 (Cohens $d=0.31$; $ES=.15$). Det er ingen betydningsfulle forskjeller verken med tanke på alder eller tilhørighet til et opplæringskontor.



Figur 6.31 Skolen som forberedelse (Tilfredshet) fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).

Figur 6.31 viser at Lærlinger som tilhører Helse- og oppvekstfag er klart mer tilfreds med skolen som forberedelse til arbeidslivet enn øvrige lærlinger, mens lærlinger fra Medier og kommunikasjon havner i den andre enden av skalaen (Cohens $d=0.79$; $ES=.37$). Ser vi i forhold til *Skolen som forberedelse (Kvalitet)* (Figur 6.28), ser vi at Helse- og oppvekstfag skårte klart bedre enn øvrige lærlinger også der, mens det er mer variasjon blant de øvrige utdanningsprogrammene.



Figur 6.32 Skolen som forberedelse (Tilfredshet) fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).

Figur 6.32 viser at det er ingen forskjell i tilfredshet med skolen som forberedelse til arbeidslivet og antall ansatte i bedriften.



Figur 6.33 Skolen som forberedelse (Tilfredshet) fordelt på fylke (gjennomsnitt).

Lærlinger i Østfold skårer høyest på *Skolen som forberedelse (tilfredshet)*, mens lærlinger i Nord-Trøndelag skårer lavest, men denne forskjellen er ikke signifikant.

Tabell 6.33 *Multivariat lineær regresjon: Skolen som forberedelse (Tilfredshet) kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.*

Skolen som forberedelse (Tilfredshet)			
	B	Beta	Sig.
Konstant	3.327		.000
Kjønn (Gutt =1; Jente=2)	.045	.021	.278
Alder (19 eller yngre=0; 20 eller eldre=1)	-.067	-.034	.010
Antall ansatte i bedriften (1 1-5; 2 6-20; 3 21-100; 4 Over 100)	.014	.014	.318
Opplæringskontor (0=nei; 1=ja)	-.008	-.003	.814
Utdanningsprogram (Teknikk og industriell produksjon=referansekategori)			
Bygg- og anleggsteknikk	-.172	-.068	.000
Design og håndverk	.139	.029	.070
Elektrofag	-.038	-.017	.318
Helse- og oppvekstfag	.452	.165	.000
Medier og kommunikasjon	-.213	-.020	.137
Naturbruk	.192	.023	.089
Restaurant- og matfag	-.020	-.004	.763
Service og samferdsel	.070	.019	.215
R²:		0.04	

B=ustandardisert regresjonskoeffisient; Beta=Standardiserte regresjonskoeffisient

Regresjonsanalysen i tabell viser at Helse og oppvekstfag har en positiv effekt, mens Bygg- og anleggsteknikk har en svakere negativ effekt. For øvrig er det ingen bakgrunnsvariabler som har innvirkning på *Skole som forberedelse (Tilfredshet)*

6.13 Opplæringskontor

Det gir ikke mening å slå sammen spørsmålene som omhandler opplæringskontor i et samlemål. For at ikke rapporten skal bli alt for omfattende vil vi bare presentere frekvensfordelingen på hvordan lærlingene har svart på disse spørsmålene.

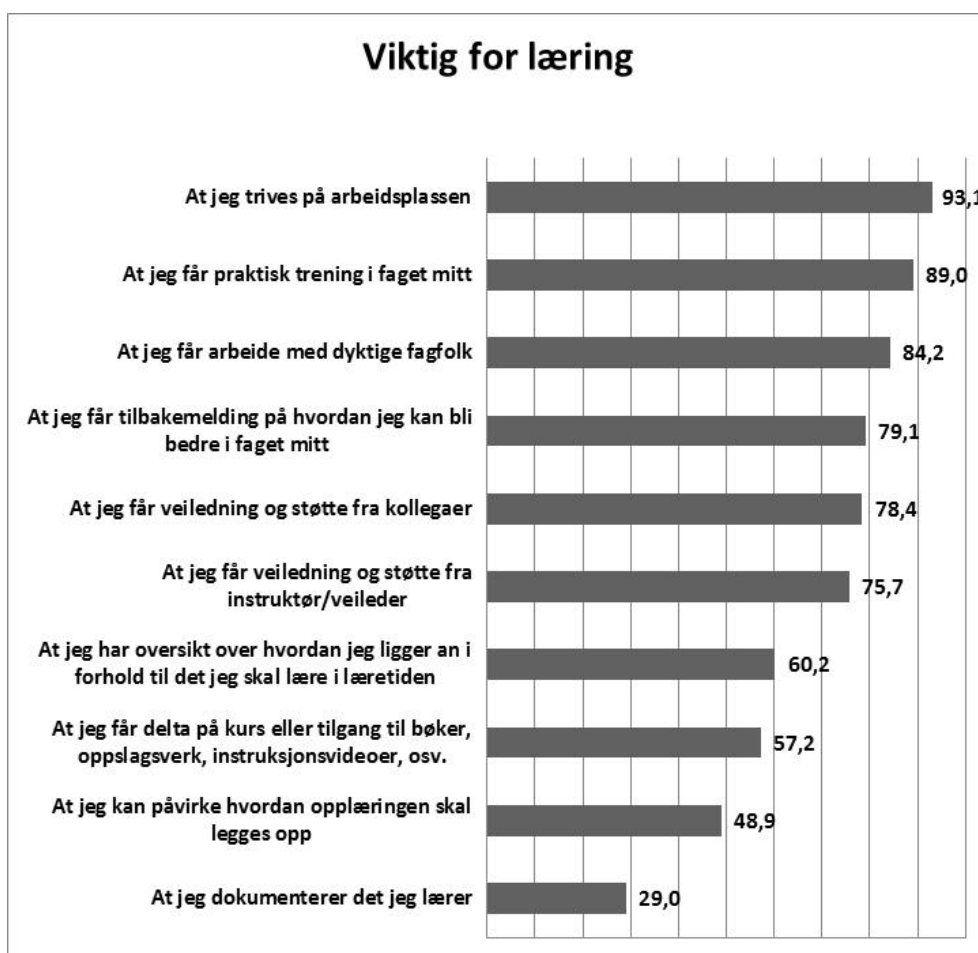
Tabell 6.34 *Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Opplæringskontor*

Opplæringskontor							
	Vet ikke	Ja	Nei				
Q6701 Har du lærekontrakt med et opplæringskontor?	15.0	79.7	5.2				
Q6702 Har du hatt kontakt med opplæringskontoret?	3.4	88.2	8.4				
	Svært misfornøyd	Nokså misfornøyd	Verken fornøyd eller misfornøyd	Nokså fornøyd	Svært godt fornøyd	Gj.snitt	SA
Q6703 Er du fornøyd med oppfølgingen fra opplæringskontoret?	3.3	7.0	22.1	40.1	27.5	3.82	1.02

Tabell 6.34 viser at rundt 80 prosent oppgir at de har opplæringskontrakt med et opplæringskontor, mens hele 15 prosent ikke vet om de har det. Nesten 90 prosent har hatt kontakt med opplæringskontor og det store flertallet (67,6 prosent) er nokså til svært godt fornøyd med oppfølgingen fra opplæringskontoret.

6.14 Viktig for læring

Det gir heller ikke mening å slå sammen spørsmålene som omhandler hva som er viktig for læring i et samlemål. For at ikke rapporten skal bli alt for omfattende vil vi bare presentere andelen som synes de ulike forholdene er svært viktig for læring.



Figur 6.34 Andel som synes de ulike forholdene er svært viktig for at en skal lære/utvikle seg i faget.

Figur 6.34 viser at 93,1 prosent av lærlingene oppgir at det å trives på arbeidsplassen er svært viktig for å lære eller utvikle seg i faget. Også det å få praktisk trening i faget blir ansett som svært viktig, hvor 89 prosent av lærlingene mener det. Det å dokumentere det en lærer er det forholdet som færrest synes er svært viktig (29 prosent).

6.15 Medvirkning

Tabell 6.35 *Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Medvirkning.*

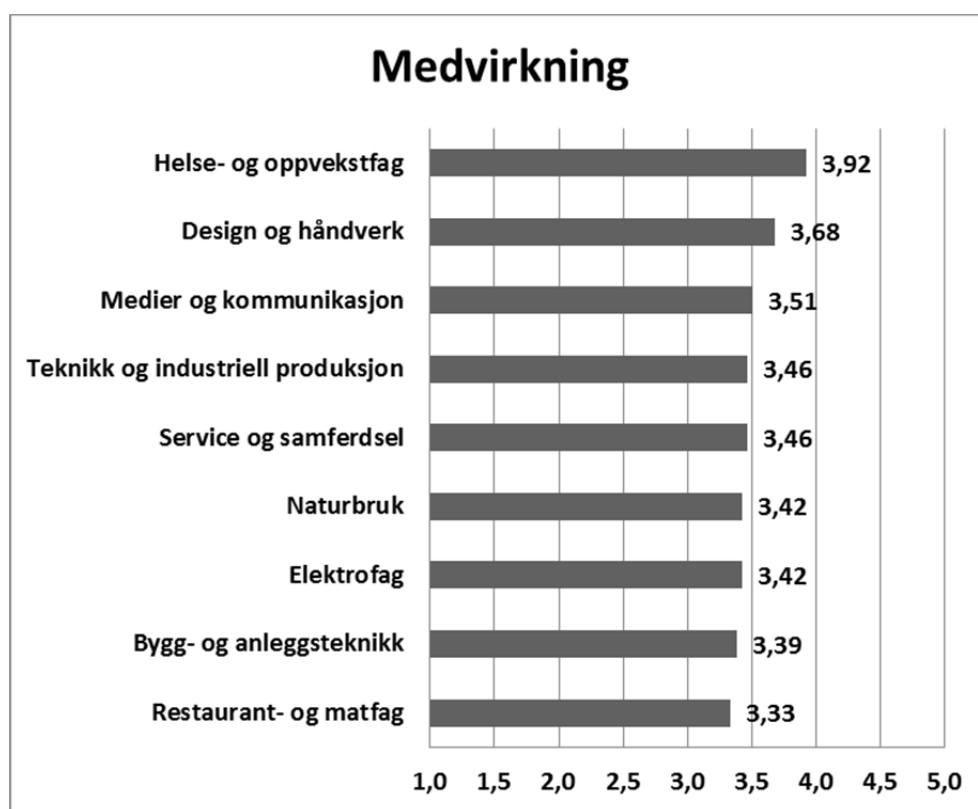
Medvirkning							
	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gj.snitt	SA
Medvirkning						3.51	0.96
Q6719 Deltar du aktivt i planlegging og vurdering av arbeidet ditt? (§3-12)	5.5	12.1	30.5	35.2	16.7	3.45	1.07
Q6720 Tar arbeidsgiveren hensyn til dine synspunkt når dere planlegger opplæringen?(§3-12)	5.4	9.2	28.4	38.1	18.9	3.56	1.06

Tabell 6.35 viser at rundt 52 prosent av lærlingene oppgir at de deltar aktivt i planleggingen og vurderingen av arbeidet sitt nokså ofte eller svært ofte eller alltid. 57 prosent av lærlingene oppgir også at arbeidsgiveren nokså ofte eller svært ofte eller alltid tar hensyn til lærlingens synspunkt i planleggingen av opplæringen.

Tabell 6.36 *Medvirkning fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).*

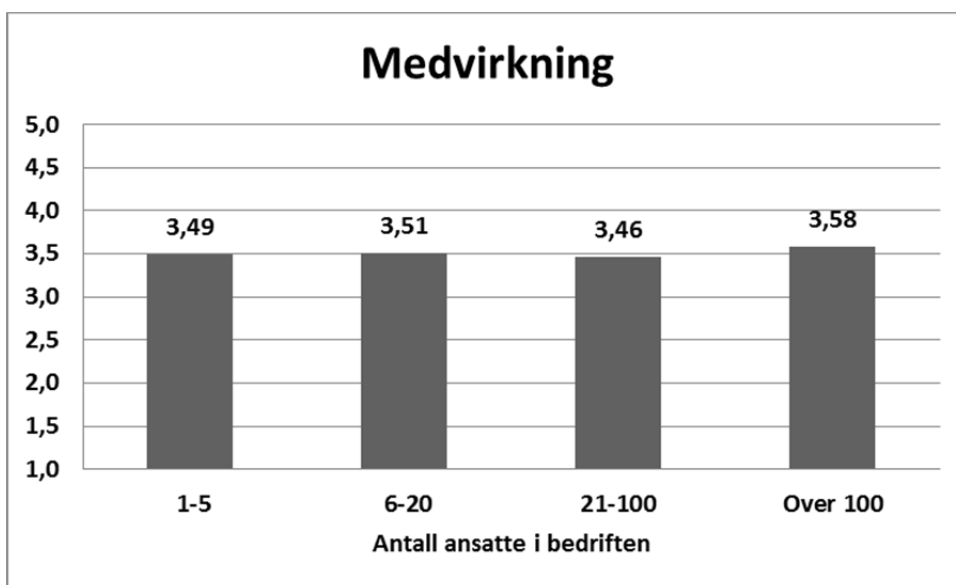
Medvirkning		
	Gj.snitt	SA
Kjønn		
Gutt	3.45	0.95
Jente	3.66	0.97
Alder		
19 eller yngre	3.52	0.93
20 eller eldre	3.50	0.99
Tilhørighet til opplæringskontor (OLK)		
Ikke OLK	3.63	1.01
OLK	3.47	0.95

Tabell 6.36 viser at jenter skårer litt høyere på Medvirkning enn gutter (Cohens $d=0.22$; $ES=.11$). Forskjell i alder og tilhørighet til opplæringskontor gir ikke utslag i hvordan lærlingene skårer på *Medvirkning*.



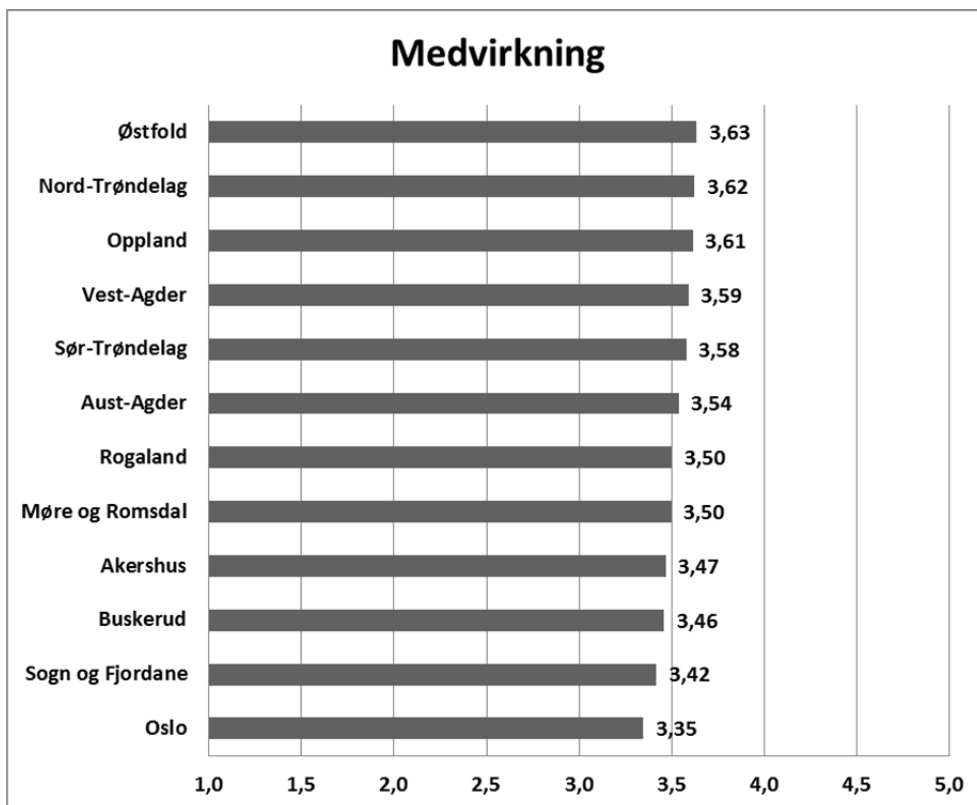
Figur 6.35 Medvirkning fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).

Figur 6.35 viser at Lærlinger som tilhører Helse- og oppvekstfag oppgir klart mer *Medvirkning* enn øvrige lærlinger, mens lærlinger fra Restaurant og matfag oppgir lavest medvirkning (Cohens $d=0.63$; $ES=.30$).



Figur 6.36 Medvirkning fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).

Det er ingen forskjeller i lærlingenes svargivning på *Medvirkning* med bakgrunn i hvor mange ansatte det er i bedriften (Figur 6.36).



Figur 6.37 Medvirkning fordelt på fylke (gjennomsnitt).

Lærlinger i Østfold skårer høyest på *Medvirkning*, sammen med Nord-Trøndelag og Oppland, mens lærlinger i Oslo oppgir lavest medvirkning (Cohens $d=0.28$; $ES=.14$).

Tabell 6.37 *Multivariat lineær regresjon: Medvirkning kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.*

	Medvirkning		
	B	Beta	Sig.
Konstant	3.457		.000
Kjønn (Gutt =1; Jente=2)	-.029	-.014	.435
Alder (19 eller yngre=0; 20 eller eldre=1)	-.019	-.010	.445
Antall ansatte i bedriften (1 1-5; 2 6-20; 3 21-100; 4 Over 100)	.030	.030	.023
Opplæringskontor (0=nei; 1=ja)	-.028	-.012	.374
Utdanningsprogram (Teknikk og industriell produksjon=referansekategori)			
Bygg- og anleggsteknikk	-.076	-.029	.046
Design og håndverk	.263	.055	.000
Elektrofag	-.050	-.022	.140
Helse- og oppvekstfag	.448	.160	.000
Medier og kommunikasjon	.117	.011	.401
Naturbruk	.026	.003	.815
Restaurant- og matfag	-.117	-.025	.069
Service og samferdsel	-.034	-.009	.518
R²:		0.03	

B=ustandardisert regresjonskoeffisient; Beta=Standardiserte regresjonskoeffisient

Tabell 6.37 viser at når vi kontrollerer for de øvrige bakgrunnsvariablene har antall ansatte i bedriften en svak positiv innvirkning på *Medvirkning*. Det vil si at det er en tendens til at lærlinger i bedrifter med mange ansatte skårer høyere på medvirkning enn lærlinger i mindre bedrifter. Det samme gjelder for Helse- og oppvekstfag og litt svakere for Design og håndverk. Altså lærlinger som tilhører disse utdanningsprogrammene har en tendens til å skåre høyere på *Medvirkning* enn øvrige lærlinger når vi kontrollerer for de øvrige variablene.

6.16 Løpende faglig veiledning

Tabell 6.38 *Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Løpende faglig veiledning.*

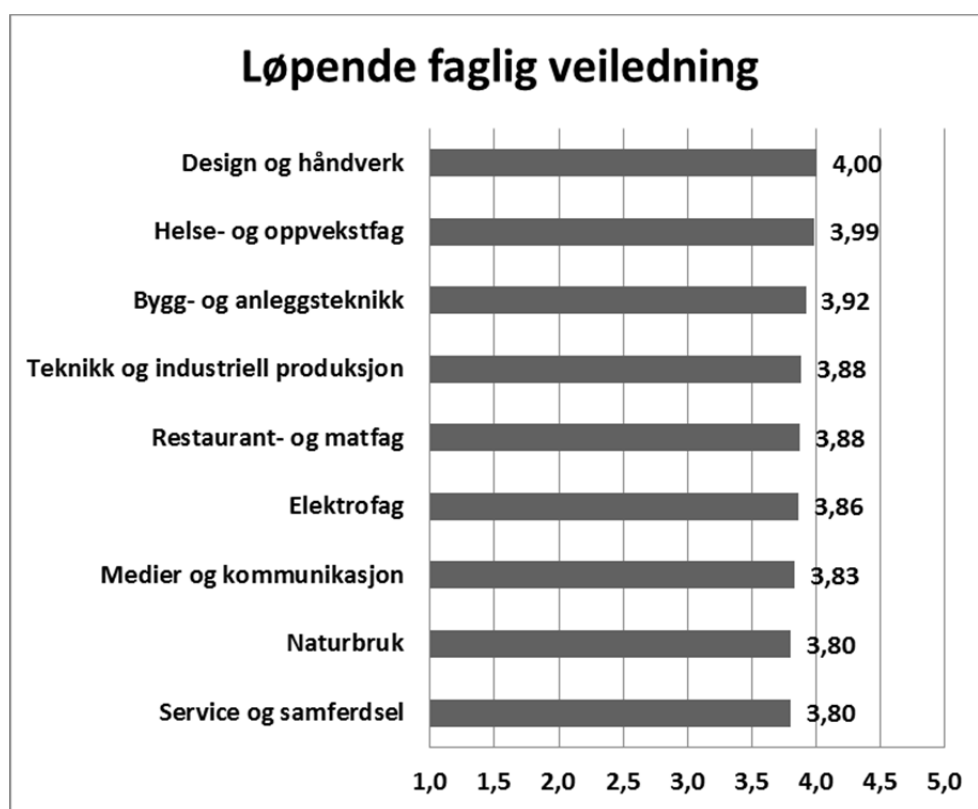
Løpende faglig veiledning							
	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gj.snitt	SA
Løpende faglig veiledning						3.88	0.81
Q6723 Får du tilbakemelding fra instruktøren/veilederen eller lederen din? (§3-11)	3.5	8.6	24.9	34.5	28.5	3.76	1.07
Q6724 Får du tilbakemelding fra kollegaene dine? (§3-11)	1.5	6.4	26.7	39.0	26.5	3.82	0.94
Q6725 Gjør tilbakemeldingene at du forstår hvordan du kan bli bedre i faget? (§3-11)	1.5	3.8	17.8	40.6	36.2	4.06	0.91

Tabell 6.38 viser at lærlinger jevnt over får nokså ofte til svært ofte tilbakemelding fra instruktør og kollegaer og at disse tilbakemeldingene får lærlingene til å forstå hvordan de kan bli bedre i faget.

Tabell 6.39 *Løpende faglig veiledning fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).*

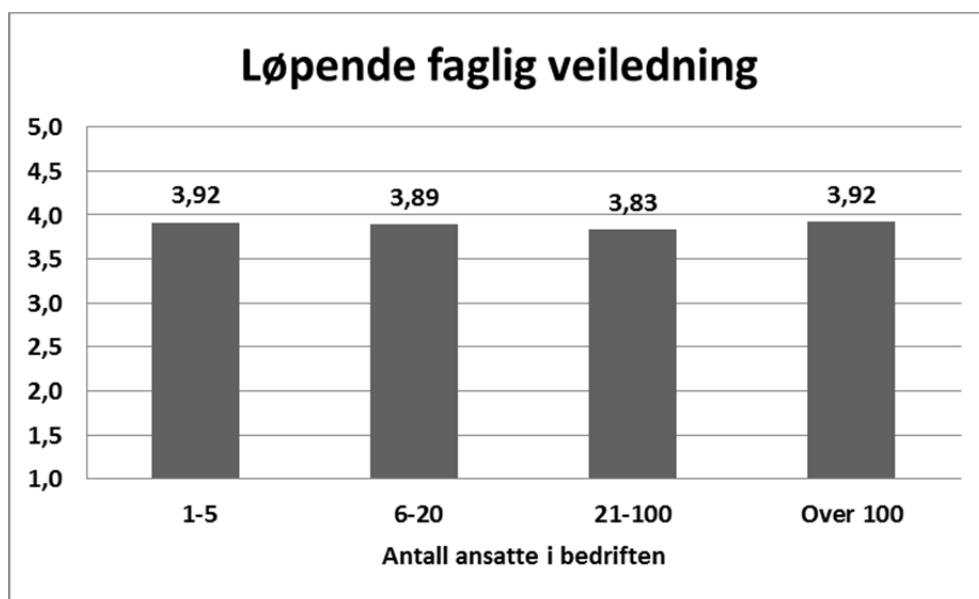
Løpende faglig veiledning		
	Gj.snitt	SA
Kjønn		
Gutt	3.88	0.80
Jente	3.90	0.84
Alder		
19 eller yngre	3.95	0.78
20 eller eldre	3.83	0.83
Tilhørighet til opplæringskontor (OLK)		
Ikke OLK	3.90	0.84
OLK	3.88	0.81

Det er ingen forskjell i opplevelse av *Løpende faglig veiledning* ut i fra lærlingenes kjønn, alder eller tilhørighet til opplæringskontor, ifølge Tabell 6.39.



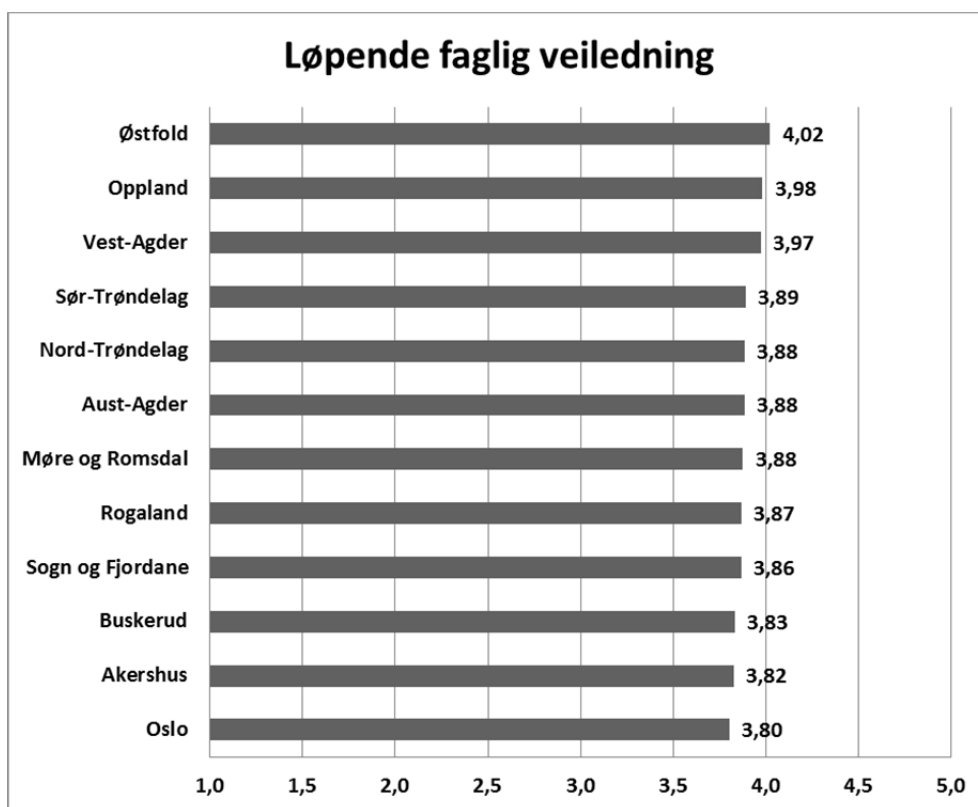
Figur 6.38 Løpende faglig veiledning fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).

Figur 6.38 viser at lærlinger på Service og samferdsel skårer lavest på *Løpende faglig veiledning*, mens lærlinger på Design og håndverk skårer høyest (Cohens $d=23$; $ES=.12$).



Figur 6.39 Løpende faglig veiledning fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).

Figur 6.39 indikerer at opplevelsen av *Løpende faglig veiledning* ser ut til å være uavhengig av størrelsen på bedriften.



Figur 6.40 Løpende faglig veiledning fordelt på fylke (gjennomsnitt).

Det er ikke store forskjeller mellom lærlinger i de ulike fylkene med tanke på *Løpende faglig veiledning*, men Figur 6.40 viser at igjen skårer lærlingene i Østfold høyest og lærlinger i Oslo lavest (Cohens $d=0.26$; $ES=.13$).

Tabell 6.40 *Multivariat lineær regresjon: Løpende faglig veiledning kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.*

	Løpende faglig veiledning		
	B	Beta	Sig.
Konstant	3.961		.000
Kjønn (Gutt =1; Jente=2)	-.058	-.032	.066
Alder (19 eller yngre=0; 20 eller eldre=1)	-.114	-.070	.000
Antall ansatte i bedriften (1 1-5; 2 6-20; 3 21-100; 4 Over 100)	.004	.005	.729
Opplæringskontor (0=nei; 1=ja)	.002	.001	.936
Utdanningsprogram (Teknikk og industriell produksjon=referansekategori)			
Bygg- og anleggsteknikk	.051	.023	.113
Design og håndverk	.235	.058	.000
Elektrofag	.016	.008	.573
Helse- og oppvekstfag	.168	.071	.000
Medier og kommunikasjon	.091	.010	.442
Naturbruk	.014	.002	.878
Restaurant- og matfag	.050	.012	.359
Service og samferdsel	-.046	-.014	.313
R²:		0.01	

B=ustandardisert regresjonskoeffisient; Beta=Standardiserte regresjonskoeffisient

Tabell 6.40 viser for det første at variabelene i modellen bare er med å forklare rundt 1 prosent av variasjonen for *Løpende faglig veiledning*. Når vi kontrollerer for de øvrige variablene i modellen ser vi at alder, Design og håndverk, samt Helse og oppvekstfag har en svak positiv effekt på *Løpende faglig veiledning*.

6.17 Planlagt faglig veiledning

Det gir ikke hensiktsmessig å slå sammen spørsmålene som omhandler *Planlagt faglig veiledning* i et samlemål. For at ikke rapporten skal bli alt for omfattende vil vi bare presentere frekvensfordelingen på hvordan lærlingene har svart på disse spørsmålene.

Tabell 6.41 *Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Planlagt faglig veiledning.*

Planlagt faglig veiledning							
	Aldri	Ca en gang per år	Ca en gang per halvår	Ca en gang per mnd	Oftere enn en gang per mnd	Gj.snitt	SA
Q6731 Hvor ofte har du planlagte samtaler med instruktør/veileder, faglig leder eller andre hvor dere går igjennom opplæringsplanen og status for opplæringen?	11.6	16.9	51.7	11.9	7.9	2.88	1.02
	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gj.snitt	SA
Q6732 Vi snakker om hvordan jeg trives	2.4	4.7	14.6	40.0	38.3	4.07	0.96
Q6733 Vi planlegger hvilke oppgaver og kompetansemål jeg skal arbeide med	2.5	6.8	20.5	38.6	31.5	3.90	1.00
Q6734 Vi snakker om min faglige prestasjon og hva jeg skal gjøre for å bli bedre i faget	1.6	5.2	17.4	40.6	35.2	4.03	0.94

Tabell 6.41 viser rundt halvparten av lærlingene har planlagte samtaler hvor en går gjennom opplæringsplanen og status for opplæringen ca en gang per halvår. Rundt 12 prosent oppgir at de aldri har slike samtaler og 20 prosent har slike samtaler månedlig eller oftere. Videre viser tabell 6.41 at i de planlagte samtalene oppgir nærmere 80 prosent nokså ofte eller svært ofte eller alltid at de snakker om hvordan de trives og om de faglige prestasjoner og hva en skal gjøre for å bli bedre i faget. En planlegger litt sjeldnere hvilke oppgaver og kompetansemål en skal arbeide med.

6.18 Dokumentasjon

Spørsmålene som omhandler dokumentasjon gir ikke mening å slå sammen i et samlemål. For at ikke rapporten skal bli alt for omfattende vil vi bare presentere frekvensfordelingen på hvordan lærlingene har svart på disse spørsmålene.

Tabell 6.42 *Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Læringskrav.*

	Dokumentasjon					Gj.snitt	SA
	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid		
Q6727 Dokumenterer du arbeidet ditt i opplæringsbok, logg, nettside eller lignende? (§3-12?)	14.6	15.8	26.5	22.7	20.4	3.18	1.32
Q6758 Dokumenterer du arbeidet ved hjelp av bilder eller video?	39.3	19.2	24.5	11.8	5.3	2.25	1.23
Q6728 Skriver du inn vurderinger av oppgaver du har gjennomført (egenvurdering) i opplæringsboken/loggen/nettsiden?	22.7	24.1	28.5	15.3	9.4	2.65	1.25
Q6729 Får du skriftlige kommentarer fra instruktør/veileder eller andre på det du har skrevet i opplæringsboken/loggen/nettsiden?	36.5	22.0	22.4	11.4	7.7	2.32	1.28
Q6730 Bidrar opplæringsboken/loggen/nettsiden til at du får mer utbytte av opplæringen?	21.8	19.8	33.4	18.0	6.9	2.68	1.20
	Nei	Delvis	Ja	(n)			
Q6769 Finnes det et system for dokumentasjon av opplæringen din i lærebedriften?	39.5	40.6	19.9	(998)			

Tabell 6.42 viser at litt over 40 prosent av lærlingene dokumenterer arbeidet sitt jevnlig i opplæringsbok, logg, nettside eller lignende. Det er få som dokumenterer arbeidet ved hjelp av bilde eller video. Rundt 25 prosent skriver jevnlig inn egenvurderinger og litt under 20 prosent få jevnlig skriftlige kommentarer fra instruktør på det lærlingene har skrevet i opplæringsboken/loggen/nettsiden. Rundt 25 prosent av lærlingene oppgir at opplæringsboken/loggen/nettsiden bidrar til at de får mer utbytte av opplæringen. 20 prosent av lærlingene oppgir at det finnes et system for dokumentasjon av opplæringen i lærebedriften. Legg merke til at det bare er 998 lærlinger som har svart på det spørsmålet og det er usikkert om hva som er forklaringen til dette.

6.19 Kunnskap om fagprøven

Tabell 6.43 Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Kunnskap om fagprøven.

Kunnskap om fagprøven							
	I svært liten grad	I nokså liten grad	Verken eller	I nokså stor grad	I svært stor grad	Gj.snitt	SA
Kunnskap om fagprøven						3.57	0.91
Q6735 Vet du hva du skal kunne til fag-/svenneprøven?	3.3	6.4	15.4	55.6	19.3	3.81	0.93
Q6736 Vet du hvordan fag-/svenneprøven skal gjennomføres?	4.5	8.1	18.7	49.6	19.1	3.71	1.01
Q6737 Vet du hva som er kravet for å få karakterene «bestått» eller «meget godt bestått» til fag-/svenneprøven?	12.4	15.7	25.1	33.8	13.1	3.19	1.21

Jevnt over har lærlingene god kunnskap om hva en må kunne til fag-/svenneprøven og hvordan den skal gjennomføres. Lærlingene er litt mer usikre på hva som er kravet for å få bestått eller meget godt bestått til fag-/svenneprøven.

Tabell 6.44 Kunnskap om fagprøven fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).

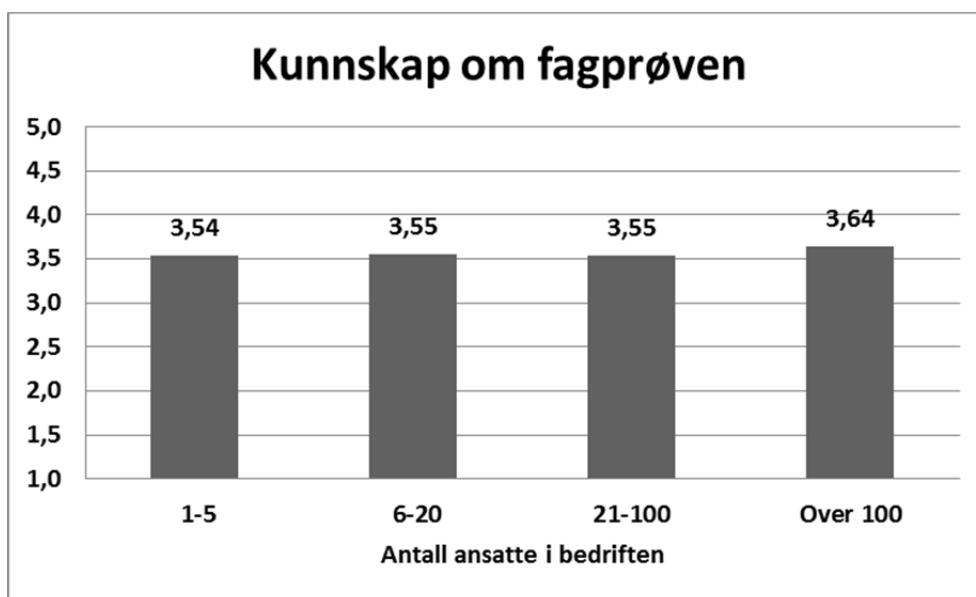
Kunnskap om fagprøven		
	Gj.snitt	SA
Kjønn		
Gutt	3.58	0.89
Jente	3.58	0.96
Alder		
19 eller yngre	3.53	0.86
20 eller eldre	3.63	0.96
Tilhørighet til opplæringskontor (OLK)		
Ikke OLK	3.57	0.98
OLK	3.57	0.89

Tabell 6.44 viser at det er ingen forskjell i *Kunnskap om fagprøven* med tanke på kjønn, alder eller tilhørighet til opplæringskontor.



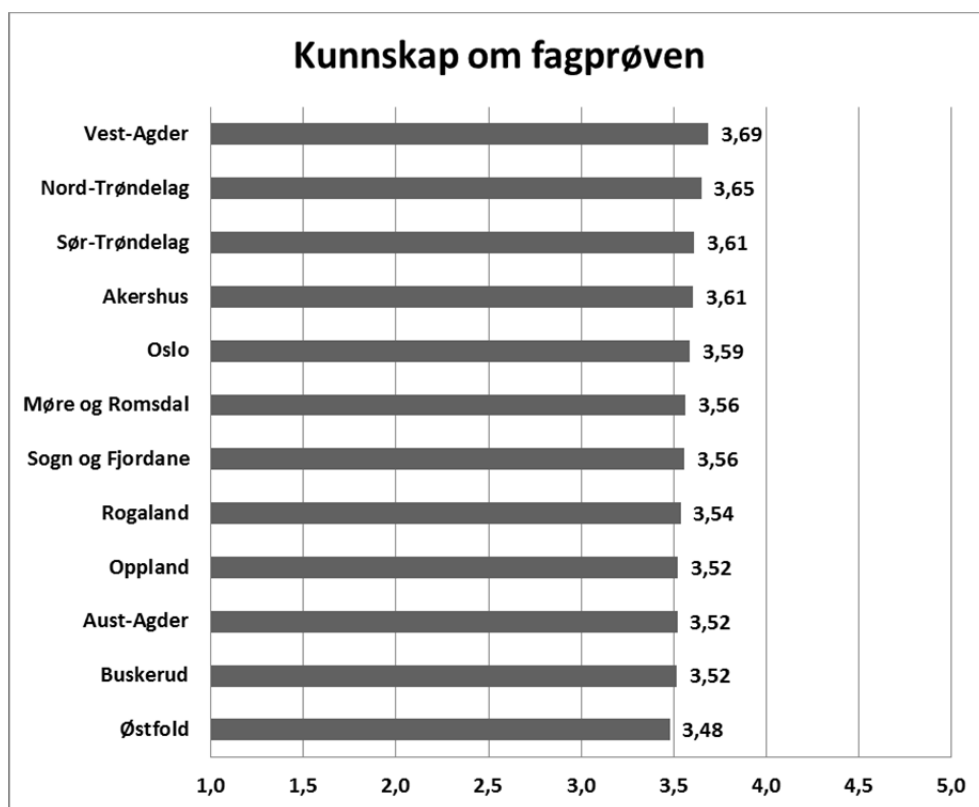
Figur 6.41 Kunnskap om fagprøven fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).

Figur 6.41 viser at lærlinger på Design og håndverk skårer høyest på *Kunnskap om fagprøven*, mens lærlinger på Service og samferdsel skiller seg ut ved å skåre lavest (Cohens $d=0.47$; $ES=.23$).



Figur 6.42 Kunnskap om fagprøven fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).

Det er ingen vesentlige forskjeller i svargivning på *Kunnskap om fagprøven* for lærlinger i små eller store bedrifter ifølge Figur 6.42.



Figur 6.43 Kunnskap om fagprøven fordelt på fylke (gjennomsnitt).

Figur 6.43 viser at lærlinger fra Vest-Agder skårer høyest på *Kunnskap om fagprøven*, mens lærlingene i Østfold skårer lavest (Cohens $d=0.23$; $ES=11$). Forskjellene Vest-Agder og Østfold er svak signifikant.

Tabell 6.45 *Multivariat lineær regresjon: Kunnskap om fagprøven kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.*

	Kunnskap om fagprøven		
	B	Beta	Sig.
Konstant	3.303		.000
Kjønn (Gutt =1; Jente=2)	.007	.003	.845
Alder (19 eller yngre=0; 20 eller eldre=1)	.101	.056	.000
Antall ansatte i bedriften (1 1-5; 2 6-20; 3 21-100; 4 Over 100)	.044	.047	.000
Opplæringskontor (0=nei; 1=ja)	.017	.008	.560
Utdanningsprogram (Teknikk og industriell produksjon=referansekategori)			
Bygg- og anleggsteknikk	.082	.033	.023
Design og håndverk	.334	.073	.000
Elektrofag	.201	.093	.000
Helse- og oppvekstfag	.109	.041	.018
Medier og kommunikasjon	-.055	-.005	.680
Naturbruk	.014	.002	.889
Restaurant- og matfag	.093	.021	.125
Service og samferdsel	-.210	-.058	.000
R²:		0.02	

B=ustandardisert regresjonskoeffisient; Beta=Standardiserte regresjonskoeffisient

Når vi kontrollerer for alle bakgrunnsvariablene ser vi ut fra Tabell 6.45 at lærlingene som er 20 eller eldre har en tendens til å skåre høyere på *Kunnskap om fagprøven* enn de som er yngre. Antall ansatte i bedriften har også en positiv betydning for *Kunnskap om fagprøven*. Om vi ser på utdanningsprogram har det å gå på Design og håndverk og Elektrofag en positiv betydning, mens Service og samferdsel har negativ. Selv om dette er signifikante resultat vil vi understreke at effekten er svært liten og bakgrunnsvariablene forklarer bare 2 prosent av variasjonen i *Kunnskap om fagprøven*.

6.20 Utstyr og hjelpemidler

Tabell 6.46 *Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Utstyr og hjelpemidler.*

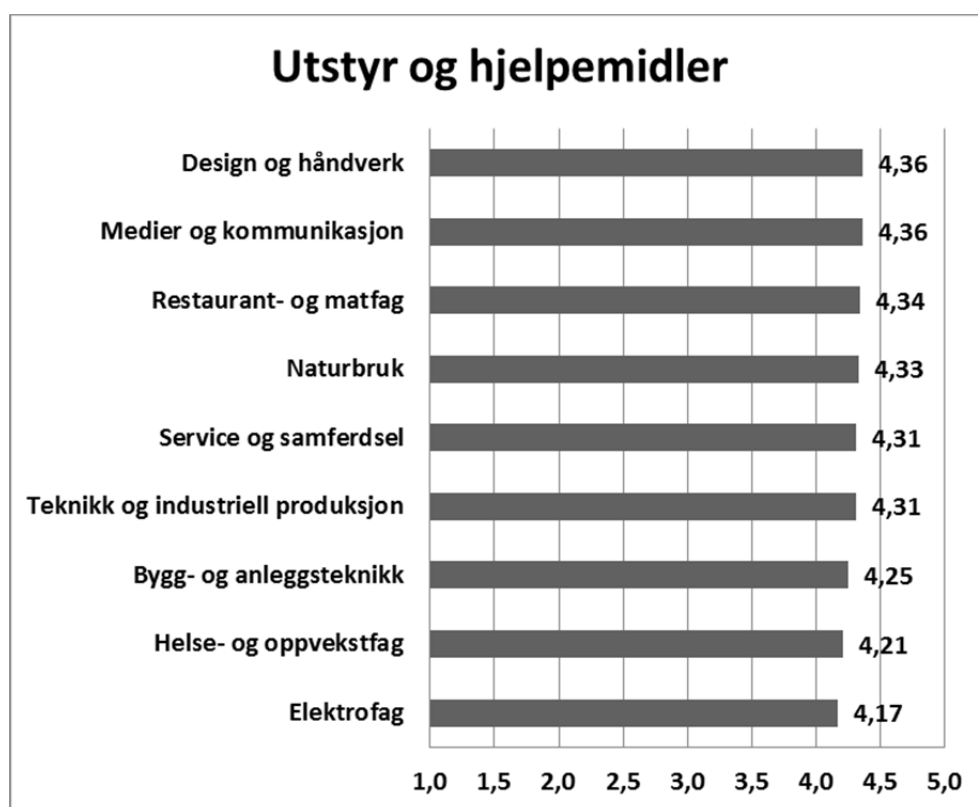
Utstyr og hjelpemidler							
	I svært liten grad	I nokså liten grad	Verken eller	I nokså stor grad	I svært stor grad	Gj.snitt	SA
Utstyr						4.25	0.69
Q6738 Har du utstyr og hjelpemidler slik at du kan være effektiv i jobben?	0.8	2.2	8.7	50.9	37.3	4.2	0.76
Q6739 Har du tilgang på samme utstyr/hjelpemidler som andre ansatte i virksomheten?	0.8	3.0	7.5	36.1	52.6	4.4	0.81
Q6740 Får du opplæring i hvordan utstyr og hjelpemidler skal brukes?	1.7	3.6	11.6	41.6	41.4	4.2	0.90

Ifølge tabell 6.46 oppgir mellom 80 og 90 prosent at de i nokså stor grad eller i svært stor grad har tilgang til utstyr slik at de kan være effektive i jobben, at de har samme tilgang som andre ansatte i bedriften og at de får opplæring i hvordan utstyret skal brukes.

Tabell 6.47 *Utstyr og hjelpemidler fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).*

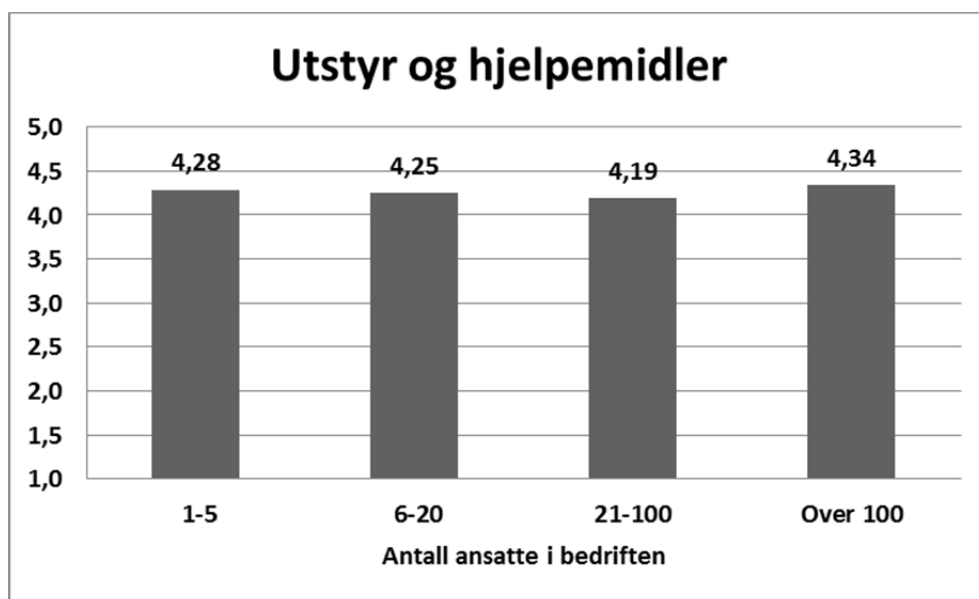
Utstyr og hjelpemidler		
	Gj.snitt	SA
Kjønn		
Gutt	4.25	0.69
Jente	4.28	0.69
Alder		
19 eller yngre	4.28	0.67
20 eller eldre	4.24	0.71
Tilhørighet til opplæringskontor (OLK)		
Ikke OLK	4.29	0.70
OLK	4.24	0.69

Tabell 6.47 viser at det er ingen forskjell i *Utstyr og hjelpemidler* med tanke på kjønn, alder eller tilhørighet til opplæringskontor.



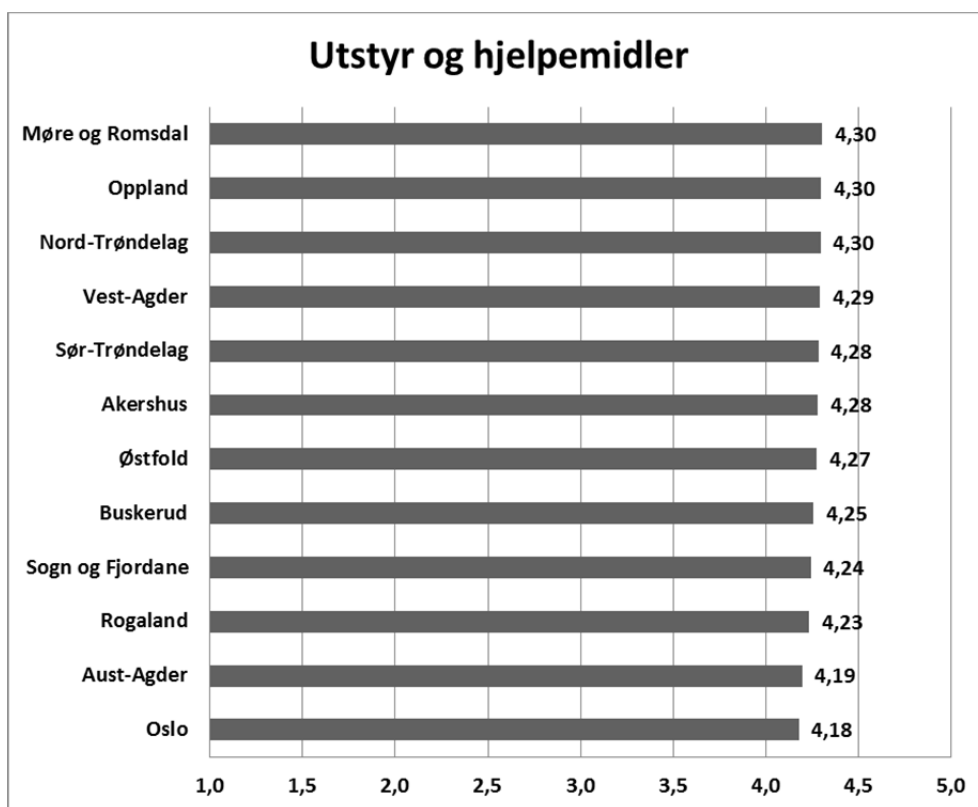
Figur 6.44 Utstyr og hjelpemidler fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).

Figur 6.44 viser at lærlinger som tilhører Elektrofag skårer lavest på *Utstyr og hjelpemidler*. Imidlertid ser vi at gjennomsnittsverdien ligger godt over fire som er svært høyt. Lærlinger som tilhører Design og håndverk skårer på sin side høyest (Cohens $d=0.26$; $ES=.13$).



Figur 6.45 Utstyr og hjelpemidler fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).

Lærlinger i bedrifter med over 100 ansatte skårer høyere på *Utstyr og hjelpemidler* enn hva lærlinger i bedrifter med mellom 21-100 ansatte (Cohens $d=0.22$; $ES=.11$).



Figur 6.46 Utstyr og hjelpemidler fordelt på fylke (gjennomsnitt).

Det er ingen betydningsfulle forskjeller mellom lærlingene i de ulike fylkene i svargivingen på *Utstyr og hjelpemidler*.

Tabell 6.48 *Multivariat lineær regresjon: Utstyr og hjelpemidler kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.*

Utstyr og hjelpemidler			
	B	Beta	Sig.
Konstant	4.263		.000
Kjønn (Gutt =1; Jente=2)	.019	.013	.468
Alder (19 eller yngre=0; 20 eller eldre=1)	-.032	-.023	.070
Antall ansatte i bedriften (1 1-5; 2 6-20; 3 21-100; 4 Over 100)	.026	.035	.007
Opplæringskontor (0=nei; 1=ja)	-.044	-.026	.051
Utdanningsprogram (Teknikk og industriell produksjon=referansekategori)			
Bygg- og anleggsteknikk	-.044	-.024	.104
Design og håndverk	.084	.024	.100
Elektrofag	-.126	-.077	.000
Helse- og oppvekstfag	-.136	-.068	.000
Medier og kommunikasjon	.138	.017	.172
Naturbruk	.053	.009	.494
Restaurant- og matfag	.031	.009	.502
Service og samferdsel	.002	.001	.967
R²:		0.01	

B=ustandardisert regresjonskoeffisient; Beta=Standardiserte regresjonskoeffisient

Regresjonsanalysen i Tabell 6.48 viser en svak positiv effekt på *Utstyr og hjelpemidler* med antall ansatte, mens utdanningsprogrammene Elektrofag og Helse- og oppvekstfag har en svak negativ effekt når en kontrollerer for de andre variablene i modellen.

6.21 HMS

Tabell 6.49 *Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler HMS.*

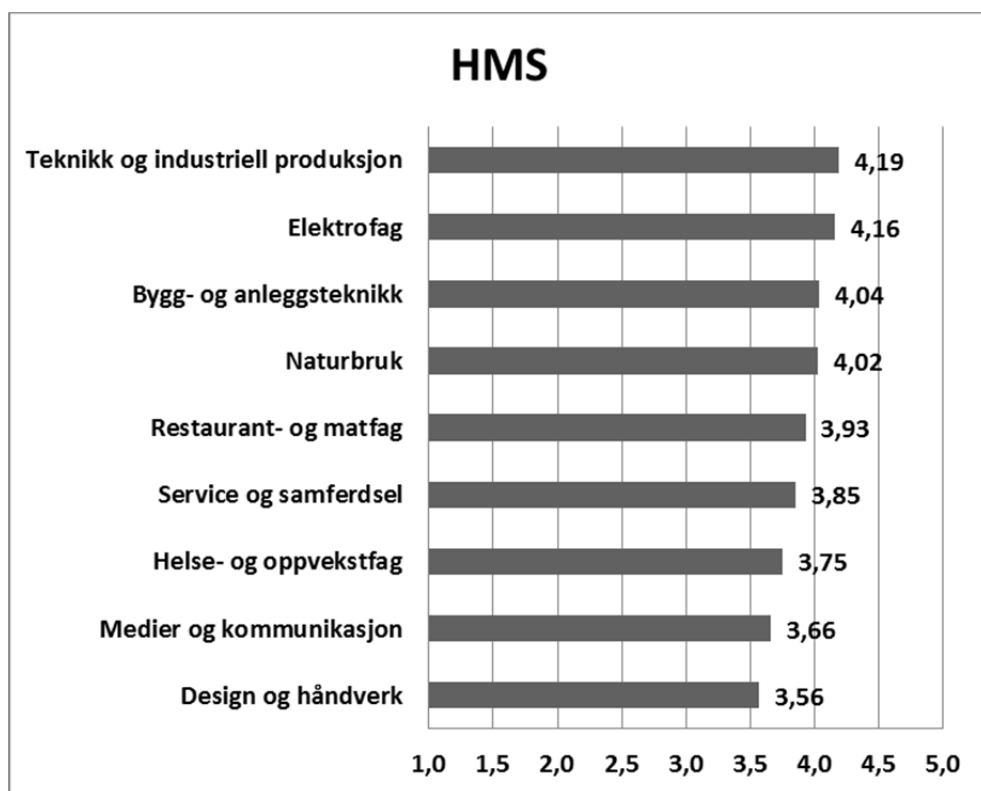
HMS							
	I svært liten grad	I nokså liten grad	Verken eller	I nokså stor grad	I svært stor grad	Gj.snitt	SA
HMS						4.01	0.85
Q6741 Kjenner du reglene for sikkerhet på arbeidsplassen?	1.4	2.6	6.9	42.1	47.0	4.31	0.82
Q6742 Kjenner du til rutiner for rapportering av feil?	5.0	8.7	18.6	35.9	31.8	3.81	1.12
Q6743 Vet du hva du skal gjøre ved en eventuell arbeidsulykke/krisesituasjon?	3.6	6.4	15.1	44.0	30.8	3.92	1.02

Tabell 6.49 viser at nesten 90 prosent av lærlingene oppgir at de i nokså stor grad eller i svært stor grad kjenner til reglene for sikkerhet på arbeidsplassen. Litt færre kjenner rutiner for rapportering av feil og hva en skal gjøre ved en eventuell arbeidsulykke eller krisesituasjon.

Tabell 6.50 *HMS fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).*

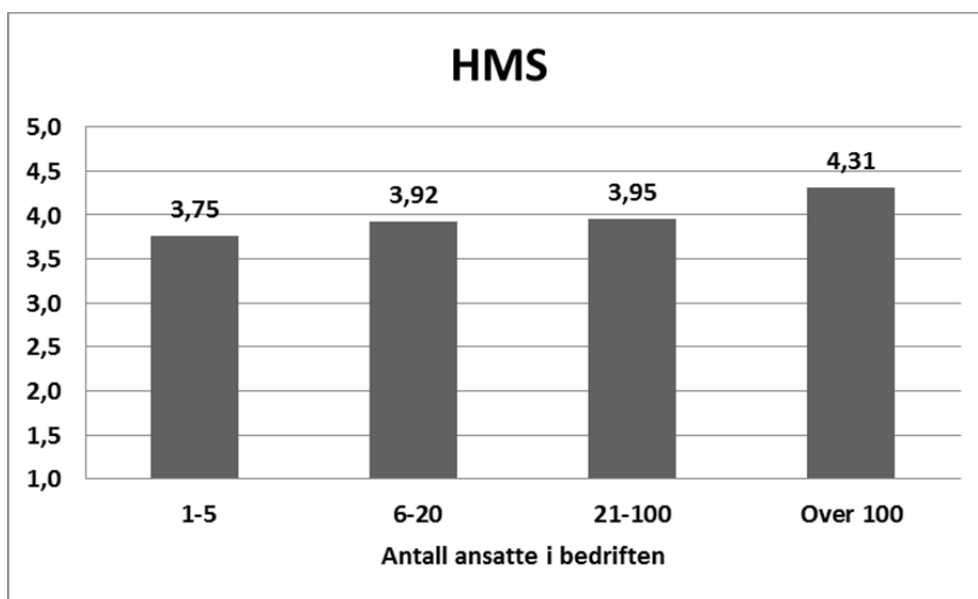
HMS		
	Gj.snitt	SA
Kjønn		
Gutt	4.11	0.80
Jente	3.79	0.93
Alder		
19 eller yngre	4.00	0.83
20 eller eldre	4.03	0.87
Tilhørighet til opplæringskontor (OLK)		
Ikke OLK	3.89	0.94
OLK	4.05	0.82

Tabell 6.50 viser at gutter skårer høyere på *HMS* enn hva jenter gjør (Cohens $d=0.37$; $ES=.18$). Det er ingen forskjell med hensyn til alder, heller ikke om en har tilhørighet til et opplæringskontor.



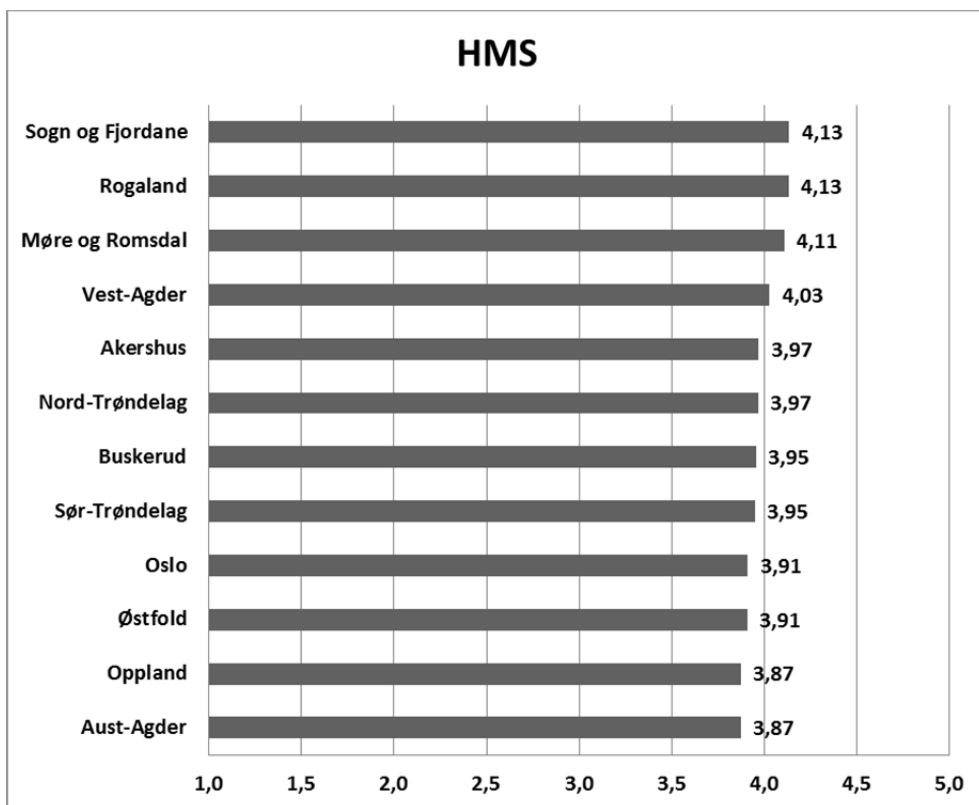
Figur 6.47 HMS fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).

Figur 6.47 viser at lærlingene som tilhører Teknikk og industriell produksjon og Elektrofag skårer høyest på HMS. Lærlinger som tilhører Helse- og oppvekstfag, Medier og kommunikasjon og Design og håndverk skårer betraktelig lavere (Cohens $d=0.68$; $ES=.32$).



Figur 6.48 HMS fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).

Vi ser av Figur 6.48 at lærlinger i de største bedriftene med over 100 ansatte skårer klart høyere på *HMS* enn lærlinger i de øvrige bedriftene og særlig lærlinger i bedrifter med 1 til 5 ansatte (Cohens $d=0.66$; $ES=31$).



Figur 6.49 HMS fordelt på fylke (gjennomsnitt).

Figur 6.49 viser at lærlingene i Sogn og Fjordane og i Rogaland skårer høyest på HMS, mens lærlingene i Oppland og Aust-Agder skårer lavest (Cohens $d=0.32$; $ES=.16$).

Tabell 6.51 *Multivariat lineær regresjon: HMS kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.*

	HMS		
	B	Beta	Sig.
Konstant	3.816		.000
Kjønn (Gutt =1; Jente=2)	-.148	-.079	.000
Alder (19 eller yngre=0; 20 eller eldre=1)	.054	.032	.011
Antall ansatte i bedriften (1 1-5; 2 6-20; 3 21-100; 4 Over 100)	.154	.173	.000
Opplæringskontor (0=nei; 1=ja)	.033	.016	.225
Utdanningsprogram (Teknikk og industriell produksjon=referansekategori)			
Bygg- og anleggsteknikk	-.055	-.024	.091
Design og håndverk	-.267	-.062	.000
Elektrofag	-.018	-.009	.542
Helse- og oppvekstfag	-.266	-.107	.000
Medier og kommunikasjon	-.275	-.028	.023
Naturbruk	.047	.006	.611
Restaurant- og matfag	-.095	-.023	.087
Service og samferdsel	-.264	-.077	.000
R²:		0.07	

B=ustandardisert regresjonskoeffisient; Beta=Standardiserte regresjonskoeffisient

Tabell 6.51 viser at kjønn har negativ betydning for *HMS*. Det vil si at jenter har en tilbøyelighet til å skåre lavere på *HMS* enn gutter når vi har kontrollert for de andre variablene. Størrelsen på bedriften har størst betydning av variablene i modellen. Det ser vi ved at betaverdien er .173. Det vil si at jo større bedriften er jo større er sannsynligheten for at lærlingene skårer høyt på *HMS*. Alder har også en svak positiv effekt. Når det gjelder utdanningsprogram ser vi at Design og håndverk, Helse- og oppvekst og Service og samferdsel har en svak negativ effekt på *HMS*. Vi må huske på at Teknikk og industriell produksjon er referansekategori og den negative effekten for de tre nevnte utdanningsprogrammet sees i forhold til lærlinger som tilhører Teknikk og industriell produksjon. Samlet forklare alle variablene i Tabell 6.51 sju prosent av variasjonen i *HMS*.

6.22 Karriereveiledning

Tabell 6.52 *Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Karriereveiledning.*

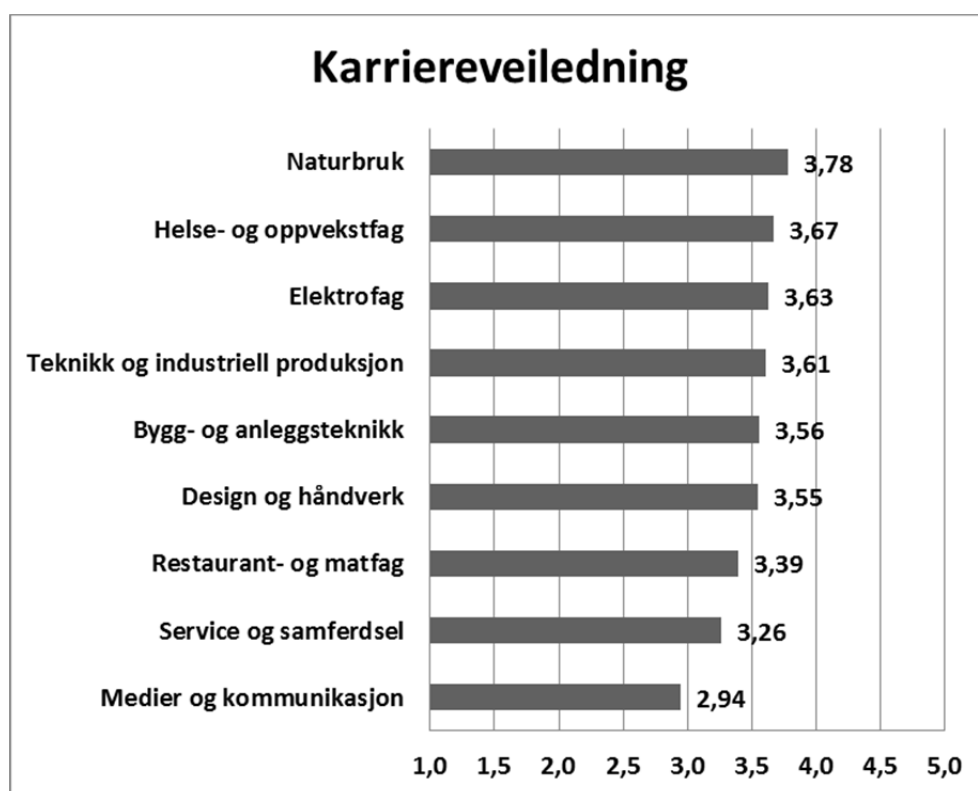
Karriereveiledning							
	Helt uenig	Nokså uenig	Verken enig eller uenig	Nokså enig	Helt enig	Gj.snitt	SA
Q6759 Jeg har fått informasjon om hvilke muligheter jeg har med et fag-/svennebrev innenfor mitt fagområde	6.5	10.6	24.6	37.3	21.0	3.56	1.13

Karriereveiledning er kun ett spørsmål og Tabell 6.52 viser at lærlingene er litt over midt på treet enig i påstanden om at de har fått informasjon om hvilke muligheter de har med et fag-/svennebrev innenfor sitt fagområde.

Tabell 6.53 *Karriereveiledning fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).*

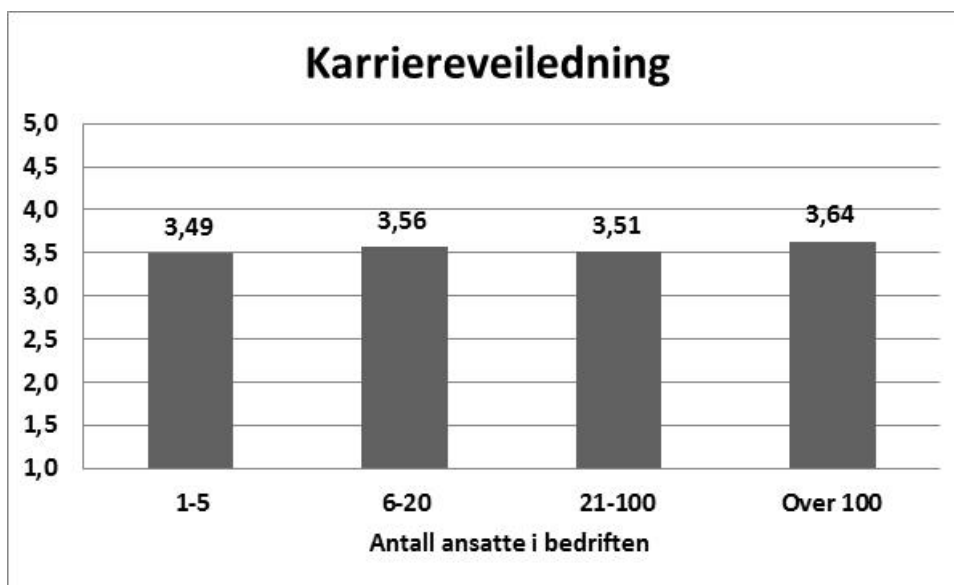
Karriereveiledning			
		Gj.snitt	SA
Kjønn			
Gutt		3.59	1.10
Jente		3.50	1.18
Alder			
19 eller yngre		3.58	1.10
20 eller eldre		3.54	1.15
Tilhørighet til opplæringskontor (OLK)			
Ikke OLK		3.48	1.19
OLK		3.58	1.10

Tabell 6.53 viser at det er ingen vesentlige forskjeller i *Karriereveiledning* ut i fra lærlingenes kjønn, alder eller tilhørighet til opplæringskontor.



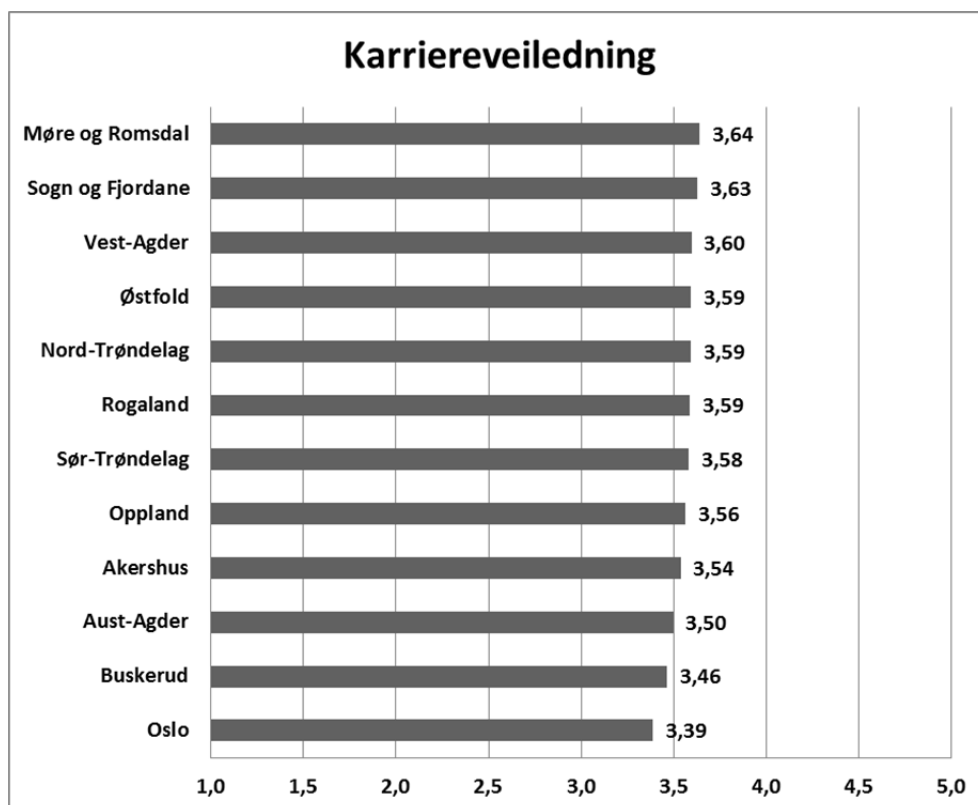
Figur 6.50 Karriereveiledning fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).

I Figur 6.50 kommer det klart fram at lærlinger innen Medier og kommunikasjon skiller seg klart ut negativt med tanke på hvordan de har skåret på *Karriereveiledning*. Disse lærlingene har plassert seg signifikant lavere på skalaen enn alle de øvrige lærlingene. I motsatt ende av skalaen ligger lærlinger innen Naturbruk (Cohens $d=0.75$; $ES=.35$).



Figur 6.51 Karriereveiledning fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).

Det er ifølge Figur 6.51 ingen forskjell av betydning i hvordan lærlinger i bedrifter av ulike størrelse har svart på *Karriereveiledning*.



Figur 6.52 Karriereveiledning fordelt på fylke (gjennomsnitt).

Lærlinger i Oslo skårer lavest på *Karriereveiledning*, mens lærlinger i Møre og Romsdal skårer høyest. Forskjellen er signifikant, men liten (Cohens $d=0.22$; $ES=.11$).

Tabell 6.54 *Multivariat lineær regresjon: Karriereveiledning kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.*

Karriereveiledning			
	B	Beta	Sig.
Konstant	3.568		.000
Kjønn (Gutt =1; Jente=2)	-.151	-.061	.001
Alder (19 eller yngre=0; 20 eller eldre=1)	-.020	-.009	.491
Antall ansatte i bedriften (1 1-5; 2 6-20; 3 21-100; 4 Over 100)	.031	.027	.042
Opplæringskontor (0=nei; 1=ja)	.103	.038	.005
Utdanningsprogram (Teknikk og industriell produksjon=referansekategori)			
Bygg- og anleggsteknikk	-.017	-.006	.697
Design og håndverk	.194	.034	.020
Elektrofag	.054	.020	.177
Helse- og oppvekstfag	.253	.077	.000
Medier og kommunikasjon	-.477	-.037	.004
Naturbruk	.361	.036	.005
Restaurant- og matfag	-.083	-.015	.268
Service og samferdsel	-.262	-.058	.000
R²:		0.01	

B=ustandardisert regresjonskoeffisient; Beta=Standardiserte regresjonskoeffisient

Tabell 6.54 viser at jenter svarer mer negativt på *Karriereveiledning* enn gutter, når vi har kontrollert for de øvrige variablene. Det å tilhøre et opplæringskontor har en svak positiv effekt. Når det gjelder utdanningsprogram ser vi at Helse og oppvekstfag og Naturbruk har en positiv egeneffekt på *Karriereveiledning*, mens Medier og kommunikasjon og Service og samferdsel har en negativ effekt.

6.23 Oppfattede muligheter

Tabell 6.55 *Frekvensfordeling, Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Oppfattede muligheter.*

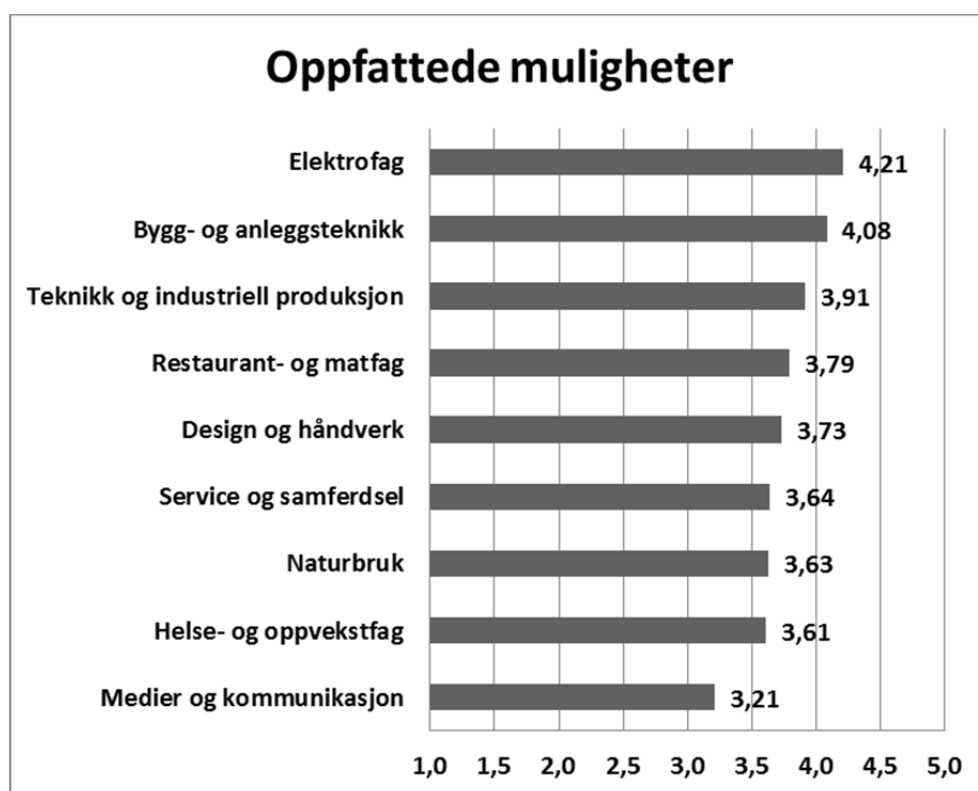
Oppfattede muligheter							
	Helt uenig	Nokså uenig	Verken enig eller uenig	Nokså enig	Helt enig	Gj.snitt	SA
Oppfattede muligheter						3.93	0.90
Q6760 Jeg tror det vil være lett å få jobb med dette fag-/svennebrevet	2.4	4.8	22.5	38.4	31.9	3.93	0.97
Q6761 Det er gode framtidsutsikter i den bransjen jeg er i nå	3.2	4.8	21.5	35.8	34.7	3.94	1.02

Tabell 6.55 viser at lærlingene stort sett opplever at det er lett å få jobb med det fagbrevet de er under utdanning for å få, og at det er gode framtidsutsikter i den bransjen de tilhører.

Tabell 6.56 *Oppfattede muligheter fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik).*

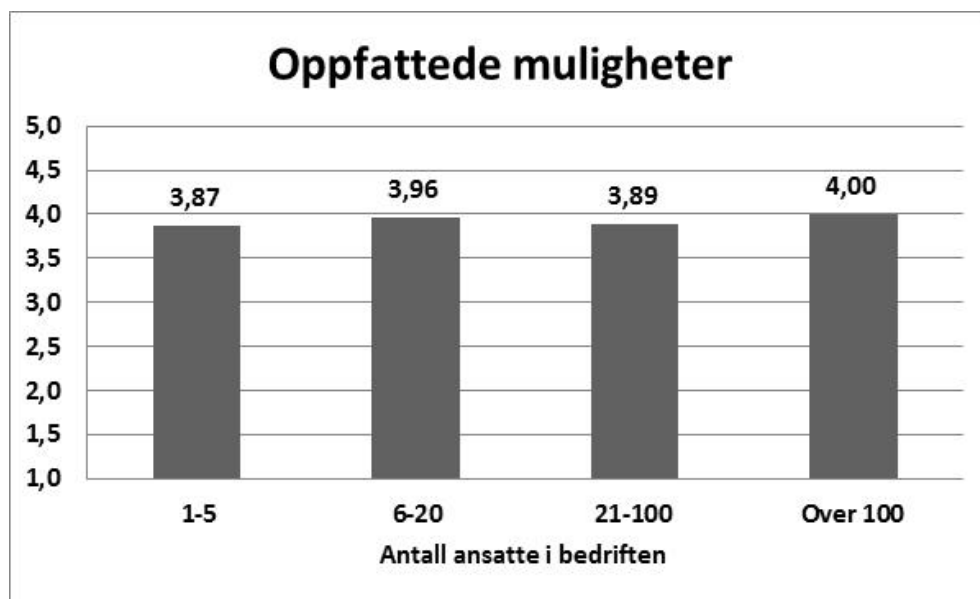
Oppfattede muligheter		
	Gj.snitt	SA
Kjønn		
Gutt	3.94	0.87
Jente	3.94	0.91
Alder		
19 eller yngre	3.94	0.87
20 eller eldre	3.94	0.91
Tilhørighet til opplæringskontor (OLK)		
Ikke OLK	3.73	0.95
OLK	3.99	0.87

Det er ingen forskjell i *Oppfattede muligheter* hos jenter og gutter eller i ulike aldersgrupper. Imidlertid viser Tabell 6.56 at lærlinger som tilhører et opplæringskontor svarer klart mer positivt på *Oppfattede muligheter* enn de som ikke tilhører et opplæringskontor (Cohens $d=0.29$; $ES=.14$).



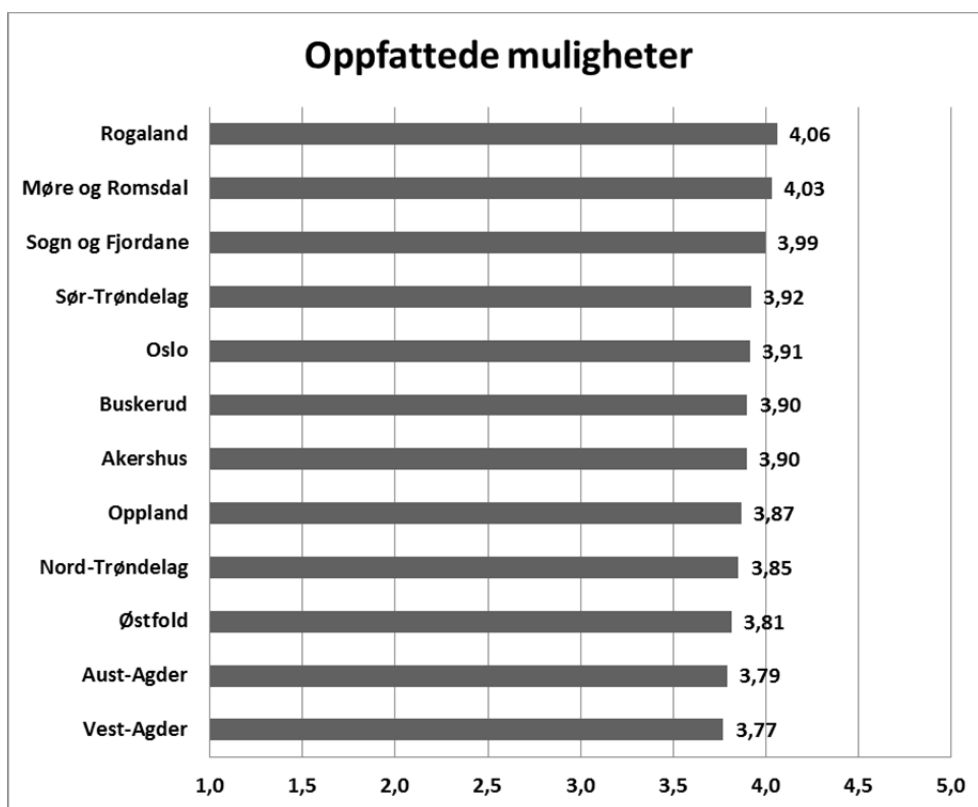
Figur 6.53 Oppfattede muligheter fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).

Lærlinger innen Elektrofag skiller seg ut ved at de skårer høyest på *Oppfattede muligheter*, mens lærlinger innen Medier og kommunikasjon svarer betydelig lavere enn øvrige lærlinger på dette (Cohens $d=1.03$; $ES=.46$).



Figur 6.54 Oppfattede muligheter fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).

Det er ingen forskjell av betydning i hvordan lærlinger i bedrifter med ulikt antall ansatte svarer på *Oppfattede muligheter*, ifølge Figur 6.54.



Figur 6.55 Oppfattede muligheter fordelt på fylke (gjennomsnitt).

Figur 6.55 viser at lærlingene i Rogaland ser mest positivt på framtidsutsiktene og det å få seg jobb med sitt fagbrev, mens lærlinger i Vest-Agder skårer lavest på *Oppfattede muligheter* (Cohens $d=0.32$; $ES=.16$).

Tabell 6.57 *Multivariat lineær regresjon: Oppfattede muligheter kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler.*

	Oppfattede muligheter		
	B	Beta	Sig.
Konstant	4.133		.000
Kjønn (Gutt =1; Jente=2)	-.251	-.128	.000
Alder (19 eller yngre=0; 20 eller eldre=1)	.023	.013	.296
Antall ansatte i bedriften (1 1-5; 2 6-20; 3 21-100; 4 Over 100)	.010	.010	.426
Opplæringskontor (0=nei; 1=ja)	.093	.043	.001
Utdanningsprogram (Teknikk og industriell produksjon=referansekategori)			
Bygg- og anleggsteknikk	.093	.039	.007
Design og håndverk	.056	.013	.384
Elektrofag	.219	.103	.000
Helse- og oppvekstfag	-.148	-.056	.001
Medier og kommunikasjon	-.576	-.055	.000
Naturbruk	-.200	-.025	.044
Restaurant- og matfag	-.047	-.011	.424
Service og samferdsel	-.222	-.062	.000
R²:		0.07	

B=ustandardisert regresjonskoeffisient; Beta=Standardiserte regresjonskoeffisient

Ut fra regresjonsmodellen i tabell 6.57 ser vi at gutter ser mer positiv på sine framtidsutsikter og skårer høyere enn jenter på *Oppfattede muligheter* når vi har kontrollert for de øvrige variablene. Tilsvarende ser vi at det å tilhøre et opplæringskontor har en positiv egeneffekt på *Oppfattede muligheter*. Videre ser vi at det å tilhøre Elektrofag og Bygg og anleggsteknikk har en positiv effekt på Oppfattede muligheter sett i forhold til lærlinger i Teknikk og industriell produksjon. Med motsatt fortegn ser vi at Helse og oppvekstfag, Medier og kommunikasjon og Service og samferdsel har en negativ effekt på *Oppfattede muligheter*.

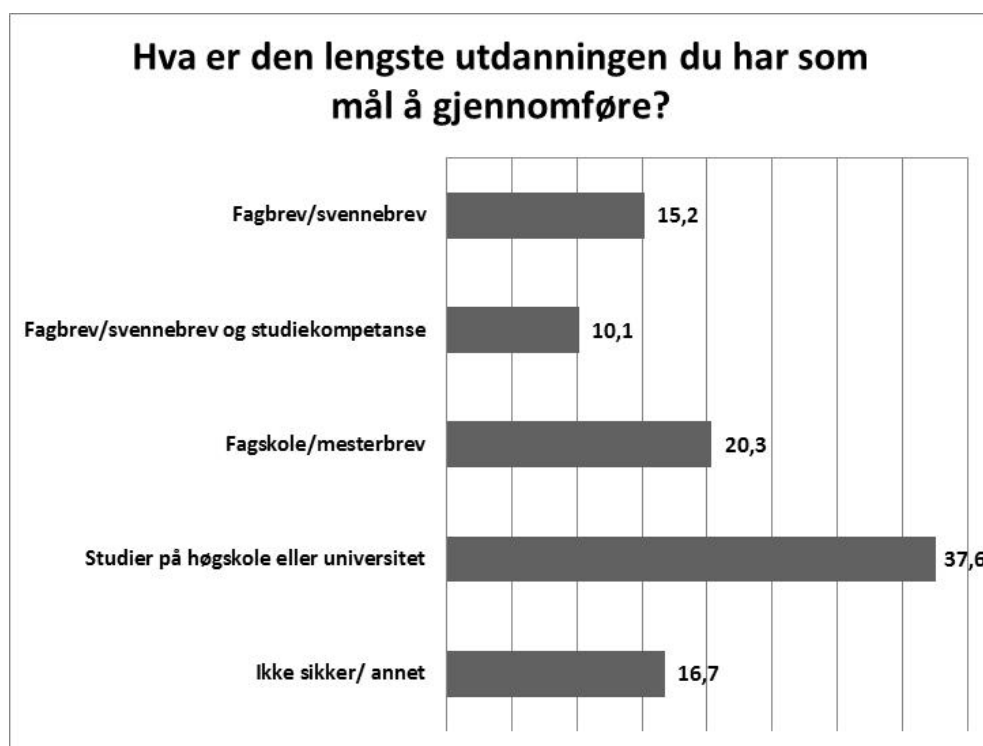
6.24 Veien videre – utdanning eller jobb

På spørsmål om lærlingene kommer til å fullføre lærertiden svarer 96,1 prosent ja og 50 prosent svarer at de kommer til å ta mer utdanning i tillegg til fagutdanningen. Bare 9,4 prosent svarer nei på det spørsmålet. Rundt 75 prosent kan tenke seg å fortsette på arbeidsplassen etter at de har tatt fagbrevet dersom de får muligheten til det.



Figur 6.56 Lærlingenes ønsker etter læretiden (prosent).

Figur 6.56 viser at litt over halvparten av lærlingene ønsker å jobbe som fagarbeider etter læretiden. Nesten 20 prosent er usikker og 20 prosent tenker å ta en form for videreutdanning.



Figur 6.57 Lærlingenes planer for videre utdanning.

Figur 6.57 viser at rundt 15 prosent ikke har planer om lengre utdanning enn fagbrev/svennebrev. Ti prosent tenker å ta studiekompetanse i tillegg til fagbrev/svennebrev. Rundt 20 prosent planlegger Fagskole/mesterbrev, mens nesten 38 prosent planlegger en høyskole eller universitetsutdanning. 16,7 prosent svarer at de ikke vet eller har andre planer.

7. Sammenhenger i læringsprosessen i bedrift

I dette kapitlet vil presentere noen sentrale sammenhenger i datamaterialet som omhandler læringsprosessen i bedrift. Det er mange ulike innfallsvinkler og muligheter en kan gjøre for å belyse disse temaene. I denne rapporten har utprøving av spørsmålene og måleinstrumentene hatt prioritet og temabaserte analyser av resultatene er dermed tonet litt ned. Vi vil i dette kapitlet likevel se nærmere på to forhold (1) Mestring og faglig utfordrings innvirkning på læringsprosessen og (2) Hvilke faktorer kan være med å forklare hvor fornøyd er lærlingen med opplæringen en har fått på arbeidsplassen så langt.

7.1 Mestring og utfordrings innvirkning på læringsprosessen

Det er en klar sammenheng mellom faglig utfordringer og det å oppleve mestring. Lærlinger kan ha tro på at utdanning er viktig og ønsker å lære, men for at de skal velge å gjøre sitt beste, er det viktig at de har tro på at deres innsats vil gi resultater. Da er det helt avgjørende at de opplever mestring. Erfaringer med nederlag etter nederlag påvirker lærlingers forventninger og selvtillit, og det er vanskelig å opprettholde motivasjonen hvis man forventer atter et nederlag. Det er derfor viktig at en får realistiske krav og faglige utfordringer. Vi kan definere faglig utfordringer som følger:

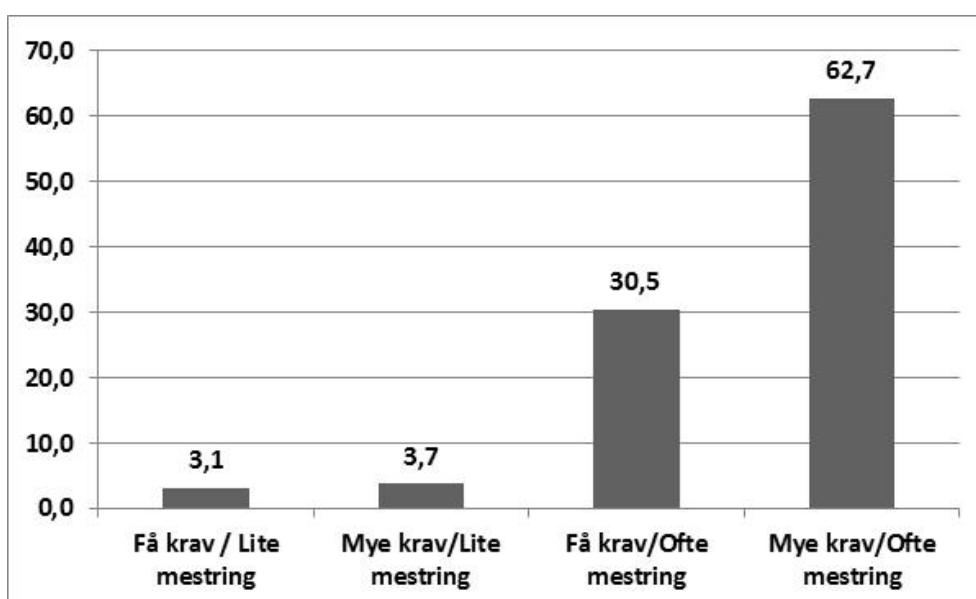
Faglig utfordring er at lærlingene opplever at de har arbeidsoppgaver de har en realistisk forutsetning for å mestre, men som krever noen grad av innsats.

Det er en naturlig sammenheng mellom faglige utfordringer, mestring og motivasjon. Bandura (1997, 2006) beskriver hvordan forventninger om mestring av arbeidsoppgaver er en viktig kilde til motivasjon og innsats. For lærlinger som forventer nederlag, kan likegyldighet bli en beskyttelsesmekanisme. Innsats blir noe risikofyllt hvis en har lave forventninger om å lykkes, fordi det kan ses som et tegn på dårlige evner. Hvis en ikke prøver engang, kan man jo skylde på mangel på innsats. Personer med høy faglig selvtillit deltar mer aktivt i læringen, og er flittigere og mer utholdende enn personer med lavere faglig selvtillit. Ved å tilpasse opplæringen og arbeidsoppgaver til lærlingenes nivå vil de få mestringserfaringer som gir dem økte forventninger om mestring og derigjennom økt motivasjon og innsats. Erfaring med mestring av tilsvarende oppgaver er den viktigste kilden til forventning om å mestre nye oppgaver (Skaalvik og Skaalvik 2011).

I Lærignundersøkelsen får lærlingene spørsmål om de opplever at de mestrer arbeidsoppgavene sine og om jobben krever at du lærer deg nye ting (Kunnskaper, holdninger og ferdigheter). Ut i fra det vi kan forvente og det som er beskrevet overfor vil lærlinger som opplever at de ikke mestrer arbeidsoppgavene sine og som samtidig opplever at det settes høye krav til dem, stå i fare for legge ned dårlig innsats og ha lav motivasjon. Lærlinger som opplever å få realistiske utfordringer og å mestre

arbeidsoppgavene sine vil på sin side sannsynligvis legge ned større innsats og være mer motivert.

For å undersøke dette nærmere i Lærlingundersøkelsen 2013 har vi fordelt lærlingene i ulike grupper: (1) Få krav/Lite mestring; Lærlingene som svarer at de opplever at jobben bare sjelden eller av og til krever at en lærer seg nye ting (Få krav) og som også bare sjelden eller av og til opplever å mestre arbeidsoppgavene (Lite mestring). (2) Mye krav/Lav mestring; Lærlinger som opplever at jobben ofte eller alltid krever at en lærer seg nye ting (Mye krav) og som sjelden eller bare av og til opplever å mestre arbeidsoppgavene. (3) Få krav/Ofte mestring; Lærlinger som opplever få krav, men opplever at de ofte eller alltid mestrer arbeidsoppgavene (Ofte mestring). Og til slutt (4) Mye krav/Ofte mestring.



Figur 7.1 Frekvensfordeling for relasjonen krav og mestring oppdelt i fire grupper. Prosent (n=6680)

Figur 7.1 viser at det er rundt tre prosent (208 lærlinger) av lærlingene som opplever at de får få krav i lærerbedriften samtidig som de oppgir at de sjelden mestrer arbeidsoppgavene sine. Det er litt flere som rapporterer at de settes ofte krav til, men rapporterer om lite mestring. Den største gruppa (62,7 prosent) opplever både at de får mye krav i jobben og at de mestrer arbeidsoppgavene sine. Figur 7.1 viser dermed at rundt 63 prosent av lærlingene opplever at arbeidsoppgavene er tilpasset deres mestringsnivå, samtidig som de opplever at jobben setter ofte krav til at de skal lære seg nye ting.

Rundt 30 prosent av lærlingene rapporterer at jobben sjelden eller av og til setter krav til at de må lære seg nye ting samtidig som de opplever ofte mestring. Dette er en gruppe lærlinger som på den ene siden sannsynligvis har høye forventninger om mestring i og med de opplever å få for lette oppgaver. På den andre siden peker Bandura (2012) på at for at mestringsforventninger skal øke, må en oppleve mestring

etter anstrengelse. I vårt tilfelle vil derfor høye forventninger om mestring knytte seg til alt for lette oppgaver og mangel på utfordring. Det kan føre til at de tilsynelatende forventningene om mestring blir skjøre, noe som kan vise seg når lærlinger senere får mer utfordrende oppgaver som krever mer anstrengelse. For at lærlingene skal utvikle robuste (resiliente) mestringsforventninger krever det erfaring med å overkomme utfordringer gjennom utholdende innsats. Da lærer man å takle utfordringer (Bandura 2012). Lærlinger som aldri blir utfordret, og som derfor lykkes uten anstrengelse, lærer ikke å takle utfordringer. Når en så opplever utfordringer vil mestringsforventningene svekkes og en gir lettere opp (Skaalvik & Skaalvik 2011). Et viktig spørsmål er om opplevelse av krav/utfordringer og mestring vil ha innvirkning på lærlingers motivasjon og innsats og andre forhold som er sentrale i læringsprosessen?

Tabell 7.1 gir en oversikt over hvordan disse fire ulike grupper av lærlinger i figur 7.1 skårer på Innsats, motivasjon, faglig og sosial trivsel, støtte på arbeidsplassen, selvfølelse og hvor fornøyd de er med opplæringen på arbeidsplassen så langt.

Tabell 7.1 Innsats, motivasjon, trivsel, selvfølelse og tilfredshet med opplæringen så langt fordelt på krav og mestring. Gjennomsnitt og standardavvik.

	Få krav / Lite mestring	Mye krav/Lite mestring	Få krav/Ofte mestring	Mye krav/Ofte mestring
Innsats	3.63¹	3.76¹	4.30¹	4.41¹
Standardavvik	0.66	0.58	0.48	0.46
Motivasjon	3.86¹	4.11¹	4.53¹	4.71¹
Standardavvik	0.98	0.89	0.67	0.53
Faglig trivsel	3.47¹	3.69¹	4.03¹	4.33¹
Standardavvik	0.87	0.88	0.80	0.68
Sosial trivsel	3.85²	3.98²	4.43¹	4.61¹
Standardavvik	0.85	0.86	0.70	0.58
Støtte på arbeidsplassen	3.76¹	4.06¹	4.39¹	4.60¹
Standardavvik	0.92	0.87	0.71	0.56
Har erfaringene i læretiden ført til at du har fått mer tro på deg selv?	2.99¹	3.28¹	4.02¹	4.29¹
Standardavvik	1.03	0.98	0.86	0.74
Hvor fornøyd er du med opplæringen du har fått på arbeidsplassen så langt?	3.03¹	3.53¹	3.91¹	4.31¹
Standardavvik	1.08	1.07	0.98	0.80

¹ signifikant forskjellig fra alle andre grupper (Cohens d)

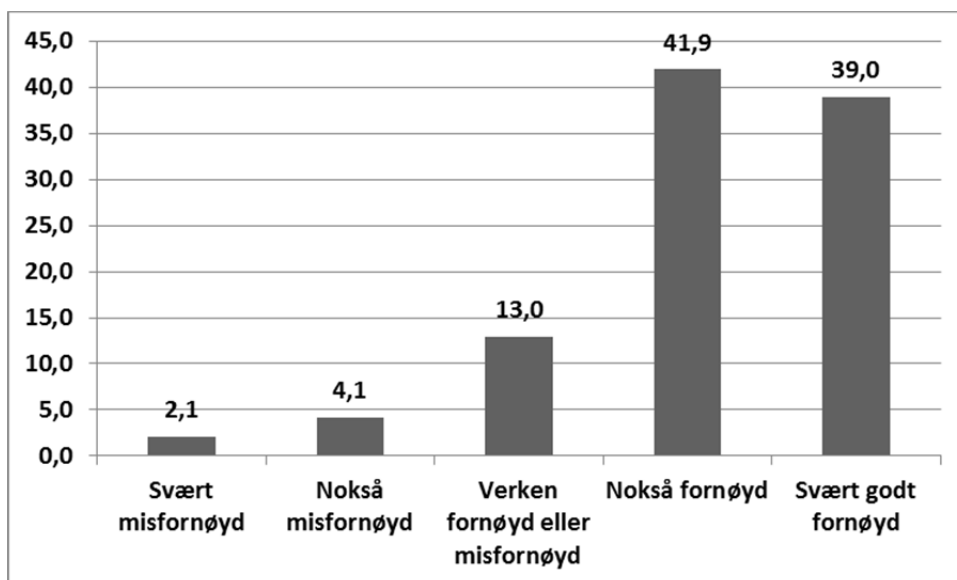
² signifikant forskjellig fra gruppene med de 2 høyeste skårene(Cohens d)

Tabell 7.1 viser at disse fire gruppene skiller seg klart fra hverandre på samtlige sju mål. Det er de lærlingene som opplever få krav og lite mestring som skårer dårligst på samtlige mål. Dette tyder på at lærlingene som opplever få krav og lite mestring er i en vanskelig situasjon som går ut over trivsel og selvfølelse. Som vi ser av Tabell 7.1

kommer lærlinger som opplever mye krav og utfordringer og få mestringserfaringer bedre ut en lærlingene som verken opplever krav eller mestring. Det kan være at resultatene er like mye et uttrykk for generell mistrivsel blant lærlingene som verken opplever krav eller mestring og at lite motiverte lærlinger krysser av for at de i liten grad får krav og mestringer. Det er altså ikke nødvendigvis en årsakssammenheng mellom utfordring og mestring på den ene siden og motivasjon og trivsel etc. på den andre.

Som forventet skårer lærlinger som opplever mye krav og ofte mestring klart best på samtlige mål, mens de som opplever få krav men ofte mestring skårer nest best på samtlige mål. Dette tyder på at mestringserfaringer ikke alene er avgjørende for innsats, motivasjon og de andre forholdene i læringsprosessen. Selv om de får lette oppgaver som ikke setter krav til dem, betyr ikke det at de opplever mestringserfaringer som gir ekstra motivasjon og inspirerer til innsats. Tvert i mot kan de mangle mestringserfaringer i og med de ikke trenger å anstrenge seg (jfr Bandura 2012). Lærlinger som opplever ikke å få faglige utfordringer yter mindre og er relativt dårlig motivert, lavere trivsel og selvfølelse og mindre fornøyd med opplæringen enn de som opplever mestring i tillegg til at de opplever krav og utfordringer. Disse lærlingene står i fare for å ikke få utnyttet sitt potensiale. Dette samsvarer bra med det Csikszentmihalyi (1975, her etter Deci & Ryan 2000) har påpekt i sin Flow-teori at for store utfordringer i forhold til en persons evner og ferdigheter kan føre til angst og apati (anxiety and disengagement), mens for lite fører til kjedsomhet og fremmedgjøring.

7.2 Hvilke faktorer kan være med å forklare hvor fornøyd er lærlingen med opplæringen en har fått på arbeidsplassen



Figur 7.2 *Frekvensfordeling hvor fornøyd lærlingene er med opplæringen på arbeidsplassen så langt. Prosent (n=6702)*

Figur 7.2 viser først og fremst at lærlingene er jevnt over godt fornøyd med opplæringen de har fått på arbeidsplassen så langt. Det er et lite mindretall på litt over 6 prosent som er svært misfornøyd eller nokså misfornøyd. Vi skal nå se litt nærmere på hva som kan være med å forklare om lærlingene er fornøyd med opplæringen på arbeidsplassen. Imidlertid må vi ta noen forbehold om de kommende analysene. Som vi ser av figur 7.2 er variabelen svært skjev og det bryter med forutsetningene å kjøre en lineær regresjonsanalyse og korrelasjonsanalyse (parametrisk statistikk) på variabler som er skjeve og ikke normalfordelte. For å undersøke konsekvensene ved å kjøre en vanlig lineær regresjonsanalyse, kjørte vi en logistisk regresjon på en omkodet variabel hvor gruppen nokså fornøyd og svært fornøyd fikk verdien 1 og de øvrige fikk verdien 0. En logistisk regresjon er ikke avhengig av at variabelen er normalfordelt. Resultatene fra den logistisk regresjonen gir det samme mønsteret som den multivariate lineære regresjonen og vi velger derfor å presentere den multivariate lineære regresjon i tabell 7.3. Vi vil likevel understreke at analysene er grove, men vi er ute etter mønsteret som kan være med å gi oss en forståelse av sammenhengen i læringsprosessen i opplæringen i bedrift.

Men først skal vi se på korrelasjonen eller samvariasjonen mellom variabler som kan være med å forklare hvor fornøyd lærlingen er med opplæringen på arbeidsplassen så langt. Disse variablene vil vi også inkludere i den lineære regresjonsanalysen.

Tabell 7.2 Korrelasjonsanalyse mellom Hvor fornøyd er lærlingen med opplæringen en har fått på arbeidsplassen så langt og ulike variabler som er sentrale i læringsprosessen. (Pearsons r)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Hvor fornøyd er du med opplæringen du har fått på arbeidsplassen så langt?	1										
2 Læringskrav	.451	1									
3 Læringsmuligheter	.591	.540	1								
4 Mestring	.279	.154	.213	1							
5 Faglig trivsel	.525	.436	.483	.277	1						
6 Sosial Trivsel	.486	.339	.440	.264	.521	1					
7 Støtte på arbeidsplassen	.612	.371	.542	.251	.528	.655	1				
8 Medvirkning	.473	.328	.491	.230	.365	.337	.432	1			
9 Skolen som forberedelse -Kvalitet	.158	.102	.180	.107	.145	.119	.155	.219	1		
10 Løpende faglig veiledning	.530	.403	.545	.232	.391	.421	.515	.493	.199	1	
11 Utstyr	.477	.360	.488	.272	.392	.415	.487	.385	.186	.461	1

Alle sammenhenger er signifikante

Tabell 7.2 viser at det stort sett er moderate samvariasjoner mellom de ulike variablene som kan være sentrale i læringsprosessen og hvor fornøyd lærlingen er med opplæringen på arbeidsplassen. Vi ser at *Skolen som forberedelse – Kvalitet* jevnt over har lavest korrelasjonskoeffisienter. Ut i fra Tabell 7.2 ser det ut til at særlig *Støtte på arbeidsplassen*, *Læringsmuligheter*, *Løpende faglig veiledning*, samt *Faglig trivsel* og *Sosial trivsel* som er mest sentrale forhold i læringsprosessen sett i forhold hvor fornøyd lærlingen er med opplæringen på arbeidsplassen. Imidlertid vil vi se nærmere på hva som har sterkest effekt når vi kontrollerer for de andre variablene i modellen og gjennomfører derfor en lineær multivariat regresjonsanalyse som vises i Tabell 7.3.

Tabell 7.3 *Multivariat lineær regresjon: Hvor fornøyd er lærlingen med opplæringen en har fått på arbeidsplassen så langt kontrollert for ulike variabler som er sentrale i læringsprosessen.*

	Hvor fornøyd er du med opplæringen du har fått på arbeidsplassen så langt?		
	B	Beta	Sig.
Konstant	-.95		.000
Læringskrav	.11	.09	.000
Læringsmuligheter	.20	.18	.000
Mestring	.09	.05	.000
Faglig trivsel	.17	.14	.000
Sosial Trivsel	.02	.02	.189
Støtte på arbeidsplassen	.34	.24	.000
Skolen som forberedelse -Kvalitet	-.01	-.01	.247
Medvirkning	.10	.10	.000
Løpende faglig veiledning	.13	.11	.000
Utstyr	.10	.07	.000
R²:		0.53	

B=ustandardisert regresjonskoeffisient; Beta=Standardiserte regresjonskoeffisient

I Tabell 7.3 har vi tatt inn de samme ti variabler som i korrelasjonsanalysen som kan være med å forklare hvor fornøyd lærlingen er med opplæringen på arbeidsplassen så langt. Det første vi kan legge merke til er at målet R^2 er på .53 som betyr at de ti variablene er med å forklare relativt mye av variasjonen i den avhengige variabelen. Dernest kan vi legge merke til at *Sosial trivsel* har ikke innvirkning på hvor fornøyd lærlingen er. Dette er tilsynelatende overraskende, særlig når vi vet at 93 prosent av lærlingene oppgir at det å trives på arbeidsplassen er svært viktig for å lære eller utvikle seg i faget (jf kapittel 6.14) og den relativt høye korrelasjonskoeffisienten i Tabell 7.2. Imidlertid fanges trivselsdimensjonen opp i både *Faglig trivsel* og særlig *Støtte på arbeidsplassen*. Det vil si at *Sosial trivsel* har signifikant betydning når den kjøres inn i modellen alene, men denne betydningen reduseres særlig når vi kontrollerer for *Støtte på arbeidsplassen*. Det å oppleve støtte på arbeidsplassen (Beta=.24), det vil si å oppleve at en blir godt behandlet på arbeidsplassen og at de får hjelp og støtte fra kollegaene og instruktører/veileder, er det som har størst betydning for hvor fornøyd lærlingene er med opplæringen på arbeidsplassen. Også *Faglig trivsel* har relativ stor betydning med en betaverdi på .14.

Ellers ser vi av tabell 7.3 at det å oppleve at en har *Læringsmuligheter* (bl.a at en får arbeidsoppgaver som gjør at en utvikler seg i faget/ lære faget gjennom samarbeid med dyktige kollegaer) har også relativ stor betydning når en har kontrollert for de øvrige variablene. *Læringskrav*, *Medvirkning* og *Løpende faglig veiledning* har alle betydning for hvor fornøyd lærlingene er med opplæringen på arbeidsplassen, med betaverdier på rundt .10. Lærlingenes opplevelse av skolen som forberedelse på til arbeidslivet har ikke betydning. Dette er naturlig og som forventet i og med at det trenger ikke ha en sammenheng med opplæringen på arbeidsplassen. *Mestring* og

Utstyr har en signifikant betydning for hvor fornøyd lærlingene er, men betaverdien er relativ lav og betydningen er svak i denne regresjonsmodellen.

Regresjonsanalysen gir oss innsikt i at et støttende arbeidsmiljø, opplevelse av læringsmuligheter og faglig trivsel er viktige element for at lærlinger skal være fornøyd med opplæringen på arbeidsplassen. Mønsteret i regresjonsanalysen og korrelasjonsanalysen er slik en kunne forvente seg ut fra teori og det gir oss ytterligere inntrykk av at spørsmålene i Lærlingundersøkelsen gir holdbare og valide data som kan brukes til videre kvalitetsutvikling for fagopplæringen som skjer i bedrift.

LITTERATUR

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2006). Adolescent development from an agentic perspective. I F. Pajares&T. Urdan (red.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (s. 1–43). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Bandura, A. (2012). On the Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited. *Journal of Management* 38(1) 9-44
- Cohen. J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2 utg. New York: Psychology Press.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond Boredom and Anxiety: Experiencing Flow in Work and Play*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Deci. E.L. & Ryan R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*. 11 (4) 227-68.
- Hoem, J. (2008). *The reporting of statistical significance in scientific journals*. Demographic Research 18: 437-442.
- Høst, H. (2013). *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Fokus på skoleopplæringen*. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Kvale, S. (2001). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- NOU 2008: 18 (2008). *Fagopplæring for framtida*.
- Nyen, T., T., Næss, A. Skålholt og A. Hagen Tønder (2011). *På veien til fagbrev. Analyser av Lærlingundersøkelsen*. Oslo: Fafo.
- Oxford Research (2008). *Lærlinger svarer. En kvalitativ analyse av forhold rundt Lærlingundersøkelsen*. Kristiansand: Oxford Research.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual a step by step guide to data analysis using the SPSS program* (4th ed.). Maidenhead: Open University Press.
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Rubin, A. (1985). *Significance testing with population-data*. Social Service Review 59: 518- 520.
- Skaalvik, E. og Skaalvik, S. (2011) *Motivasjon for skolearbeid*. Trondheim: Tapir akademiske forlag.
- Stortingetsmelding nr. 44 2008-2009 (2008-2009). *Utdanningslinja*.
- Tabachnick, B. G., og L. S. Fidell (2007). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson/Allyn and Bacon.
- Wendelborg, C. (1998). *Sosial atferd, jevnalderrelasjoner, og opplevelse av sosial støtte som prediktor på mental helse hos tenåringer*. Hovedoppgave i pedagogikk. Trondheim: NTNU.
- Wendelborg, C., Paulsen, V., Røe, M., Valenta, M. & E. Skaalvik (2012). *Elevundersøkelsen 2012*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning AS.

Vedlegg 1 Univariante tabeller fra undersøkelsen til Fylkeskommuner og opplæringskontor

Spørreundersøkelse blant fylkeskommuner

Tidligere erfaringer med Lærlingundersøkelsen

Vedleggstabell 1. Har Lærlingundersøkelsen blitt gjennomført én eller flere ganger i fylket i løpet av de siste fem årene? Prosent og antall.

	Prosent	Antall
Ja	100,0	16
Nei	0,0	0
Totalt	100,0	16

*Manglende svar: 0
Ikke relevant: 0*

Vedleggstabell 2. Ble Lærlingundersøkelsen gjennomført i fylket siste skoleår (2012-2013)? Prosent og antall.

	Prosent	Antall
Ja	75,0	12
Nei	25,0	4
Totalt	100,0	16

*Manglende svar: 0
Ikke relevant: 0*

Gjennomføring av Lærlingundersøkelsen siste skoleår (2012-2013)

Vedleggstabell 3. Hvilken instans tok først initiativ til gjennomføring, hadde hovedansvar for organisering og hovedansvar for gjennomføring av Lærlingundersøkelsen i fylket siste skoleår (2012-2013)? Prosent og totalantall (N).

	Skole- eier	Opplærings- kontor	Skole- ledere	Lære- bedrifter	Anne t	N
Initiativ til gjennomføring	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1 2
Hovedansvar for organisering	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1 2
Hovedansvar for gjennomføring	91,7	0,0	0,0	0,0	8,3	1 2

*Manglende svar: 0
Ikke relevant: 4*

Vedleggstabell 4. Hvordan ble invitasjon til deltakelse i Lærlingundersøkelsen sendt ut siste skoleår (2012-2013)? Flere svar mulig. Prosent, antall og totalantall (N).

	Prosent	Antall	N
Via e-post	91,7	11	12
Via SMS	91,7	11	12
Via postalt brev	25,0	3	12

Manglende svar: 0
Ikke relevant: 4

Vedleggstabell 5. Hvor kunne lærlinger besvare Lærlingundersøkelsen i fylket siste skoleår (2012-2013)? Flere svar mulig. Prosent, antall og totalantall (N).

	Prosent	Antall	N
Lærlingsamlinger	58,3	7	12
Opplæringskontor	66,7	8	12
Lærebedrift	91,7	11	12
Hjemme	100,0	12	12
Annet	8,3	1	12

Manglende svar: 0
Ikke relevant: 4

Vedleggstabell 6. Hvilke lærlinger gjennomførte Lærlingundersøkelsen i fylket siste skoleår (2012-2013)? Prosent og antall.

	Prosent	Antall
Kun lærlinger i sitt første år i lærebedrift	0,0	0
Kun lærlinger i sitt andre år i lærebedrift	75,0	9
Lærlinger i første og andre år i lærebedrift	16,7	2
Annet	8,3	1
Totalt	100,0	12

Manglende svar: 0
Ikke relevant: 4

Bruk av resultater fra Lærlingundersøkelsen

Vedleggstabell 7. I hvilken grad benyttes resultater fra Lærlingundersøkelsen i fylkeskommunens arbeid med fag- og yrkesopplæringen som foregår i bedrift? Prosent og antall.

	Prosent	Antall
I svært liten grad	12,5	2
I liten grad	12,5	2
I noen grad	25,0	4
I stor grad	31,3	5
I svært stor grad	12,5	2
Vet ikke	6,3	1
Totalt	100,1	15

Manglende svar: 1

Ikke relevant: 0

Vedleggstabell 8: Hvordan benyttes resultater fra Lærlingundersøkelsen i fylkeskommunen? Flere svar mulig. Prosent, antall og totalantall (N).

	Prosent	Antall	N
Resultater drøftes internt i fylkeskommunen	92,9	13	14
Resultater benyttes i fylkeskommunens tilstandsrapport for videregående opplæring	71,4	10	14
Resultater presenteres i yrkesopplæringsnemnda	100,0	14	14
Fylkeskommunen drøfter resultater med opplæringskontorene	92,9	13	14
Fylkeskommunen drøfter resultater med lærebedriftene	42,9	6	14
Fylkeskommunen utvikler tiltak basert på resultater	71,4	10	14
Fylkeskommunen benytter ikke resultater	0,0	0	14

Manglende svar: 2

Ikke relevant: 0

Vedleggstabell 9. Hvordan benyttes resultater fra Lærlingundersøkelsen i opplæringskontorene i fylket? Flere svar mulig. Prosent, antall og totalantall (N).

	Prosent	Antall	N
Opplæringskontorene drøfter resultater med lærebedrifter	35,7	5	14
Opplæringskontorene utvikler tiltak basert på resultater	42,9	6	14
Opplæringskontorene benytter ikke resultater	0,0	0	14
Annet	57,1	8	14

Manglende svar: 2

Ikke relevant: 0

Vedleggstabell 10. Hvordan benyttes resultater fra Lærlingundersøkelsen i lærebedriftene i fylket? Flere svar mulig. Prosent, antall og totalantall (N).

	Prosent	Antall	N
Lærebedriftene drøfter resultater med lærlingene	21,4	3	14
Lærebedriftene utvikler tiltak basert på resultater	14,3	2	14
Lærebedriftene benytter ikke resultater	14,3	2	14
Annet	71,4	10	14

Manglende svar: 2

Ikke relevant: 0

Vurderinger av Lærlingundersøkelsen temaer og spørsmål

Vedleggstabell 11. I hvilken grad dekker Lærlingundersøkelsen sentrale temaer for fylkets arbeid med fag- og yrkesopplæringen som foregår i bedrift? Prosent og antall.

	Prosent	Antall
I svært liten grad	0,0	0
I liten grad	0,0	0
I noen grad	18,8	3
I stor grad	56,3	9
I svært stor grad	18,8	3
Vet ikke	6,3	1
Totalt	100,2	16

Manglende svar: 0

Ikke relevant: 0

Mulige utfordringer ved gjennomføring av Lærlingundersøkelsen

Vedleggstabell 12. I hvilken grad opplever respondenten at det er gode rutiner for gjennomføring av Lærlingundersøkelsen i fylket? Prosent og antall.

	Prosent	Antall
I svært liten grad	6,7	1
I liten grad	26,7	4
I noen grad	20,0	3
I stor grad	33,3	5
I svært stor grad	13,3	2
Vet ikke	0,0	0
Totalt	100,0	15

Manglende svar: 1

Ikke relevant: 0

Vedleggstabell 13. I hvilken grad opplever respondenten at Lærlingundersøkelsen er tilstrekkelig prioritert i følgende instanser i fylket? Prosent og totalantall (N).

	Fylkeskommune	Opplæringskontor	Lærebedrifter	Lærlinger
I svært liten grad	6,7	6,7	6,7	13,3
I liten grad	6,7	20,0	33,3	33,3
I noen grad	33,3	40,0	33,3	33,3
I stor grad	33,3	26,7	6,7	6,7
I svært stor grad	20,0	0,0	0,0	0,0
Vet ikke	0,0	6,7	20,0	13,3
Totalt	100,0	100,1	100,0	99,9
N	15	15	15	15

*Manglende svar: 1
Ikke relevant: 0*

Vedleggstabell 14. I hvilken grad er det behov for økt kompetanse om Lærlingundersøkelsen i følgende instanser i fylket? Prosent og totalantall (N).

	Fylkeskommune	Opplæringskontor	Lærebedrifter	Lærlinger
I svært liten grad	0,0	0,0	0,0	0,0
I liten grad	26,7	13,3	0,0	0,0
I noen grad	33,3	20,0	13,3	13,3
I stor grad	26,7	33,3	40,0	33,3
I svært stor grad	13,3	20,0	33,3	40,0
Vet ikke	0,0	13,3	13,3	13,3
Totalt	100,0	99,9	99,9	99,9
N	15	15	15	15

*Manglende svar: 1
Ikke relevant: 0*

Vedleggstabell 15. I hvilken grad ses følgende som utfordringer ved gjennomføring av Lærlingundersøkelsen? Prosent og totalantall (N).

	Samarbeid med Utdanningsdirektoratet	Samarbeid med opplæringskontor	Samarbeid med lærebedrifter
I svært liten grad	13,3	6,7	0,0
I liten grad	46,7	13,3	0,0
I noen grad	20,0	40,0	46,7
I stor grad	6,7	20,0	20,0
I svært stor grad	0,0	6,7	13,3
Vet ikke	13,3	13,3	20,0
Totalt	100,0	100,0	100,0
N	15	15	15

Manglende svar: 1
Ikke relevant: 0

Tiltak for å sikre høy respons

Vedleggstabell 16: Hvilke av følgende tiltak benyttes i fylket for å sikre høy respons på Lærlingundersøkelsen? Flere svar mulig. Prosent, antall og totalantall (N).

	Prosent	Antall	N
Fylkeskommunen har kontakt med lærebedrifter i forkant	66,7	10	15
Opplæringskontor har kontakt med lærebedrifter i forkant	53,3	8	15
Informasjonsbrev sendes til lærlinger før utsendelse av invitasjon	20,0	3	15
Deltakere er med i trekning av gevinst	73,3	11	15
Ingen tiltak benyttes	6,7	1	15
Annet	40,0	6	15

Manglende svar: 1
Ikke relevant: 0

Vedleggstabell 17. Hvilke av følgende oppfølgingstiltak iverksetter fylkeskommunen ved lav respons? Flere svar mulig. Prosent, antall og totalantall (N).

	Prosent	Antal	N
Fylkeskommunen gir tilbakemelding til opplæringskontor med lav respons	92,9	13	14
Fylkeskommunen gir tilbakemelding til lærebedrifter med lav respons	42,9	6	14
Fylkeskommune tar kontakt via brev/e-post/SMS med lærlinger som ikke har svart	71,4	10	14
Ingen tiltak iverksettes	0,0	0	14
Annet	14,3	2	14

Manglende svar: 2
Ikke relevant: 0

Vedleggstabell 18 I hvilken grad vil følgende tiltak, etter respondentens mening, være viktige i fremtidige gjennomføringer av Lærlingundersøkelsen? Prosent (N=15).

	I svært liten grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad	I svært stor grad	Vet ikke	Totalt
Forskriftsfeste fylkeskommunens plikt til å gjennomføre Lærlingundersøkelsen	6,7	6,7	6,7	53,3	26,7	0,0	100,1
Innføre svarplikt for lærlinger	20,0	13,3	6,7	13,3	40,0	6,7	100,0
Økt informasjonsarbeid opp mot opplæringskontor	0,0	0,0	20,0	40,0	40,0	0,0	100,0
Økt informasjonsarbeid opp mot lærebedrifter	0,0	0,0	13,3	40,0	46,7	0,0	100,0
Økt informasjonsarbeid opp mot lærlinger	0,0	0,0	0,0	46,7	53,3	0,0	100,0
Gjennomføre undersøkelsen i forbindelse med lærlingsamlinger	0,0	20,0	33,3	13,3	26,7	6,7	100,0
Forenkle tilgang til datamaskiner for lærlinger	6,7	13,3	46,7	6,7	13,3	13,3	100,0
Innføre konkurranseelement i alle fylker (med trekning av gevinst)	6,7	20,0	53,3	13,3	0,0	6,7	100,0
Redusere lengden på spørreskjemaet	0,0	0,0	6,7	46,7	40,0	6,7	100,1
Forenkle spørsmålsformuleringen i spørreskjemaet	0,0	6,7	6,7	46,7	40,0	0,0	100,1
Forbedre informasjon om utfylling av spørreskjemaet	0,0	13,3	20,0	33,3	26,7	6,7	100,0

Manglende svar: 1

Ikke relevant: 0

Vedleggstabell 19. Påstander om Lærlingundersøkelsen som verktøy i kvalitetsutviklingsarbeidet. Prosent (N=15).

	Helt uenig	Delvis uenig	Nøytral	Delvis enig	Helt enig	Vet ikke	Totalt
Undersøkelsen gir viktig informasjon om den generelle kvaliteten på fag- og yrkesopplæringen	0,0	0,0	0,0	53,3	46,7	0,0	100,0
Undersøkelsen er et nyttig verktøy for å kontrollere kvaliteten ved opplæringen i den enkelte bransje	0,0	0,0	0,0	53,3	40,0	6,7	100,0
Undersøkelsen er et nyttig verktøy for å kontrollere kvaliteten i den enkelte bedrift	0,0	20,0	33,3	26,7	13,3	6,7	100,0
Undersøkelsen er et nyttig verktøy for å arbeide med kvalitetsvurdering på tvers av læresteder	0,0	0,0	20,0	40,0	33,3	6,7	100,0
Undersøkelsen gir viktig informasjon om konkrete utfordringer for fag- og yrkesopplæringen	0,0	0,0	0,0	53,3	46,7	0,0	100,0
Undersøkelsen gir mulighet til å registrere utvikling over tid	0,0	0,0	0,0	26,7	66,7	6,7	100,1
Undersøkelsen er et viktig verktøy for å arbeide systematisk med mål for opplæringen	0,0	0,0	0,0	33,3	66,7	0,0	100,0

Manglende svar: 1
Ikke relevant: 0

Vedleggstabell 20. Generelt: Hvor viktig eller uviktig synes respondenten Lærlingundersøkelsen er som kvalitetsutviklingsverktøy for fag- og yrkesopplæringen som foregår i bedrift? Prosent og antall.

	Prosent	Antall
Ikke viktig	0,0	0
Lite viktig	0,0	0
Nøytral	0,0	0
Ganske viktig	60,0	9
Svært viktig	40,0	6
Vet ikke	0,0	0
Totalt	100,0	15

Manglende svar: 1
Ikke relevant: 0

Spørreundersøkelse blant opplæringskontor

Kjennskap til Lærlingundersøkelsen

Vedleggstabell 21 Hvor er opplæringskontoret aktivt? Prosent og antall.

	Prosent	Antall
I ett fylke	56,3	99
I flere fylker	43,8	77
Totalt	100,1	176

Manglende svar: 0

Ikke relevant: 0

Vedleggstabell 22 I hvilke fylker har opplæringskontoret medlemsbedrifter? Prosent, antall og totalantall (N).

	Prosent	Antall	N
Finnmark	3,4	6	176
Troms	7,4	13	176
Nordland	11,4	20	176
Nord-Trøndelag	5,7	10	176
Sør-Trøndelag	13,1	23	176
Møre og Romsdal	12,5	22	176
Sogn og Fjordane	9,1	16	176
Hordaland	18,2	32	176
Rogaland	14,8	26	176
Vest-Agder	12,5	22	176
Aust-Agder	9,7	17	176
Telemark	8,0	14	176
Buskerud	10,8	19	176
Hedmark	14,2	25	176
Oppland	14,8	26	176
Østfold	12,5	22	176
Vestfold	12,5	22	176
Oslo	18,8	33	176
Akershus	19,9	35	176

Manglende svar: 0

Ikke relevant: 0

Vedleggstabell 23. Kjenner respondenten til Lærlingundersøkelsen? Prosent og antall.

	Prosent	Antall
Ja	95,5	168
Nei	4,5	8
Totalt	100,0	176

Manglende svar: 0

Ikke relevant: 0

Vedleggstabell 24. Har opplæringskontoret et medansvar for å gjennomføre Lærlingundersøkelsen? Prosent og antall.

	Prosent	Antall
Nei	37,8	59
Ja	62,1	97
Totalt	99,9	156

Manglende svar: 12

Ikke relevant: 8

Vedleggstabell 25. Ble Lærlingundersøkelsen gjennomført for fag- og yrkesopplæringer tilknyttet opplæringskontoret siste skoleår (2012-2013)? Prosent og antall.

	Prosent	Antall
Ja	74,8	122
Nei	10,4	17
Vet ikke	14,7	24
Totalt	99,9	163

Manglende svar: 5

Ikke relevant: 8

Bruk av resultater fra Lærlingundersøkelsen

Vedleggstabell 26. I hvilken grad benyttes resultater fra Lærlingundersøkelsen i opplæringskontorets arbeid?

	Prosent	Antall
I svært liten grad	17	27
I liten grad	13,8	22
I noen grad	40,3	64
I stor grad	18,2	29
I svært stor grad	6,9	11
Vet ikke	3,8	6
Totalt	100,0	159

Manglende svar: 9

Ikke relevant: 8

Vedleggstabell 27. Hvordan benyttes resultater fra Lærlingundersøkelsen ved opplæringskontoret? Flere svar mulig. Prosent, antall og totalantall (N).

	Prosent	Antall	N
Resultatene drøftes internt i opplæringskontoret	55,1	87	158
Resultatene drøftes med fylkeskommunen	48,7	77	158
Resultatene drøftes med lærebedriftene	44,9	71	158
Opplæringskontoret utvikler tiltak basert på resultatene	49,4	78	158
Resultatene benyttes ikke	10,1	16	158
Annet	7,0	11	158

Manglende svar: 10

Ikke relevant: 8

Vurderinger av Lærlingundersøkelsens temaer og spørsmål

Vedleggstabell 28. I hvilken grad dekker Lærlingundersøkelsen sentrale temaer for opplæringskontorets arbeid med fag- og yrkesopplæringen som foregår i bedrift? Prosent og antall.

	Prosent	Antall
I svært liten grad	3,9	6
I liten grad	5,8	9
I noen grad	46,8	72
I stor grad	31,8	49
I svært stor grad	5,2	8
Vet ikke	6,5	10
Totalt	100,0	154

Manglende svar: 14

Ikke relevant: 8

Mulige utfordringer ved gjennomføring av Lærlingundersøkelsen

Vedleggstabell 29. I hvilken grad opplever respondenten at Lærlingundersøkelsen er tilstrekkelig prioritert i følgende instanser i fylket? Prosent og totalantall (N).

	Fylkeskommune	Opplæringskontor	Lærebedrifter	Lærlinger
I svært liten grad	1,3	2,6	15,3	17,2
I liten grad	6,0	10,5	39,3	31,8
I noen grad	17,2	44,7	30,0	33,8
I stor grad	30,5	26,3	6,7	7,9
I svært stor grad	36,4	11,8	0,0	1,3
Vet ikke	8,6	3,9	8,7	7,9
Totalt	100,0	99,8	100,0	99,9
N	151	152	150	151

Manglende svar: 16-18

Ikke relevant: 8

Vedleggstabell 30. I hvilken grad er det behov for økt kompetanse om Lærlingundersøkelsen i følgende instanser i fylket? Prosent og totalantall (N).

	Fylkeskommune	Opplæringskontor	Lærebedrifter	Lærlinger
I svært liten grad	13,3	9,3	4,0	2,7
I liten grad	24,7	20,0	7,3	6,0
I noen grad	24,7	44,7	25,3	20,8
I stor grad	10,7	16,0	37,3	39,6
I svært stor grad	4,7	4,7	16,7	20,8
Vet ikke	22,0	5,3	9,3	10,1
Totalt	100,1	100,0	99,9	100,0
N	150	150	150	149

Manglende svar: 18-19

Ikke relevant: 8

Vedleggstabell 31. I hvilken grad ses følgende som utfordringer ved gjennomføring av Lærlingundersøkelsen? Prosent og totalantall (N).

	Samarbeid med lærebedrifter	Samarbeid med fylkeskommunen	Lærlinger ønsker ikke å bruke tid på undersøkelsen
I svært liten grad	13,0	25,3	3,3
I liten grad	26,7	28,1	6,7
I noen grad	31,5	19,9	22,0
I stor grad	15,1	14,4	29,3
I svært stor grad	5,5	5,5	30,7
Vet ikke	8,2	6,8	8,0
Totalt	100,0	100,0	100,0
N	146	146	150

Manglende svar: 18-22

Ikke relevant: 8

Tiltak for å sikre høy respons

Vedleggstabell 32. Hvilke av følgende tiltak benytter opplæringskontoret for å sikre høy respons på Lærlingundersøkelsen? Flere svar mulig. Prosent, antall og totalantall.

	Prosent	Antall	N
Opplæringskontoret tar kontakt med lærebedrifter i forkant	31,8	48	151
Opplæringskontoret sender informasjon til lærlinger før utsendelse av invitasjon	69,5	105	151
Ingen tiltak benyttes	19,2	29	151
Annet	7,3	11	151

Manglende svar: 17

Ikke relevant: 8

Vedleggstabell 33. Hvilke av følgende oppfølgingstiltak iverksetter opplæringskontoret ved lav respons? Flere svar mulig. Prosent, antall og totalantall.

	Prosent	Antall	N
Opplæringskontoret gir tilbakemelding til lærebedrifter med lav respons	26,5	40	151
Opplæringskontoret tar kontakt via brev/e-post/SMS med lærlinger som ikke har svart	70,2	106	151
Ingen tiltak iverksettes	18,5	28	151
Annet	2,0	3	151

Manglende svar: 17

Ikke relevant: 8

Vedleggstabell 34. I hvilken grad vil følgende tiltak, etter respondentens mening, være viktige i fremtidige gjennomføringer av Lærlingundersøkelsen? Prosent og totalantall (N).

	I svært liten grad	I liten grad	I noen grad	I stor grad	I svært stor grad	Vet ikke	Total t	N
Forskriftsfeste fylkeskommunens plikt til å gjennomføre LU	21,9	13,0	24,7	13,0	11,6	15,8	100,0	146
Innføre svarplikt for lærlinger	14,9	14,2	15,5	22,3	24,3	8,8	100,0	148
Økt informasjonsarbeid opp mot opplæringskontor	11,0	12,4	30,3	24,1	17,9	4,1	99,8	145
Økt informasjonsarbeid opp mot lærebedrifter	10,1	12,2	21,6	32,4	17,6	6,1	100,0	148
Økt informasjonsarbeid opp mot lærlinger	4,1	4,1	18,9	33,1	36,5	3,4	100,1	148
Gjennomføre undersøkelsen i forbindelse med læringsamlinger	5,4	6,8	14,3	26,5	41,5	5,4	99,9	147
Avsette tid til å besvare undersøkelsen i arbeidstiden	12,9	12,9	20,4	22,4	25,9	5,4	99,9	147
Forenkle tilgang til datamaskiner for lærlinger	16,4	22,6	24,0	14,4	17,1	5,5	100,0	146
Innføre konkurranseelement i alle fylker (med trekning av gevinst)	20,9	15,5	25,7	19,6	13,5	4,7	99,9	148
Redusere lengden på spørreskjemaet	4,7	8,1	23,5	22,1	37,6	4,0	100,0	149
Forenkle spørsmålsformuleringen i spørreskjemaet	3,4	5,4	20,3	23,0	43,9	4,1	100,1	148
Forbedre informasjon om utfylling av spørreskjemaet	4,1	8,2	25,3	21,9	28,8	11,6	99,9	146

Manglende svar: 19-22

Ikke relevant: 8

Vedleggstabell 35. Påstander om Lærlingundersøkelsen som verktøy i kvalitetsutviklingsarbeidet. Prosent og totalantall (N).

	Helt uenig	Delvis uenig	Nøytral	Delvis enig	Helt enig	Vet ikke	Totalt	N
Undersøkelsen gir viktig informasjon om den generelle kvaliteten på fag- og yrkesopplæringen	4,0	7,3	19,3	43,3	23,3	2,7	99,9	150
Undersøkelsen er et nyttig verktøy for å kontrollere kvaliteten ved opplæringen i den enkelte bransje	3,4	10,1	18,1	42,3	22,8	3,4	100,1	149
Undersøkelsen er et nyttig verktøy for å kontrollere kvaliteten i den enkelte bedrift	11,3	13,3	26,0	32,7	14,0	2,7	100,0	150
Undersøkelsen er et nyttig verktøy for å arbeide med kvalitetsvurdering på tvers av læresteder	4,0	7,4	22,8	35,6	22,1	8,1	100,0	149
Undersøkelsen gir viktig informasjon om konkrete utfordringer for fag- og yrkesopplæringen	2,0	6,7	17,3	38,7	31,3	4,0	100,0	150
Undersøkelsen gir mulighet til å registrere utvikling over tid	1,3	4,7	19,5	37,6	32,9	4,0	100,0	149
Undersøkelsen er et viktig verktøy for å arbeide systematisk med mål for opplæringen	4,1	6,1	22,4	30,6	32,0	4,8	100,0	147

Manglende svar: 18-21

Ikke relevant: 0

Vedleggstabell 36. Generelt: Hvor viktig eller uviktig synes respondenten Lærlingundersøkelsen er som kvalitetsutviklingsverktøy for fag- og yrkesopplæringen som foregår i bedrift? Prosent og antall.

	Prosent	Antall
Ikke viktig	6,2	9
Lite viktig	15,1	22
Nøytral	25,3	37
Ganske viktig	32,9	48
Svært viktig	17,8	26
Vet ikke	2,7	4
Totalt	100,0	146

Manglende svar: 22

Ikke relevant: 8

ISBN 978-82-7570-332-1 (trykk)
ISBN 978-82-7570-333-8 (web)

Dragvoll allé 38 B
7491 Trondheim
Norway

Tel: 73 59 63 00
Web: www.samforsk.no

 **NTNU**
Samfunnsforskning AS

