

Enkätundersökning

Vad tycker ditt företag om APL?



Förord

En förutsättning för en god yrkesutbildning är att praktiktiden är bra och utvecklande. En avgörande faktor för framgång är företagen som tar emot elever. Företagets hållning och engagemang kommer att spegla eleven i dennes fortsatta yrkesutövande. Vikten av engagerade företag som tar emot elever kan inte nog betonas.

TYA vill först och främst tacka alla företag och handledare som varje dag tar hand om, och starkt bidrar till att vi får anställningsbara, säkra och välutbildade förare.

Vi riktar ett tack till alla som valt att svara på sammanställd enkät. Sammanställning är en viktig del i att utveckla TYAs modell för arbetsplatsförlagt lärande (APL).

Ett särskilt tack riktas till Andrea Irving, Grönlunds Yrkesutbildningar AB. Enkäten är en del av TYAs programarbete ”Världens bästa APL”.

Ansvarig för enkäten är projektledare Lasse Holm.

Lasse Holm
Solna i februari, 2016

Bakgrund

För över tio år sedan tog TYA fram en modell för arbetsplatsförlagt lärande (APL). Modellen togs fram för att öka körträningen som ger ökad trafiksäkerhet och förbättrad kvalitet generellt.

En förutsättning för TYAs modell för APL är att det finns engagerade företag som tar emot elever. För att bli ett APL-företag inom TYAs APL-modell måste företaget godkännas av TYAs Regionala utbildningsråd. Det finns idag 275 godkända företag.

TYA arbetar med ständiga förbättringar. Som en del i att utveckla konceptet ”TYAs modell för arbetsplatsförlagt lärande” har vi valt att i enkätform fråga företag som ingår i TYAs modell för arbetsplatsförlagt lärande.

Syftet med enkäten är att öka kunskapen om vad företagen som ingår i TYAs APL-modell tycker, tänker och känner om verksamheten och hur den kan utvecklas. Ett sekundärt syfte är att tacka företagen för deras engagemang.

Metod

Enkäten ”Vad tycker ert företag om APL?” tillsändes 196 företag. Enkäten skickades i oktober 2015 digitalt via enkätbaseringsystemet SurveyMonkey. Med enkäten följde ett följebrev. I brevet fanns information om syftet med enkäten, ett tack till företaget för att företaget ingår i TYAs APL-modell samt kontaktinformation till rapportskrivaren (RS). En påminnelse skickades två veckor efter utskicket. Man kunde välja att svara anonymt.

Totalt omfattar enkäten 26 frågor. De flesta av frågorna är av karaktären öppna svar. Metod som valts för att sammanställa svaren är remissmetoden. Det innebär att det är få procentsatser och andelar som redovisas utan mer svar som speglar de flesta företagens uppfattningar. Alla svar och kommentarer är av stor vikt. Alla svaren redovisas dock inte i detta dokument.

Rapportskrivarens (RS) kommentarer speglar och sammanfattar företagens svar.

Resultat

Enkäten mailades till 196 företag. 41 mail kom i retur s.k. studs. 155 hade således möjlighet att svara. 47 av dessa valde att svara. Svarefrekvensen hamnade på 30%. Av de företag som valt att svara har inte alla valt att svara på alla frågor.

Kommentar RS: I TYAs modell för APL ingår 275 företag. Det är inte tillfredsställande att TYA bara har mailadress till 196 av dessa. Med tanke på antalet studsar hade bara 56% av företagen i realiteten möjlighet att svara på enkäten.

Allmänt

Företagets namn/vilken region företaget i huvudsak är verksam i/vilken roll den svarande har på företaget/hur många anställda förare har företaget? (Fråga1 – Fråga4)

I vilken del av landet är företaget verksam? (F2)

Indelningen följer TYAs Regionala utbildningsråds indelning:

Övre norra	8 st
Nedre norra	4 st
Övre mellan	7 st
Mellan	11 st
Östra	5 st
Sydvästra	3 st
Sydöstra	2 st
Södra	4 st

Kommentar RS: Fördelningen av svarande över landet är relativt god. Önskvärt hade varit att ha fler svarande företag från södra Sverige.

Svarandes roll på företaget (F3)

De vanligaste svaren var VD/ägare (17) och HR-ansvarig/ personalchef (10) följt av utbildningsansvarig (3). Vanligt är att ha flera roller.

Kommentar RS: De flesta som valde att svara har chefsroller vilket kan tolkas som att frågor som rör APL tillmäts stor betydelse.

Hur många anställda förare har företaget? (F4)

De 47 företagen har sammanlagt 3 621 förare anställda. De företag som hade flest förare hade över 800 förare anställda. Företaget med minst antal hade tre förare. Tio företag hade 100 eller fler förare. 19 företag hade 30 eller färre förare. I snitt har de svarande företagen 77 anställda förare.

Kommentar RS: Antalet anställda förare ger en bild av vilka företag som ingår i TYAs APL-modell. I jämförelse med åkeriföretag generellt är det relativt stora företag som ingår i TYAs APL-modell.

Hur många av förarna är utbildade handledare (F5)

Sammanlagt har de svarande företagen 200 utbildade handledare. Två företag hade inte längre någon utbildad handledare. Företaget som hade flest hade 20 handledare som var utbildade. Ett företag med 28 förare hade nio utbildade handledare alltså över en tredjedel.

Kommentar RS: Många förare agerar som handledare men saknar utbildning. I denna undersökning betecknar vi bara utbildade handledare som handledare.

Hur har handledarna fått sin utbildning? (F6)

Har handledarna varit aktiva det senaste året? (F7)

Har företaget planer på att låta fler utbildas sig till handledare? (F8)

196 av de 200 handledarna har fått sin utbildning av TYA. Tre handledare har fått utbildning av gymnasieskolan. En var osäker på vem som stått för utbildningen. 152 av de 200 handledarna har varit aktiva i sin roll som handledare det senaste året. 29 av de 47 företagen (62%) planerar att utbilda fler handledare.

Kommentar RS: Inte helt överraskande dominerar TYA som utbildare. Mer överraskande är att Skolverkets digitala utbildning inte nämns. Mer än 75% av handledarna har varit aktiva och det är positivt då det är viktigt för att bibehålla sina färdigheter.

Har företaget någon utsedd person som ansvarar för handledarna? (F9)

Har företaget någon utsedd person som ansvarar för kontakt med gymnasiet/vuxenutbildningen? (F10)

66% av företagen har en person dedikerad att ansvara för handledarna och 58% en utsedd person att ansvara för kontakt med utbildarna.

Kommentar RS: Det är naturligtvis bra att så pass många företag har utsedda personer för att ansvara för handledare och kommunikation med utbildarna. Resultatet pekar dock på en del utmaningar. TYA bör initiera bättre information om innebörden att vara ett företag APL-företag inom TYA-modellen.

Var får företagen i huvudsak eleverna ifrån? (F11)

Är det skillnad på att få elever från gymnasieskolan och vuxenutbildningen? (F12)

Det är jämn fördelning varifrån eleverna kommer. 22 företag har i huvudsak elever från gymnasieskolan och 24 har i huvudsak elever från vuxenutbildningen. Ett företag avstod från att svara. Ett par företag tog upp ersättningsfrågan.

Några intressanta svar när det handlar om skillnaden är:

- Mer motiverade elever när de är vuxna.
- Gymnasieskolans elever har ofta sämre kunskaper kring yrket.
- Livserfarenhet
- Inte vad jag kan se
- Jag upplever att gymnasieungdomarna är mer motiverade.
- Skillnaden är att jag kan märka att eleverna ifrån arbetsmarknadsutbildningen är mer motiverad.
- Vuxna elever tar mer ansvar men gymnasieelever har bättre kunskaper från början.

Kommentar RS: Antalet kommentar var relativt få vilket kan antyda på att det inte är så stora skillnader. Att inte fler företag tar upp ersättningsfrågan tyder på att den inte är avgörande för de som valt att svara.

Har någon elev anställts i företaget? (F13)

Över 85% av företagen uppger att de anställt en elev.

Kommentar RS: Överraskande många företag har valt att anställa en elev som man har haft under APL-perioden. Det talar för att företagen har detta som en strategi och framförallt hur viktig APL är för eleverna att få kontakt med arbetslivet.

Vilka fördelar (F14) och vilka utmaningar finns det med att ta emot elever? (F15)

Några intressanta svar när det gäller fördelar:

- Framtida rekrytering. Lära dem yrket och inte bara körning.
- Man kan forma dem i företaget
- Man kan plocka ut de elever som är bra.
- Vi får prova dem och se hur de klar av arbetet
- Möjlighet att utvärdera och utbilda framtida medarbetare.

Några intressanta svar när det gäller utmaningar:

- I stort vill vi ju ge dem en bra och kvalitativ APL.
- Behålla motivationen. Högt tempo på arbetsplatsen, bristfällig svenska
- Att ständigt ha meningsfulla uppgifter och anpassade körningar som kan passa i utbildningen.
- I första hand att de är motiverade o intresserade av att lära sig hur verkligheten ser ut.
- Det blir lite sämre fyllnadsgrad på bilarna för det tar längre tid att utföra jobbet när man har elev
- Att ge en motiverande och lärorik praktik tillsammans med handledarna.
- Att kunna ha motiverade handledare
- Inga stora utmaningar, flertalet av de elever vi tagit emot är mycket motiverade.

Kommentar från RS: Det var många och en del långa kommentarer. Det är ett tecken på engagemang från företagen. Fördelarna verkar, med råge, överträffa utmaningarna. De vanligaste kommentarerna handlar om att kunna utbilda och forma blivande anställda. När det gäller utmaningar pekar en del företag på sämre produktion som att det tar längre tid med elever. De flesta ser dock en utmaning i att ge en bra kvalitativ APL. Några kommentarer ser ett visst ”slitage” på handledarna. I vissa delar av landet behövs det fler utbildade handledare. Endast en kommentar tar upp om bristande handhavande av fordon som en utmaning. Kan tolkas som att utbildning i körning m.m. inte är några problem.

Handledare behöver mycket kunskap. Idag är TYAs handledarutbildning 4 + 2 dagar är detta för kort? (F16)

Idag är kursavgiften subventionerad. Kursavgiften är 4 000 kr. Är kursavgiften rimlig?(F17)

Tre av företagen tycker att utbildningen är för kort resten, 44st (94%) tycker inte det. 79% av företagen tycker att kursavgiften känns rimlig.

Kommentar från RS: Längden på dagens utbildning verkar ligga i fas med företagens uppfattning. Fråga F17 är mindre väl formulerad. Svaren tolkas ändå som att de flesta företag uppfattar kursavgiften som rimlig.

Hur uppfattar företaget kontakten med utbildarna. (F18)

37 av företagen uppfattar kontakten som bra och nio företag som dålig. Ett företag avstod från att svara.

Några intressanta svar när det gäller bra eller dålig kontakt:

- Just nu dåligt, men vi ska jobba mer mot lärarna efter det möte vi haft med våra APL handledare.
- Yrkesförarutbildningarna bör vara mera aktiva i att attrahera företag och genom det ställa krav på utbildade handledare, det blir fel när skolorna skickar elever till företag utan utbildade handledare.
- Handledarna behöver mer stöd och info ifrån lärarna.
- Skolorna bör regelbundet ta kontakt med företagen/handledarna under praktikperioden, följa upp eleverna och i vissa fall stötta elever/handledarna med det som behövs. De har länge pratat om personalbrist och tidsbrist men det är dålig orsak som alla skolor måste ta itu med.
- Dåligt från gymnasieskolan. Bra från vuxenutbildningen.

Kommentar från RS: 80% av företagen uppfattar kommunikationen som god vilket är bra om än överraskande. Av kommentarerna framgår det som att de som har mindre bra kommunikation arbetar med att förbättra den.

Deltar någon eller några medarbetare i olika typer av råd eller sammanslutningar kopplat till utbildningen? (F21)

- Sju är endast med i gymnasieskolornas lokala programråd
- Sex är endast med i statliga vuxenutbildningens kursråd
- Åtta är endast med i TYAs Regionala Utbildningsråd
- Tio av företagen deltar i flera olika råd
- 15 nej
- En avstod att svara på frågan

De flesta (65%) av företagen är aktiva i någon form av råd. 35% av företagen deltar inte i något råd. 22% deltar i fler råd än ett.

Kommentarer från RS: Det framgår tydligt och klart att företagen som ingår i TYAs APL-modell är synnerligen engagerade. Om resultatet speglar alla 275 företag som ingår i TYAs APL-modell är det ett 60-tal företag som ingår i olika råd.

Vad tycker företagen att TYA kan göra bättre när det gäller APL? (F22)

Av de 46 företag som besvarade frågan tyckte 17 (37%) att TYA kan göra saker bättre.

Några intressanta svar när det gäller vad TYA kan göra bättre när det gäller APL:

- Arbeta för längre praktiktid på företagen. De behöver branschvana som lasta, lastsäkra blandat styckegods och lossning. Ordna träffar för APL handledarna tillsammans med skolor/utbildare.
- Fortsätta påverka så att samarbetet mellan framförallt gymnasieskolan och arbetslivet blir bättre. Ett annat viktigt område är att man inför urvalsprocesser på AF med ex Nyköping som referens.
- Jag tycker att TYA skall synas mer i pressen angående APL systemet, och varför vi håller på med det vi gör.
- Jobba ännu mera med skolorna för att få dem att använda företag med utbildade handledare.
- Ett kurstillfälle för APL handledare och komprimera tiden till ex. 3 dagar. Fokus på pedagogik.
- Skolorna skulle vara mer uppdaterade och använda TYAs modell
- Tillsä till alla skolor får information om apl modellen och att ge lärare fortbildning och att de (TYA) mangrant skall närvara i programråden.
- Jag tycker mig märka att handledarna börjar tröttna lite. Jag skulle vilja ha en dag då handledarna i regionen kan träffas och utbyta erfarenheter och kanske få en nytändning.
- Driva på att vi har likvärdiga avtal mellan skola/företag. Regelbundet besöka skolor/företag och sprida kunskaper om branschen samt att få med alla på tåget till världens bästa APL.

Kommentarer från RS: Förslagen från företagen är bra och många. Det är viktigt att det finns ett avtal mellan företag och utbildare. TYA har ingen dock uppfattning om innehåll.



Vad kan utbildarna göra bättre när det gäller APL? (F23)

Något fler, 25 företag, än hälften tycker inte att utbildarna kan göra något bättre.

Några intressanta svar när det gäller vad utbildarna kan göra bättre gällande APL:

- Mer aktivt deltagande, kommunikation med oss handledare
- De behöver branschvana som lasta, lastsäkra blandat styckegods och lossning
- Bättre planering samt förbereda eleverna bättre
- Att alltid använda företag med utbildade handledare
- Tydligare information vad branschen ställer för krav på föraren, tider osv.
- Närmare kontakt med handledarna
- Säkerställa att eleverna åker med utbildade handledare. Att eleverna vet vad som är målet med APL. Att följa upp elever under APL samt få tillbaka underlag från handledarna för att kunna betygsätta elever.
- Det hänger oerhört mycket på praktikanten själv när man kommer på praktik hur mycket man vill lära sig.

Kommentarer från RS: En tydlig indikation är att utbildarna ska använda utbildade handledare. Flera tar även upp om att kommunikationen måste bli bättre. TYAs digitala loggbok är ett bra och nytt instrument för att förbättra relationen.

Vad kan företagen göra bättre när det gäller APL? (F24)

24 av företagen anser inte att det finns mycket som de kan göra bättre medans 22 anser att det finns en del förbättringspotential.

Några intressanta svar när det gäller vad företagen kan göra bättre gällande APL:

- Informera vid första kontakten vilka förväntningar vi har på eleven, vad denna skall ha med sig. ex. skyddskor m.m., Använda digital loggbok.
- Ta sig längre tid med eleven vid de första mötena. Samla alla APL handledarna mer regelbundet
- Vara mer alert när det kommer praktikanter
- Se till att handledarna får delta i lokala programråd samt skapa kontaktytor med arbetsmarknadsutbildarna.
- Bättre organisera den röda tråden för lärande till eleverna så att man kan ge mer av sig själv i lärandet.
- Hitta fler chaufför som vill bli APL utbildare
- Bättre introduktion
- Jobba ännu bättre med handledare och ha en ordentlig plan för vad man skal göra under APL
- Vara bättre på lära dem om lastning
- Uppföljningen utav elevens förmåga att tillgodogöra sig kunskapen
- Ja vi kan ju alltid bli bättre på allt. Jag försöker att motivera våra handledare för att de skall tycka det är roligt och meningsfullt att ta emot elever. Det är ett ständigt arbete med det.

- Säkerställa att eleven får den praktiska utbildningen som man är överens med skolan om. Rapporterar alla avvikelser till skolan under utbildningen. Uppdaterar/ har regelbundet möten med handledare för att säkerställa att alla gör rätt och att lagar och regler följs. P.S. Vi gör allt detta!
- Se till att handledare får det lugnare när de har elever
- Bättre kontakt med lärare vid utbildning

Kommentarer från RS: Företagen verkar vara tämligen överens om att det handlar om två saker: bättre introduktion för eleverna och rekrytering av handledare samt att handledarna får tid för handledandet. Som nämnts tidigare måste TYA stödja företagen i hur man kan agera som företag inom TYA-modellen för APL.

Hur vill företagen bli kontaktade av TYA? (F26)

- 42 av företagen vill kontaktade via mail
- Två av företagen via post
- En via post, mail och telefon

Kommentar från RS: TYA måste skapa en bättre registerhållning när det gäller APL-företagen så företagen kan få mail när det handlar om APL.

Annat som företagen vill framföra angående APL (F25)

Några intressanta kommentarer eller förslag gällande APL:

- Att när eleverna är med i bilen, stoppa undan telefon och var uppmärksam på vad chauffören gör.
- Jag tycker att det är rimligt att företagen får en viss ersättning även från gymnasieskolan vid APL. I vår bransch kan inte eleven tillföra någon arbetsinsats som förkortar arbetsdagen, det är precis tvärtom, med en elev så tar allting lite längre tid.
- Vill se mer engagemang från skolans sida. Vi som arbetsgivare vill ha men allt för ofta inte får medarbetare med kunskaper som krävs för yrket.
- Får inte ta upp för mycket tid från ordinarie arbete. Borde kunna få ersättning från GYM

Det här är TYA

Vår verksamhetsidé är att aktivt bidra till att utveckla kompetens, arbetsmiljö och status och därmed bidra till ökad produktivitet och lönsamhet. TYA är ett samarbetsorgan mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer i transportbranschen. Verksamheten bedrivs mot TYA anslutna företag genom kurser och projekt som tar sikte på yrkeskunskap och arbetsmiljö. Vi samverkar även med skolor och myndigheter samt utarbetar informationsmaterial och läromedel.