

Utveckling av samarbete mellan yrkesutbildning och näringsliv i Sydösterbotten.

En fältundersökning

Kjell Langels

Examensarbete 2018

Utbildningsprogrammet för Teknologibaserat Ledarskap

Vasa 2018



EXAMENSARBETE

Författare: Kjell Langels

Utbildningsprogram och ort: Teknologibaserat ledarskap, Vasa

Handledare: Stefan Granqvist, Novia och Carina Storhannus, Yrkesakademien i Österbotten

Titel: UTVECKLING AV SAMARBETE MELLAN YRKESUTBILDNING OCH NÄRINGSLIV I SYDÖSTERBOTTEN

Datum 05.01.2018

Sidantal 37

Bilagor 3

ABSTRAKT

Yrkesutbildningen i Finland genomgår ett stålbad beträffande nedskärningar av finansieringen. Under de senaste fem åren har inkomsterna för upprätthållarna av yrkesutbildning minskat med ungefär 25 %.

Samtidigt med nämnda nedskärningar av finansieringen genomförs den kanske största reformen av yrkesutbildningen i Finland hittills. En av grundpelarna i reformen är att näringslivet allt mera ska involveras i yrkesutbildningsverksamheten.

För att lyckas med föresatserna i reformen förutsätts ett välfungerande samarbete mellan yrkesutbildning och näringsliv. Mitt huvudsyfte är att se var vi i Yrkesakademins enhet i Närpes idag står beträffande samarbetet och vilka utvecklingsmöjligheter det finns. Mitt delsyfte är att se vilka möjligheter det finns att också involvera offentliga sektorn i samarbetet i form av politiker och ledande tjänstemän för städer och kommuner.

Studien bygger på kvalitativa undersökningsmetoder. Representanter för ett fyrtiotal företag från olika branscher har intervjuats och diskussionsträffar med ett tjugotal politiker och tjänstemän har genomförts. Resultatet av studien visar att det existerar ett genuint intresse för samarbete på alla plan kring yrkesutbildning i Sydösterbotten.

Språk: Svenska

Nyckelord: Yrkesutbildning, näringsliv, offentliga sektorn, trippelhelix

MASTER'S THESIS

Author: Kjell Langels

Degree Programme: Technology Based Management, Vasa

Supervisors: Stefan Granqvist, Novia and Carina Storhannus, Yrkesakademin i Österbotten

Titel: DEVELOPMENT OF COLLABORATION BETWEEN VOCATIONAL EDUCATION AND INDUSTRY IN SOUTH OSTROBOTHNIA

Date 05.01.2018

Number of pages 37

Appendices 3

Abstract

The vocational education in Finland has seen a reduction in finances of about 25 % in the last five years.

At the same time the biggest reform of the vocational education in Finland has been initiated and started. One of the cornerstones in the reformation is the deeper involvement of the commercial sector in the education.

A well-functioning cooperation between vocational education and the commercial sector is one of the prerequisites for a successful reform. My primary purpose is to investigate the current situation regarding this cooperation, as well as the possibilities for development. My secondary purpose is to investigate the possibilities to involve the public sector as well in this cooperation, referring to politicians and leading officials in the public sector.

This study is based on qualitative methods of research. It has been made through interviews with forty-odd representatives from different companies and sectors and discussions with twenty-odd politicians and leading officials. The results of the study indicate that a genuine interest in cooperation in all areas regarding vocational education exists in Southern Ostrobothnia.

Language: Swedish

Keywords: Vocational education, industry, public sector, triple helix

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Abstrakt	i
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	iii
1 INLEDNING	1
1.1 <i>Bakgrund och problemområde</i>	1
1.2 <i>Syfte</i>	3
1.3 <i>Avgränsning</i>	3
1.4 <i>Central terminologi</i>	4
1.5 <i>Min tes</i>	5
1.6 <i>Disposition</i>	5
2 YRKESAKADEMIN I ÖSTERBOTTEN	6
2.1 <i>Yrkesakademien i Österbottens pedagogiska program</i>	10
2.2 <i>Yrkesakademien i Österbotten i en tid av förändring</i>	11
2.2.1 <i>Ytterligare inbesparingar</i>	12
2.2.2 <i>Reaktioner på förändringar</i>	12
2.2.3 <i>Informationens betydelse</i>	13
2.2.4 <i>Svenska Österbottens förbunds personalstrategi</i>	14
2.2.5 <i>Yrkesakademien i Österbotten och HRM</i>	14
2.2.6 <i>Yrkesakademien i Österbotten enheten i Närpes</i>	15
3 EKONOMIN OCH NÄRINGGLIVET	17
3.1 <i>Ekonomien och näringslivet i Finland</i>	17
3.2 <i>Näringslivet i Sydösterbotten</i>	18
4 TRIPPELHELIX	20
5 METODDEL.....	22
5.1 <i>Kvantitativ respektive kvalitativ forskning</i>	22
5.2 <i>Hermeneutik – mitt val av metod</i>	24
5.3 <i>Projektet finansierat av Österbottens förbund</i>	25
5.4 <i>Fältstudiens upplägg och praktiska genomförande</i>	26
5.4.1 <i>Deltagare i studien</i>	26
5.5 <i>Validitet och reliabilitet</i>	27
5.6 <i>Distans och närhet</i>	27
6 RESULTAT.....	28
7 SAMMANFATTNING	32
7.1 <i>Hur nådde jag mitt syfte?</i>	32
7.2 <i>Mitt praktiska bidrag</i>	32
7.3 <i>Två förslag till fortsatt forskning</i>	33
LITTERATURFÖRTECKNING	34

BILAGOR

Bilaga 1	Nu ska nytta förenas med nytta	35
Bilaga 2	Ännu mer samarbete är av godo	36
Bilaga 3	Projekt YA! Näringslivssamarbete	37

TABELLER

Tabell 1	Jämförelse kvantitativ och kvalitativ forskning.....	23
Tabell 2	Röd kategori.	29

Tabell 3	Gul kategori.	29
Tabell 4	Grön kategori.....	30

FIGURER

Figur 1	YA:s organisationsmodell (Yrkesakademin i Österbottens hemsidor 20.10.2017)	7
Figur 2	Yrkesakademin i Österbotten 2016 i siffror (Yrkesakademin i Österbottens hemsidor 25.10.2017)	10
Figur 3	Entreprenöriellt lärande (Yrkesakademin i Österbottens hemsidor 30.10.2017)	11
Figur 4	Trippelhelix. Ömsesidigt beroende aktörsgupper. Vad göra för de andra! (Langels 2017 via Etzkowitz, 2005).....	21
Figur 5	Tillväxtspiralen (http://garwoodblog.corporateinnovation.berkeley.edu 30.12.2017)	21
Figur 6	Hermeneutisk cirkel (docplayer.se 30.12.2017).	24

1 INLEDNING

Av gammalt upplevs skolvärlden som isolerad från näringslivet och omvärlden. I skolan lever man i en trygg värld, skyddad från bland annat prestationskravet att få ihop tillräckliga likvida medel inför nästa löneutbetalning. Sommarlovet hägrar i fjärran och är kanske ett av de viktigare argumenten varför man överhuvudtaget jobbar som lärare, åtminstone för en del. Går vi tillräckligt långt tillbaka i tiden, säg sextio till sjuttio år, var läraren en ansedd och aktad person såväl inom skolans väggar som ute i samhället. Råkade man som elev stöta på läraren på fritiden skulle man buga eller niga då man hälsade.

Yrkesutbildningen, som detta examensarbete handlar om, har kanske haft bättre förutsättningar till samarbete med näringslivet än vad gymnasieutbildningen haft då man jämför de båda utbildningarna på andra stadiet. Trots det har steget till samarbete med näringslivet varit oväntat stort för många lärare inom yrkesutbildningen. Storleken på detta steg korrelerar inte sällan med hur lång tid man varit lärare, speciellt om man samtidigt haft tendensen att isolera sig i skolvärlden.

De flesta aktörer inom yrkesutbildning har genom åren i sitt upplägg av undervisningen haft en eller några veckor praktik på relevanta arbetsplatser för att eleverna ska få prova på så kallade riktiga arbeten. I början av 2000-talet kom det påbud från undervisningsministeriet att andelen praktik skulle utökas. Benämningen praktik skulle ersättas med benämningen ”inläring i arbete”. Perioderna för inläring i arbete skulle ha en målsättning beträffande inlärandet på så sätt att valda delar ur examensgrunderna skulle inläras under dessa arbetslivsperioder. Det inlärdas skulle utvärderas och bedömas.

Också lärarna uppmanades att själva uppdatera sina yrkeskunskaper genom arbetslivsperioder. Genom olika projekt stöddes upprätthållarna av yrkesutbildningen ekonomiskt för att avlöna vikarier för lärarna under dessa arbetslivsperioder. Lärarna hade sin vanliga lön under tiden de var ut i arbetslivet och förkovrade sig.

Systemet med inläring i arbete perioder blev lyckat på många sätt. Studerande fick under ordnade former delta i verkliga arbeten inom sin branschs verksamhet och inte sällan ledde arbetslivsperioderna också till sommarjobb. Arbetsgivarna fick vara delaktiga i utbildningen på ett helt nytt sätt och kontakter knöts mellan studerande och arbetsgivare vilket gagnade båda parter.

1.1 Bakgrund och problemområde

Efter finanskrisen visar Finlands ekonomi en ihållande stagnation och upphämtningen i för att få fart på Finlands hjul igen. Blickarna riktas mot bland annat utbildningen och här får

yrkesutbildningen sin beskärda del av sparkravet. 200 miljoner euro på årsnivå ska sparas och till en del ska dessa miljoner inbesparas genom att förlägga en större del av utbildningen till arbetslivet.

Upprätthållarna av yrkesutbildningen står inför en helt ny ekonomisk verklighet och alla måste se över sin verksamhet. Många upprätthållare bildar affärsverk för att få alternativa finansieringar till sin verksamhet i stället för bortfallet av den statliga finansieringen. Samtidigt som tanken är att en större del av utbildningen ska förläggas till arbetslivet, med allt vad det innebär av uppoffringar för arbetsgivarna, så bygger upprätthållarna upp affärsverk som åtminstone teoretiskt kunde betraktas som en konkurrerande verksamhet till arbetslivet.

Samtidigt som det sker stora förändringar inom yrkesutbildningen råder det förstås inte status quo gällande företagen och arbetsplatserna heller. Omkring 500 år före Kristus konstaterade filosofen Herakleitos att andra gången som vi stiger ner i en flod är det inte längre samma flod som vi steg ner i första gången. Livet förändras liksom flodens vatten, allting flyter på – *panta rhei* (Angelöw 2010, 11).

Förändringar på arbetsplatser kan karaktäriseras av:

- Många samtida förändringar
- Högre tempo på grund av hårdnande konkurrens
- Effektiviseringar, rationaliseringar och inbesparingar
- Ny teknik
- Oförutsägbara förändringar såsom finanskrisen
- Globalisering och miljökrav
- Politiska beslut och lagstiftningar
- Chefsbyten och nya ledarstilar

Det handlar sist och slutligen om nyckelorden *ett arbetsliv i förändring* (Angelöw 2010).

1.2 Syfte

Mitt syfte är att hitta tänkbara sätt att utveckla samverkan mellan yrkesutbildningen och näringslivet i Sydösterbotten.

Mitt delsyfte är att undersöka om också stad och kommun kan involveras i samverkan mellan yrkesutbildningen och näringslivet enligt Etzkowitzs Trippelhelixmodell (Etzkowitz, 2005)..

Att undvika att skolvärldens och arbetslivets representanter kommer på kollisionskurs under rådande omständigheter är av största vikt. I stället borde man se möjligheterna att dra nytta av varandras existens i så hög grad som möjligt för att själv klara sig så bra som möjligt då förändringarnas vindar år från år tilltar i styrka. Man borde tillsammans bygga väderkvarnar i stället för att var och en bygger sitt vindskydd (Angelöw 2010, 11). Som skolledare bör man vara lyhörd och reagera på olika signaler som dels kommer från näringslivet och dels från de egna leden. Detta då skolvärlden allt mera förändras från en isolerad instans till en medspelare i samhället, ja i vissa fall till och med till en motspelare eller konkurrent.

I min studie strävar jag till att få fram vad man bör beakta i rådande situation, med stöd av de teorier som finns beträffande ledning av förändringar och konflikthantering samt av teorier om samverkan mellan den offentliga och privata sektorn.

1.3 Avgränsning

Studien kommer att avgränsas till de branscher som hör till Yrkesakademin i Österbottens avdelning Teknik, IKT, Handel och Logistik och som fysiskt finns vid enheten i Närpes. De företag som studien omfattar är i huvudsak företag verksamma inom tidigare nämnda branscher. Geografiskt omfattar studien Sydösterbotten. Med Sydösterbotten avses i detta sammanhang Kaskö, Korsnäs, Kristinestad och Närpes. Också de berörda städernas och den berörda kommunens roll kartläggs i denna studie genom diskussioner med ledande tjänstemän och näringsombudsmän.

1.4 Central terminologi

I studien används en del begrepp som förklaras för att läsaren skall ha lättare att förstå vad han/hon läser:

Öppen arbetslöshet: Innefattar personer som aktivt söker arbete och saknar sysselsättning.

Verklig arbetslöshet: Inkluderar också dold arbetslöshet, arbetslösa som studerar.

Fristående examen: Examen som avläggs av vuxenstuderande.

Trippelhelix: Samspel mellan utbildning, näringsliv och offentlig myndighet.

Andra stadiets utbildning: Yrkesutbildning och gymnasieutbildning.

IKT: Informations- och kommunikationsteknik

ASLAK: Form av tidig rehabilitering utvecklad av FPA.

Yrkesteam: Branschvisa representanter från skola och näringsliv

Examensgrunder: Landsomfattande föreskrifter för en utbildnings uppbyggnad.

Pedagogiskt program: Ledstjärna beträffande undervisningsmetoder i organisationen.

Entreprenöriellt lärande: Studerandes aktiva roll i lärprocessen.

1.5 Min tes

Systemet med inlärnin g i arbete perioder är som tidigare nämnts lyckat på många sätt. Studerande får då under ordnade former delta i verkliga arbeten inom sin branschs verksamhet som inte sällan också leder till fast arbete eller sommarjobb. Arbetsgivarna får vara delaktiga i utbildningen på ett helt nytt sätt och kontakter knyts mellan studerande och arbetsgivare vilket gagnar båda parter.

En grundförutsättning för att ovan nämnda ska lyckas är att det finns ett aktivt, fungerande samarbete uppbyggt mellan utbildningsinstansen och företaget. Finns detta samarbete finns det också möjlighet till att utveckla samarbetet att gälla betydligt mera än inlärnin g i arbete. För att ytterligare förstärka samarbetet kan med fördel stat och kommun involveras i processen enligt trippel helix-modellen. Grundläggande är dock att ett fungerande samarbete inte kan vara uppbyggt på punktvisa insatser då behov av samarbete föreligger. Ett fungerande samarbete kräver en kontinuitet i form av ett kontinuerligt underhåll.

Min tes är att ett fruktbart samarbete mellan utbildningsinstans, näringsliv samt stat och kommun baserar sig att man kontinuerligt vårdar och underhåller samarbetet, till exempel enligt trippel helix- tanken.

1.6 Disposition

I kapitel 2 redogör jag ganska ingående om min nuvarande arbetsgivare Yrkesakademin i Österbotten. Jag beskriver hur YA uppstod och om det pedagogiska programmet som ska vara ledstjärnan i YA:s verksamhet. I kapitel 2 behandlar jag också hur den accelererande föränderligheten och de allt knappare ekonomiska förutsättningarna påverkar YA och dess anställda. Jag avslutar kapitel 2 med att gå lite närmare in på YA:s enhet i Närpes och verksamheten där.

I kapitel 3 berättar jag om näringslivet och ekonomin i Finland och specifikt i Sydösterbotten. Henry Etzkowitz och hans teori om Trippelhelixmodellen och vad den innebär avhandlar jag i kapitel 4.

I kapitel 5 går jag in på metoddelen beträffande hur jag har lagt upp min fältstudie och hur jag processat och analyserat det insamlade materialet för att kunna presentera ett hållbart resultat. Resultatet presenterar jag i kapitel 6 och avslutar mitt arbete med en sammanfattning i kapitel 7.

2 YRKESAKADEMIN I ÖSTERBOTTEN

I detta kapitel kommer jag att beröra Yrkesakademien i Österbotten. Organisationen har levt ett relativt kort turbulent liv med ständiga förändringar av såväl organisation som av omvärld. Jag behandlar hur man har försökt bemästra denna gångna tid sedan tillblivelsen och hur organisationen ser ut idag, speciellt i Sydösterbotten.

Yrkesakademien i Österbotten bildades den 1 januari 2009 genom en samgång av yrkesutbildarna Svenska yrkesinstitutet, Korsnäs Kurscenter och Vocana. Yrkesakademien i Österbotten (kort YA) har idag fasta verksamhetspunkter i Närpes, Vasa, Pedersöre och Jakobstad.

Antalet anställda är cirka 250 och studerandeantalet är cirka 2200. Utbildningsutbudet är mångsidigt med över 20 kompetensområden för ungdomar och ca 70 examensrättigheter inom det fristående examenssystemet..

Yrkesakademien i Österbotten upprätthålls av samkommunen Svenska Österbottens förbund för utbildning och kultur. Denna samkommun fungerar som utbildningsanordnare och har hemorten Vasa. Medlemmarna i samkommunen är 14 till antalet och består av Jakobstad, Karleby, Kaskö, Korsholm, Korsnäs, Kristinestad, Kronoby, Larsmo, Malax, Nykarleby, Närpes, Pedersöre, Vasa och Vörå.

Läroanstalten har följande verksamhetsidé: *”Yrkesakademien i Österbotten ska höja yrkeskunnandet, kompetensen, konkurrenskraften och välståndet i regionen genom en näringslivsanpassad yrkesutbildning och en flexibel kompetensutveckling”* (Instruktion för Yrkesakademien i Österbotten).

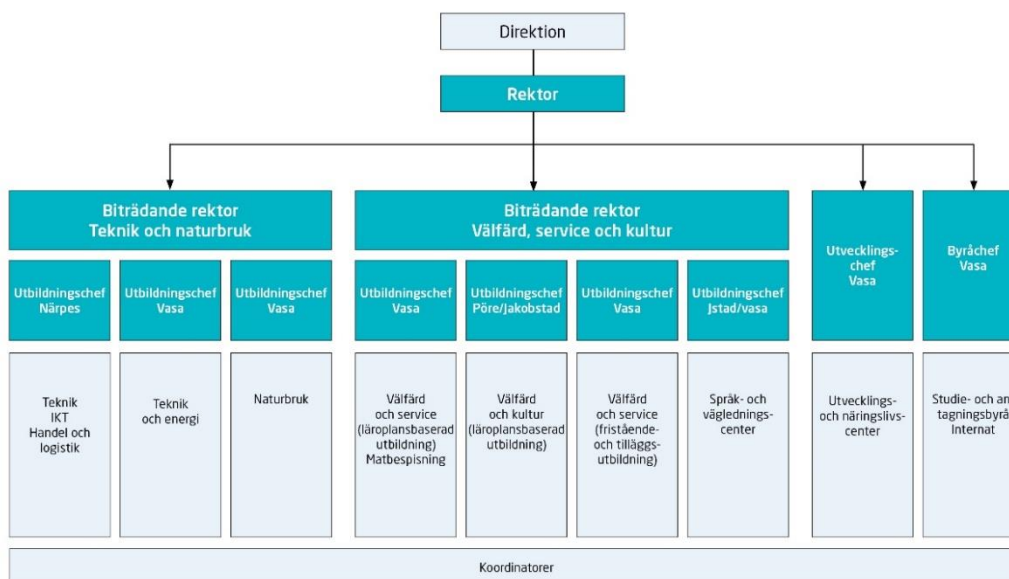
Yrkesakademien i Österbotten har även en uttalad vision. Enligt visionen ska YA vara en lärande organisation som ständigt förbättrar sin verksamhet. YA ska vara ett **självlärt val för yrkesutbildning** på svenska i Österbotten. Vidare ska YA vara en **viktig resurs för kompetenshöjning** och en **eftertraktad samarbetspartner** för regionens närings- och arbetsliv. Slutligen slår man i visionen fast att YA ska vara en **yrkespedagogisk föregångare**. Varje studerande ska nå sina mål i fråga om utbildning, examen, arbete eller fortsatta studier.

YA (Yrkesakademien i Österbotten) har fram till 1 juni 2017 letts av en direktion som haft helhetsansvar för verksamheten. Direktionen tillsattes enligt proportionalitetsprincipen i enlighet med kommunala vallagen. Direktionen hade totalt elva ledamöter varav nio var politiskt valda samt en representant för lärarna och en representant för övrig personal.

Direktionen ansvarade för verksamheten med beaktande av mål som samkommunsstämman anvisade och enligt de direktiv som samkommunstyrelsen utfärdade. Det var direktionen som godkände läroplaner, antog studerande och beslöt om fördelningen av nybörjarplatserna. Vidare beslöt man i ärenden såsom köp, försäljning av lös egendom och anställning av undervisningspersonal.



YA:s organisationsmodell från och med 1.1.2015



Samkommunstyrelsen 3/9/2014

Figur 1 YA:s organisationsmodell (Yrkesakademien i Österbottens hemsidor 20.10.2017)

Från och med den 1 juni 2017 har Svenska Österbottens förbund för utbildning och kultur, som ju är upprätthållare av Yrkesakademien i Österbotten, ett nytt grundavtal och en ny förvaltningsstadga. Enligt denna förvaltningsstadga försvinner direktionen och alla beslut tas i stället av styrelsen.

Högsta beslutande organet i samkommunen är samkommunsstämman. I samkommunsstämman har varje medlemskommun en representant för varje påbörjat fyratusental svenskspråkiga invånare i kommunen. Representanterna utses skilt för varje samkommunsstämma.

Samkommunsstämman väljer i sin tur den tidigare nämnda samkommunstyrelsen. Samkommunstyrelsen har 13 ledamöter och varje ledamot har sin personliga ersättare. De 13 ledamöterna är fördelade så att den norra regionen (Karleby, Kronoby, Larsmo, Jakobstad, Pedersöre, Nykarleby) har 3 ledamöter. Mellersta regionen (Vörå, Korsholm, Vasa, Malax) har 7 ledamöter medan den södra regionen (Korsnäs, Närpes, Kaskö, Kristinestad) har 3 ledamöter. Varje ledamot har 1 röst vid sammanträdena.

På basen av resultatet i senaste kommunalval i samkommunens medlemskommuner är den politiska fördelningen av mandaten i samkommunstyrelsen följande: SFP 9 ledamöter SDP 2 ledamöter ledamot Kristdemokraterna 1 ledamot Samlingspartiet 1 ledamot.

Styrelsen 2017-2022

Ordinarie

Antfolk Henrik SFP (S)
Blomfeldt Ragnvald SFP (M)
Broman Samuel SFP (M), viceordf.
Granfors Ulla SFP (M)
Hellstrand Kurt KD (N)
Kindt Christina SFP (S)
Kock Viktor FSD (N)
Lundström-Björk Kristina SFP (N)
Nikkari-Östman Leena SFP (M)
Norrback Anders SFP (S), ordf.
Sundman Anita SFP (M)
Westerback Maria SFP (M)
Wiik Christoffer Saml (M)

Ersättare

Granlund Gun SFP (S)
Knip Håkan SFP (M)
Nedergård Kent SFP (M)
Norrgård Martin SFP (M)
Lassila Carola KD (N)
Bernas Sven-Erik SFP (S)
Överfors Johanna SDP (N)
Häger Carita SFP (N)
Ohlis Victor SFP (M)
Teir Agneta SFP (S)
Lithén Carola SFP (M)
Högback Volter SDP (M)
Viinamäki Anne-Mari Saml (M)

(N) = Norra regionen

(M) = Mellersta regionen

(S) = Södra regionen

YA, som leds av rektor, är indelat i ansvarsområden och resultatenheter inom vilka utbildningsuppgifterna handhas. Ansvarsområden leds av biträdande rektorer och resultatenheterna av utbildningschefer, utvecklingschef och byråchef (Yrkesakademin i Österbottens webbsidor 16.09.2017).

.

Rektor

Rektor har som uppgift att

- leda, utveckla, samordna och övervaka YA:s verksamhet, förvaltning och ekonomi enligt fastställda målsättningar
- ansvara för den interna kontrollen inom Yrkesakademin i Österbotten
- ansvara för personalens välmående

- utföra övriga uppgifter som enligt lag, förordning, instruktion och andra stadgor eller som på grund av sakens natur faller på rektor
- rektor är medlem i samkommunens ledningsgrupp

Biträdande rektor

Biträdande rektor är budgetansvarig inom sitt ansvarsområde. Biträdande rektor har därtill följande uppgifter inom sitt ansvarsområde att

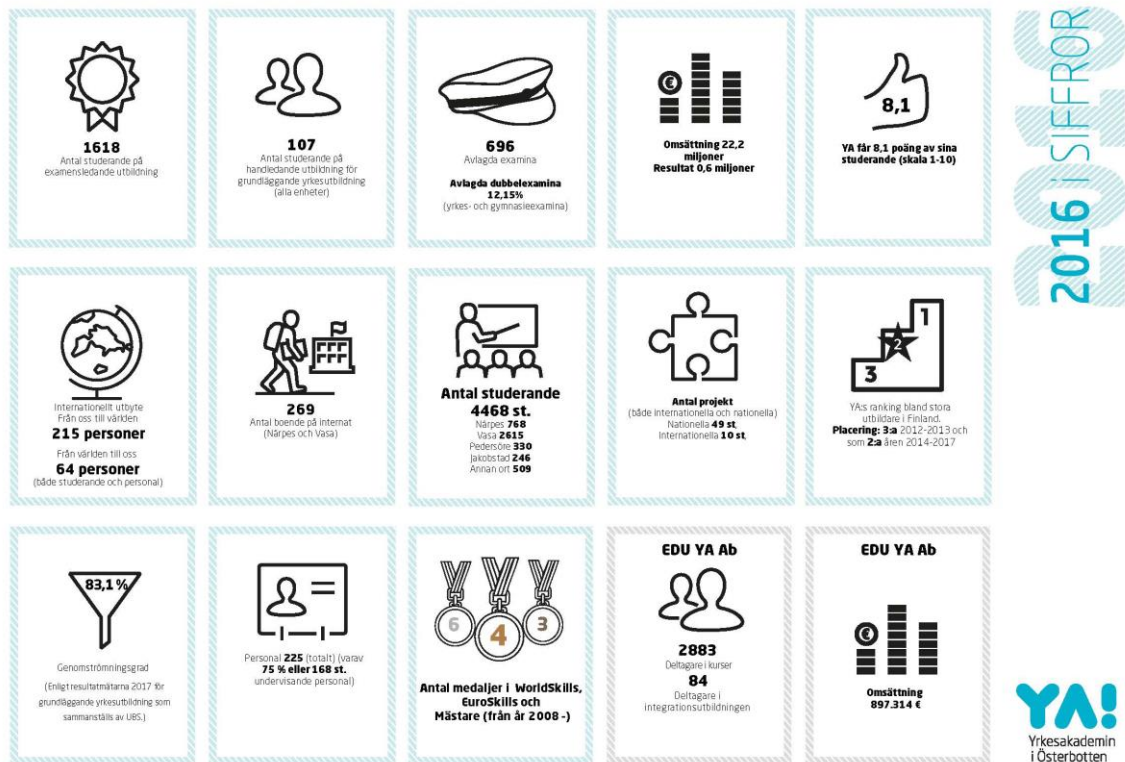
- leda, utveckla och övervaka verksamheten enligt fastställda målsättningar
- ansvara för personalens välmående
- samordna verksamheten mellan ansvarsområdets resultatenheter
- bistå rektor i utvecklandet av YA:s verksamhet
- ansvara för uppföljandet av kollektivavtal

Utbildningschef

Utbildningschefen ansvarar för det praktiska förverkligandet inom sina resultatenheter. Utbildningschefen ska inom sitt område

- leda, övervaka och samordna verksamheten
- utveckla utbildningen i samråd med resultatenhetens lärare och utbildare
- bistå biträdande rektor i utvecklandet av resultatenhetens verksamhet
- ansvara för personalens välmående
- ansvara för uppföljandet av kollektivavtal
- utföra vid behov övriga av förman givna uppgifter

(Instruktion för Yrkesakademin i Österbotten, 2017).



Figur 2 Yrkesakademien i Österbotten 2016 i siffror (Yrkesakademien i Österbottens hemsidor 25.10.2017)

2.1 Yrkesakademien i Österbottens pedagogiska program

YA:s pedagogiska program blev godkänt av direktionen 03.05.2011. Enligt programmet ska YA skapa de bästa förutsättningar för studerande att uppnå sina individuella mål enligt den uttalade policyn. Pedagogiken ska stärka kompetenser som gör YA:s studerande attraktiva på arbetsmarknaden och ger förutsättningar till vidare studier och livslångt lärande. Genom att stöda och uppmuntra studerande till innovationer hjälps de att stärka sina andliga resurser för att lyckas på bästa möjliga sätt.

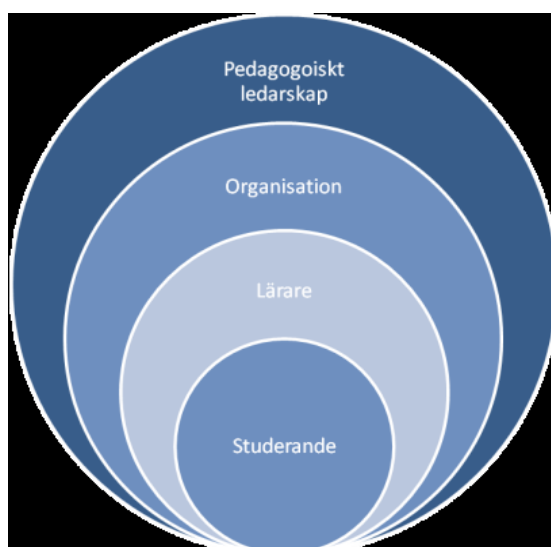
Avsikten med programmet är skapa en gemensam pedagogisk ådra för YA. Den ska vara tillgänglig för studerande och föräldrar samt för personalen. Meningen är att programmet ska vara lättläst och klarläggande utan att vara banalt och övertydligt.

Det pedagogiska programmet ska vara i paritet med organisationens övriga styrdokument såsom mission, värdegrund och vision. Ledorden är vill, kan och vågar. De syftar på att den studerande ska vilja, kunna och våga. Att studerande ska vilja innebär att ha en vision, en dröm, om sin framtid, sina studier och sitt kommande yrkesliv vilket innebär ett starkt självledarskap. Att kunna betyder att man har en realistisk bild av in nuvarande kunskapsnivå och hur ny kunskap ska uppnås. Den studerande ska våga, ha mod att sträva mot visionen och stå för sina åsikter och värderingar. Man ska våga vara sig själv utan att för den skull trampa på andra.

Det pedagogiska programmet är uppbyggt kring fyra olika pedagogiska infallsvinklar. Infallsvinklarna är **den studerande**, **läraren**, den lärande **organisationen** och det pedagogiska **ledarskapet**. Här definierar YA sin människosyn, sin kunskapssyn och sin inlärningssyn. Programmet anger den grundfilosofi eller grundmetod som genomsyrar det pedagogiska arbetet. Grundfilosofin har YA valt att kalla för aktivt lärande som baserar sig på entreprenöriellt lärande.

Termen "Aktivt lärande" har tagits i användning av YA eftersom den är mycket lättare att använda än termen entreprenöriellt lärande. Därtill betonar "Aktivt lärande" den studerandes aktiva roll i lärprocessen.

Entreprenöriellt lärande är en övergripande helhetssyn på pedagogers arbete och skolans uppgift i stort. Det handlar inte om att utbilda egenföretagare utan i stället är målsättningen att förbereda studerande på de utmaningar som det moderna samhället ställer genom att försöka stimulera de egenskaper som brukar tillskrivas entreprenörer. En stark vilja, en drivkraft och initiativkraft samt motivation, samarbetsförmåga och ansvarskänsla är exempel på egenskaper som ställs på entreprenörer. Denna figur illustrerar de olika infallsvinklarna:



Figur 3 Entreprenöriellt lärande (Yrkesakademin i Österbottens hemsidor 30.10.2017)

2.2 Yrkesakademin i Österbotten i en tid av förändring.

Organisationen har upplevt en turbulent tid de senaste 7 åren. Efter samgången 01.01.2009 mellan de tidigare utbildningsinstanserna Svenska Yrkesinstitutet, Korsnäs Kurscenter och Vocana har man genomlevt två organisationsförändringar. Därtill har Yrkesakademin i Österbottens ledande tjänsteman, rektor, bytts ut tre gånger.

Organisationsförändringarna har så gott som uteslutande handlat om omorganisering på mellanchefernivå, alltså utbildningschefsnivå. Antalet utbildningschefer har minskat och de som har lämnat kvar har fått ett större ansvarsområde. Också i övrigt har samarbetsförhandlingar genomförts då personalstyrkan har bantats. Från början var benämningen på mellancheferna avdelningschef men vid den andra omorganiseringen ändrades benämningen till utbildningschef.

Avdelningscheferna hade tidigare en indelning i att man hade antingen hand om ungdomsutbildning eller vuxenutbildning. Då benämningen byttes till utbildningschef suddades också gränsen mellan indelningen unga kontra vuxna ut och en utbildningschef kan ha hand om såväl ungdoms- som vuxenutbildning.

2.2.1 Ytterligare inbesparingar

Ytterligare en förändring står för dörren. Efter årtal av inbesparingar och nedskärningar har regeringen nu bestämt att yrkesutbildningen ska spara in ytterligare närmare 200 miljoner euro. Detta betyder i praktiken en nedskärning på 10 % av finansieringen ytterligare. En sådan nedskärning kan inte gå obemärkt förbi, i värsta fall kan det leda till ytterligare samarbetsförhandlingar.

Förändringar, speciellt upprepade förändringar som innebär nedskärningar och samarbetsförhandlingar kan göra att de anställda börjar må dåligt. Samtidigt måste man acceptera att tillvaron kännetecknas av en fortlöpande, livslång förändringsprocess. Livet är en pågående förändringsprocess men samtidigt kan vi nog också konstatera att förändringens vindar har tilltagit i styrka och att de sveper fram med allt snabbare hastighet (Angelöw 2010, 11).

2.2.2 Reaktioner på förändringar

Vad kan vi göra i en tid av förändringar som innebär nedskärningar och i värsta fall arbetslöshet för att inte personalen ska börja må dåligt på arbetsplatsen? Av stor vikt är att känna till hur vi människor reagerar i dylika situationer.

En och samma förändring kan upplevas olika på individnivå, som en positiv förändring eller en negativ förändring. Det handlar om hur var och en tolkar situationen. Alla förändringar behöver naturligtvis inte innebära ett hot. Hotet uppstår eftersom vi inte vet vad förändringen kommer att innebära för vår framtid. De situation som vi befinner oss i har vi anpassat oss till och en förändring utgör ett hot mot det bestående, som trots alla eventuella avigsidor innebär en trygghet. Vi vet vad vi har men inte vad vi får. En förändring innebär ovisshet och kan därför uppfattas som ett hot.

I bästa fall accepterar de anställda målet för förändringen och arbetar för att uppnå syftet med förändringen. Anpassningen kan dock vara mer eller mindre aktiv. De anställda kan också välja att göra motstånd mot den planerade förändringen och håller fast vid nuläget, de driver en kamp för sin linje.

En lång rad omständigheter avgör hur vi kan reagera i samband med förändringar:

Negativa reaktioner

Leder till försämringar
Onödigt förstår inte vitsen
Expertutredning, ej personalens behov
Toppstyrd, inte få gehör för sina åsikter
Otydliga mål
Hot mot anställningstryggheten
Bristfällig information
Hotfullt, vet vad jag har men inte vad jag får
För hastigt eller för långsamt
För många/för svåra uppgifter
Inte tro sig klara av förändringen
Jobbigt att förändra och lära nytt
Trött på förändringar
(Angelöw, 2010)

Positiva reaktioner

Leder till förbättringar
Nödvändigt, önskvärt
Kan se viktiga behov
Vara delaktig, få gehör
Tydliga mål
Anställningstrygghet finns
Bra information
Utmaning, spännande att lära nytt
Lagom förändringstakt
Lagom stimulerande uppgifter
Tro på sin förändringskompetens
Roligt att lära nytt
Energi att förändra

2.2.3 Informationens betydelse

Många gånger är ovissheten det svåraste att hantera i samband med förändring. Det är lättare att hantera och leva med ett negativt besked än att leva i ovisshet. Ett besked om att man kommer att bli uppsagd innebär att man i stället för att leva i osäkerhet om framtiden nu kan mobilisera sina krafter till att göra något åt situationen.

Att det informeras, kommuniceras kontinuerligt är speciellt viktigt i förändringssituationer. Det är bättre med för mycket information och kommunikation än för litet. Det är bra att informera också att inget nytt har hänt eller är på gång om så är fallet. *Om information saknas eller är knapphändig skapar det annars en grogrund för misstänksamhet och ryktesspridning bland personalen.*

2.2.4 Svenska Österbottens förbunds personalstrategi

I personalstrategiplanen för 2017 har man skrivit att arbetsgivarens primära målsättning för hälsan och arbetsförmågan är att stöda och främja anställda till en god hälsa och arbetsförmåga genom att erbjuda anställda tillgång till både lagstadgad företagshälsovård och allmän sjukvård. Samhörighetskänslan (vi-andan) inom arbetsgemenskapen ska stödjas så att arbetsklimatet och arbetsresultatet är gott.

Detta ska uppnås genom gemensamma dagar på temat *att orka och trivas i arbetet*. Vidare ska en uppföljningsdag på genomgången ASLAK-rehabilitering genomföras och den årliga enkätundersökningen om personalens välmående och arbetstillfredsställelse genomföras.

Vidare är arbetsgivarens primära målsättning för det professionella ledarskapet att skapa en god ledningskultur som upplevs som rättvis och inspirerande och som motiverar anställda att ta ett större ansvar för den egna verksamheten och att utföra ett så högklassigt och produktivt arbete som möjligt.

Detta ska uppnås genom förmännens aktiva deltagande i fortbildning och strategidagar. Innehållet i fortbildningen ska vara förmännens roll i frågor som berör jämställdhet, osakligt bemötande och trakasserier. Därtill ska förmännen fortbildas i att känna igen psykosociala belastningsfaktorer som en del av handlingsmodellen för tidigt ingripande.

Beträffande personalens kompetens är arbetsgivarens primära målsättning att behovet av kompetensutveckling baserar sig på de behov av kompetens som krävs för att genomföra samkommunens strategi och de förändringskrav som samhället ställer på samkommunens verksamhet. Vidare är målsättningen att ge anställda den fortbildning och det stöd som de behöver för att sköta kundkontakterna (studerande, arbets- och näringslivskontakterna).

Detta ska uppnås genom fortbildning som ökar kunnandet som behövs för arbetsuppgiften och som ökar den egna arbetskompetensen samt fortbildning som ökar det kunnande som behövs i arbetsgemenskapen.

Vidare ska fokus sättas på arbetarskyddsfrågor för att öka förståelsen av var och ens ansvar i ärenden som berör arbetarskyddet. Därtill ska det ges fortsatt stöd till lärare i och med den ändrade lärarrollen och den ökade IKT användningen inom undervisningen och handledning av studerande. Undervisande personal ska också ges möjlighet att delta i arbetslivsperioder (Svenska Österbottens förbund webbsidor 06.12.2016).

2.2.5 Yrkesakademin i Österbotten och HRM

Medarbetarna har stor betydelse i alla organisationer men i service och kunskapsorganisationer, dit YA måste räknas, har de ofta en direkt avgörande betydelse för

utveckling och lönsamhet. Effektiv *Human Resource Management* (HRM) har blivit allt viktigare och allt nödvändigare för att upprätthålla och utveckla en organisations konkurrenskraft. HRM handlar om att säkerställa att organisationens medarbetare har rätt kompetens, dvs. kunskap samt förmåga och motivation att använda denna kompetens samt att de ges organisatoriska och andra förutsättningar att utnyttja kompetensen. HRM handlar också om att skapa en god överensstämmelse mellan organisationens behov av och krav på medarbetare och medarbetarnas behov av och krav på organisationen (Bruzelius-Skärvad 2015, 287).

YA:s personalstrategi ligger i bra samklang Bruzelius och Skärvads syn på HRM. För YA:s del ligger utmaningen nu att omsätta planerna till handling med rätt slutresultat.

Att skapa förutsättningar som frigör individens kompetens, energi, motivation och kraft har blivit en allt angelägnare uppgift, både för ledare och medarbetare i en organisation. Detta accentueras i service- och kunskapsintensiva organisationer, där styrning och ansvar många gånger måste ligga hos den enskilde medarbetaren. I praktiken handlar det om att stimulera och stödja ett fördjupat ansvarstagande hos organisationens medarbetare (Bruzelius-Skärvad, 2015).

Hur individen beter sig bestäms av faktorer såväl omkring individen som inom individen. Vad en individ gör eller inte gör beror dels på individen själv och på den situation som individen befinner sig i, eller åtminstone upplever sig befinna i. Individens självförtroende påverkar beteendet. Ett gott självförtroende ger en känsla av trygghet, kontroll och styrka och är ofta en förutsättning för goda prestationer. En god prestation är underbyggd av att individen har en positiv förväntning, den så kallade Pygmalioneffekten. Pygmalioneffektens grundtanke är att förväntningar påverkar beteende och resultat. På motsvarande sätt är ett svagt självförtroende en vanlig orsak till misslyckande. Tror vi att vi kommer att misslyckas så misslyckas vi (Bruzelius-Skärvad, 2015).

2.2.6 Yrkesakademien i Österbotten, enheten i Närpes

Enheten i Närpes startade sin verksamhet i början på 1980-talet som en filial till dåvarande Österbottens Centralyrkesskola, senare Svenska Yrkesinstitutet, som hade sin hemort i Vasa på Brändö. Verksamheten startade med VVS-utbildning och Bygg-utbildning.

I mitten på 1980-talet bildade de nuvarande städerna Kaskö, Kristinestad och Närpes i Sydösterbotten en samkommun kring yrkesutbildning och startade som självständig upprätthållare Sydösterbottens Yrkesskola skm. Sydösterbottens Yrkesskola bytte sedermera namn till Vocana år 1998 under vilket namn skolan verkade fram till samgången till Yrkesakademien i Österbotten den 01.01.2009.

Under den ekonomiska krisen under 1990-talets första hälft, den så kallade "laman", hade framför allt nyutexaminerade verkstadsmekaniker från metallutbildningen mycket svårt att hitta jobb. För att förhindra att de hamnade i arbetslöshet startades en ettårig påbyggnadsutbildning för dessa verkstadsmekaniker upp. Den ekonomiska krisen släppte så småningom sitt grepp om Finland men den ettåriga påbyggnadsutbildningen levde kvar på metallbranschen. Vid uppstarten av ett läsår i slutet av milleniet var det brist på metallärare inom organisationen vilken inte kunde åtgärdas trots ihärdiga rekryteringsförsök. Lösningen på de problem som detta medförde var att ha en undervisningsgrupp åt gången på praktik i näringslivet och på så sätt klara sig med en mindre personalstyrka på skolan.

Denna lösningsmodell på metallbranschens resursproblem blev också modell för hur verksamheten i Vocana ändrades då yrkesutbildningen blev 3-årig i stället för 2-årig år 1999. Lokalitetserna som Vocana förfogade över var ämnade för en tvåårig utbildning och det skulle därmed ha varit omöjligt att öka elevantalet med 50% vilket den treåriga utbildningen medförde. Inom yrkesskolan Vocana verkade då ungdomsutbildningar inom branscherna bygg, metall, logistik, vvs och kock. Lösningen blev att alltid ha en årskurs på praktik, sedermera "inläring i arbete". Detta system är också rådande i skrivande stund då samkommunen kring yrkesutbildningen i Sydösterbotten har upplösts och verksamheten numera går i Yrkesakademien i Österbotten, enheten i Närpes regi.

Idag finns förutom som tidigare ungdomsutbildning också vuxenutbildning vid enheten i Närpes. Vid enheten i Närpes kan man utbilda sig inom utbildningsområdena metall- och produktionsteknik, husbyggnad, handel, informationsteknik, logistik och social och hälsovård. Inom samtliga utbildningsområden finns verksamhet både inom vuxen och ungdomsutbildning förutom husbyggnad där det endast för närvarande finns ungdomsutbildning. I och med den nya lagen om yrkesutbildning (Finlex 531/2017) som träder i kraft från 01.01.2018 slopas indelningen mellan ungdomsutbildning och vuxenutbildning och ersätts med kort och gott yrkesutbildning.

I och med att yrkesutbildningen vid enheten i Närpes under snart 20 års tid har haft en betydande del av sin utbildning förlagt till arbetslivet har det byggts upp en god samverkan och en fungerande verksamhet mellan skolan och arbetslivet vad det gäller delen inläring i arbete. Då det enligt den nya lagen om yrkesutbildning stipuleras att en större del än nu av utbildningen ska flyttas från skolvärlden till arbetslivet kan det konstateras att enheten i Närpes åtminstone till den delen uppfyller vad den nya lagen om yrkesutbildning stipulerar.

3 EKONOMIN OCH NÄRINGSLIVET

Här beskrivs den omgivning som näringslivet och utbildningen verkar och verkat i, i modern tid. Jag ser på Finland som helhet och på Sydösterbotten ur ett ”närpesiskt” perspektiv. För förståelsen av hur ett samarbete mellan olika aktörer på samhällets arena ska kunna te sig är denna beskrivning viktig. Aktörerna som är i åtanke är *näringslivet, kommunen och utbildningen*.

3.1 Ekonomin och näringslivet i Finland

Finland genomgick under första halvan av 1990 en ekonomisk kris som blev ökad under namnet ”laman”. Det var en form av finansiell bubbla som sprack samtidigt som vår östra granne och tillika viktiga handelspartner Sovjetunionen föll samman. Sovjetunionens sammanbrott kom att innebära att 10 – 15 % av Finlands utrikeshandel gick om intet. Denna kris kom att innebära att Finlands BNP minskade med mera än 10 % och att den öppna arbetslösheten steg till närmare 17 % vilket i praktiken innebar att den ”verkliga” arbetslösheten låg en ordentlig bit över 20 %. Under andra hälften av 1990-talet förmådde Finland vända utvecklingen och den finländska ekonomin gick riktigt bra en tid med en årlig tillväxt på kring 3 %. År 2006 gick den finländska ekonomin på högvarv med en god exportutveckling och en hög inhemsk konsumtion och en livlig investeringsverksamhet. Också sysselsättningsgraden var hög.

Utsikterna för den finländska ekonomin förändrades snabbt under hösten 2008 i och med krisen på den globala finansmarknaden. Trots att ekonomin i Finland var stabil och banksystemet solitt drabbades Finland hårt som exportberoende land av en krympande exportmarknad och låg investeringsgrad. Under 2009 präglades industrin av varsel och uppsägningar och företagen hade problem med finansieringen på grund av den dalande exportmarknaden. Den finska ekonomin återhämtade sig dock relativt snabbt från finanskrisen då exportmarknaden började dra. Krisen i Europa eurokrisen, även kallad skuldcrisen i Europa eller den statsfinansiella krisen i euroområdet och syftar på den kris som uppstod i början av 2010 till följd av snabbt växande statsskulder och risk för försämrad betalningsförmåga i några av europeiska unionens medlemsländer i synnerhet Grekland, Portugal och Spanien var den följande krisen att drabba Finland. Denna kris gav den finländska ekonomin en törn och uppdagade samtidigt de strukturella problem som Finland dras med i form av en åldrande befolkning och en smal exportbas. (Sveriges ambassad i Helsingfors webbsidor).

3.2 Näringslivet i Sydösterbotten

Näringslivet i Sydösterbotten beskrivs i det följande via resultatet av intervju med Håkan Westermark, verkställande direktör för näringslivsutvecklingsbolaget Ab Företagshuset Dynamo Yritystalo Oy (oktober 2017, Närpes). Företagshuset Dynamo är ett regionalt näringslivsutvecklingsbolag som arbetar med att befrämja företagens och näringarnas utveckling. Resultatet kretsar mycket kring Dynamos hemort Närpes men är representativt för hela Sydösterbotten.

Sett ur ett historiskt perspektiv har det funnits bördiga odlingsmarker i Sydösterbotten främst kring ådalarna. Här kunde jordbrukarna leva ganska gott på vad jorden gav. I kustbyarna fick man sin huvudsakliga utkomst ur havet. Tidsmässigt handlar detta om första halvan av förra seklet. På 1950-talet var det många som prövade på att jobba i Sverige några år för att på det sättet skaffa sig likvida medel. Många kom tillbaka till Sydösterbotten men en betydande del lämnade i Sverige. Den stora emigrantvågen till Sverige inträffade senare under 1960 och 1970-talen.

På 1960-talet kunde inte jordbruket ensamt längre ge en dräglig levnadsstandard åt jordbrukarna. Jordbruket var dock fortfarande en stöttepelare i näringslivet då det skapade arbetsplatser bland annat inom mejeri- och slakteribranschen. Lösningen var att komplettera jordbruket med växthusodling eller pålsdjursuppfödning.

I mitten av 1960-talet startades en kampanj ledd av handels- och industriministeriet vars målsättning var att industrialisera Finland. Under den senare halvan av 1960-talet etablerade sig den svenska textilindustrin i Finland och Sydösterbotten. En hel del arbetsplatser inom textilindustrin skapades som tacksamt togs emot. Håkan Westermark beskrev det som att *"kvinnorna kastade mjölkhinken i väggen och tog anställning som sömmerskor"*: Dessa händelser var också början till slutet för jordbruket som den främsta sysselsättaren.

På 1970-talet startade växthusnäringens blomstringstid vilket bland annat förde med sig en viss återflyttning från Sverige. I slutet av 1970-talet och början av 1980-talet började allt fler småindustrier dyka upp och transportsektorn som varit betydande ända från 1960-talet stärktes ytterligare på 1980-talet.

Växthusarealen har ökat stadigt ökat och är idag större än någonsin. Antalet odlare har dock minskat från ca 420 stycken i mitten på 1980-talet till dagens ca 140. Antalet anställda inom växthusnäringen har ökat totalt sett, speciellt om man ser till det växande antalet företag som fungerar som underleverantörer till växthusnäringen.

Inom metallindustrin har utvecklingen letts av påbyggarna Oy Närko Ab och Oy NTM Ab. Dessa båda företag har stadigt växt och så småningom också gjort att underlevererande företag inom bland annat metallbranschen har kunnat etablera sig. Idag går metallföretagen på högvarv och arbetskraftsbristen inom branschen är påtaglig.

Håkan Westermark (oktober 2017, Närpes) ser att det finns alla ingredienser till ett samarbete mellan näringslivet, kommunerna och utbildningen. Det som krävs för ett framgångsrikt samarbete enligt Trippelhelixmodell (se nästa kapitel) är intresse, motivation och kommunikation. Det måste finnas representanter från respektive part som engagerar sig, med andra ord eldsjälar. Håkan Westermark menar att det oftast är så att *det nog finns hövdingar men att det skulle behövas flera krigare*. Med de orden efterlyser han mera eldsjälar.

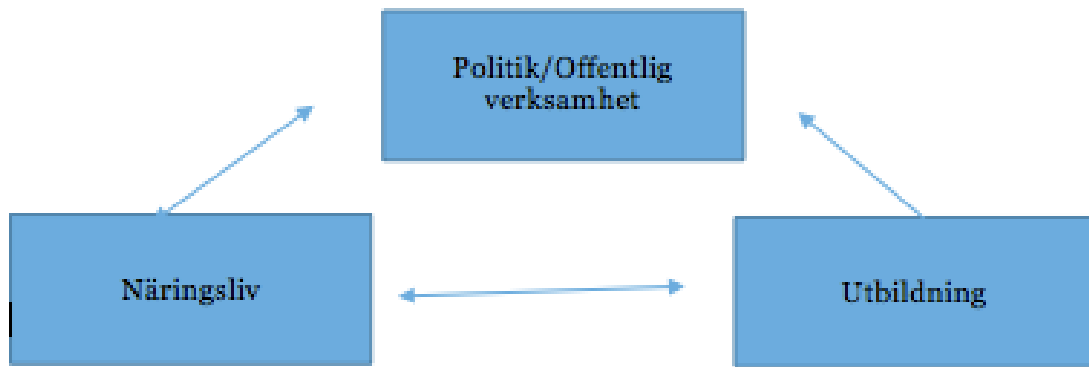
4 TRIPPELHELIX

Kan Trippelhelix vara en skolas affärsmodell? Mycket möjligt, åtminstone är det en verksamhetsmodell som allmänt lovordats. Vad Trippelhelix innebär och vem som modellen berör beskrivs i kapitel 4.

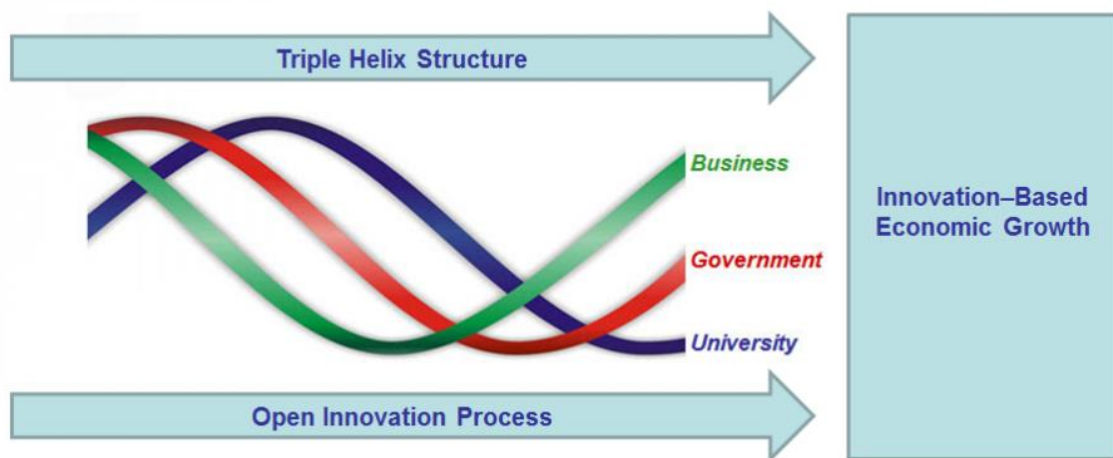
Trippelhelix är en modell för samverkan mellan den privata och den offentliga sektorn. Upphovsmannen till modellen är Henry Etzkowitz och den bygger på ett aktivt samspel mellan tre aktörer, universitet och högskolor, företag samt samhället och politiken. Genom att tillsammans skapa en gemensam vision och samordna de resurser som man har tillgängliga att satsa i regionen är tanken att öka innovationsförmågan och skapa tillväxt. På detta vis ska man med gemensamma krafter få till stånd en effekt som ger en större avkastning på de satsade resurserna jämfört med vad som hade blivit fallet om var och en skulle ha agerat separat (Etzkowitz, 2005).

I benämningen Trippelhelix symboliserar ordet trippel att det är fråga om tre stycken aktörer som samverkar. Ordet helix, spiral, symboliserar rörelse, dynamik, förändring och förnyelse. I Etzkowitzs trippelhelix modell representeras det ben som utgör skolvärlden av universitet och högskolor och forskning. I denna studie om samarbetet i Sydösterbotten representeras skolvärlden på motsvarande sätt av yrkesutbildningen vid Yrkesakademien i Österbottens enhet i Närpes i den trippelhelixmodell där företagen och städer och kommuner utgör de båda andra beståndsdelarna.

I alla tider har det för att en samhällsutveckling och en ekonomisk tillväxt ska ske krävts ett välutvecklat samspel mellan det privata företagandet och den offentliga verksamheten som styrs av politiker. ”Publik Private Partnership” eller PPP är ett välkänt begrepp och här är inte skolvärlden representerad. Men ekonomin har blivit allt mer kunskapsbaserad och detta har medfört att det blivit viktigt att få med utbildningen också i detta samarbete, denna samverkan. Därmed har kravet på samverkan gått från den relativt enkla modellen PPP till PPUP. Detta kan skrivas som det publikas, det privatas och utbildningens partnerskap, kort sagt trippelhelix (Etzkowitz, 2005).



Figur 4 Trippelhelix. Ömsesidigt beroende aktörsgrupper. (Egen bearbetning Langels 2017 via Etzkowitz, 2005)



Figur 5 Tillväxtspiralen (<http://garwoodblog.corporateinnovation.berkeley.edu> 30.12.2017)

5 METODDEL

I detta kapitel beskrivs metoden i examensarbetet jämte argumentation. Mitt metodval blev att jag tolkar fältstudiens resultat , med andra ord en hermeneutisk metodologi.

5.1 Kvantitativ respektive kvalitativ forskning

Forskning kan grovt delas in i två huvudkategorier. Beroende på olika faktorer är dessa huvudkategorier kvantitativ forskning och kvalitativ forskning.

Förenklat uttryckt ger den kvantitativa forskningen resultat såsom siffror, angivna mängder, kön ålder och andra saker som är relativt lätt att räkna och kategorisera. Med andra ord är det faktorer som enkelt kan kvantifieras.

Den kvalitativa forskningen i sin tur går mer på djupet och försöker beskriva hur, vad och varför saker och ting sker och forskningen försöker tolka olika sammanhang utifrån detta. Ordet kvalitativ ska inte tolkas som om den kvalitativa forskningen skulle vara av högre kvalitet än den kvantitativa.

Den kvantitativa undersökningen kan göras t.ex. via enkätundersökningar, frågeformulär, experiment och strikt utformade intervjuer med utgångspunkt från det forskaren vill ha reda på. Forskaren har därmed initialt en klar bild av vad han/hon vill undersöka och strukturerar sin undersökningsmetodik utifrån rådande teorier. De svar som fås in behandlas statistiskt och framställs i grafer, diagram och i tabellform.

Något förenklat kan man säga att om frågeställningen gäller hur ofta, hur många eller hur vanligt så ska man göra en kvantitativ studie. Men om det däremot gäller att förstå eller att hitta mönster så är en kvalitativ studie på sin plats För att ytterligare försöka klarlägga skillnaden så kan en metafor användas: Om jag vill veta hur många blommor av olika slag som det finns på ängen så måste jag gå ut och räkna dem (kvantitativ studie). Men om jag i stället vill veta vilka sorter som förekommer och hur deras livsbetingelser ser ut så ska jag söka efter variation och försöka förstå deras situation en kvalitativ studie (Trost, 1997).

Kvalitativ forskning används då det är fråga om så kallade observationsstudier, texttolkning eller intervjuer med personer eller med grupper av personer. Under intervjuerna är diskussionen fri och det som observeras är deltagarnas åsikter, känslor, attityder m.m. Under intervjuernas, diskussionernas gång är förhoppningen att en teori ska växa fram.

Forskaren tolkar i omgångar sina insamlade data, kategoriserar och försöker hitta den röda tråden i data. Målsättningen är att detta ska leda till att det insamlade materialet kan

struktureras upp och förhoppningsvis kan generera en djupgående bild av hur saker och ting hänger ihop.

För att ytterligare förtydliga hur dessa två kategorier av forskning skiljer sig åt kan man ställa dessa mot varandra i olika övergripande punkter utifrån en tabell.

Tabell 1 Jämförelse kvantitativ och kvalitativ forskning (Trost, 1997).

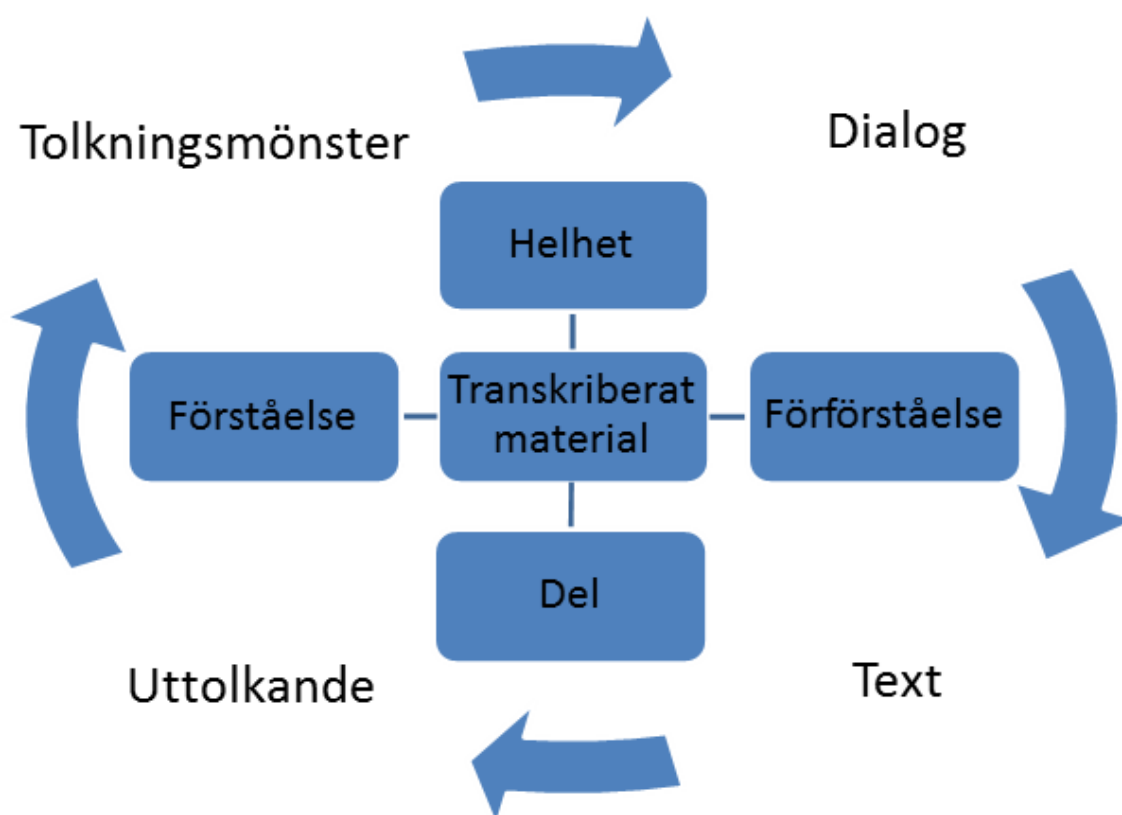
Kvantitativ:	Kvalitativ:
Resultat i sifferform	Resultat i form av ord
Resultat utifrån forskarens uppfattning	Resultat baserat på deltagarens uppfattning
Distans mellan forskare och deltagare	Kontakt mellan forskare och deltagare
Existerande teorier prövas och undersöks (teoriövning)	Teorier skapas under arbetets gång (teorigenerering)
Statisk och undersöker bara skillnad mellan variabler	Processinriktad och undersöker utveckling i sociala sammanhang
Tydligt strukturerad och objektiv forskning	Mindre strukturerad och subjektiv (tolkande) forskning
Generaliserande resultat för valda populationer	Djupare förståelse utifrån given kontext
”Hårda” data	Djupare och mer fylliga data
Stora trender och samband med övergripande fakta (makronivå)	Enskilda individer och mer begränsade situationer
Beteende (vad, när, hur ofta?)	Mening (hur kommer det sig, vad ligger bakom, hur upplevde du det här?)
Konstlad miljö (vägd måltid i ett labb t.ex.)	Naturlig miljö (t.ex. observation av en skolmåltid)

5.2 Hermeneutik – mitt val av metod.

Med hermeneutik menar man att tolka, förmedla och förstå olika fenomen och sammanhang. Då syftet med det man studerar är att studera informanternas egna upplevelser av ett fenomen eller ett sammanhang är hermeneutiken lämplig. Det samma gäller då de som ger informationen ges stort utrymme att själva välja vad de vill tala om eller skriva om. Således kan hermeneutiken med fördel användas för att undersöka hur näringslivet uppfattar att samspelet mellan dem själva och skolvärlden fungerar.

Strävan är att alltså förstå företeelsen hur samspelet upplevs. Det hermeneutiska arbetet i form av att tolka vad företagen uttrycker kan liknas vid att lägga ett pussel där jag kommer att försöka passa ihop bitarna som består av företagens uttalanden till en meningsfull bild som föreställer helheten. Som stöd för detta pusselarbete kommer jag att förlita mig på den hermeneutiska cirkeln eller spiralen som syftar på att förståelsen stegvis förändras an efter. Den hermeneutiska cirkeln beskriver hur man växlar mellan att se delarna och helheten i tolkningen eftersom dessa beror av varandra (Ödman, 2007).

Enligt Gadamer (2002) låter forskaren sin förförståelse förändras för att kunna upptäcka nya aspekter. Genom att utvärdera andras åsikter kan vår egen förförståelse påverkas. Jag vill förstå företagens upplevda behov (Gadamer, 2002).



Figur 6 Hermeneutisk cirkel (docplayer.se 30.12.2017).

5.3 Projektet finansierat av Österbottens förbund

Svenska Österbottens förbund för utbildning och kultur har ansökt om och beviljats projektmedel för ett samarbetsprojekt mellan näringsliv och yrkesutbildning i Sydösterbotten (se bilaga 1 -3, sidorna 35-37). Projektet går under det offentliga namnet ”*Kontinuerligt och utökat samarbete mellan näringsliv och yrkesutbildning i Sydösterbotten*”. Finansiär är Österbottens förbund och projekttiden sträcker sig över tidsspannet 01.06.2017 – 31.05.2018. Finansieringen är på totalt 37 200 € varav 30 000 € är för att avlöna en koordinator av samarbetsverksamheten. Den resterande finansieringen är avsedd för administrationskostnader.

Vad är projektets målsättning?

Företagen har behov av att rekrytera medarbetare med rätt kunskaper vilket gynnas om samarbetet mellan yrkesutbildningen och företagslivet är fungerande. För ett antal år sedan fanns det ett system med så kallade ”yrkesteam” där varje bransch bildade samarbetsteam med sina branschföretag. Dessa yrkesteam är ej längre verksamma. Yrkesteamen kunde med fördel väckas till liv igen. Därmed kunde förutsättningarna förbättras för att förverkliga målsättningen att förbättra de små och medelstora företagens förmåga att snabbt anpassa sig till variationer i produktionsbehovet.

Under hösten 2016 har Yrkesakademien i Österbotten vid enheten i Närpes intensifierat samarbetet med näringslivet och uppgjort 28 samarbetsavtal med företagen i Sydösterbotten och 4 med kommunerna. Dessa samarbetsavtal består av en viljeyttring till samarbete som undertecknats av båda parter. De branscher som berörs är logistik, metall, bygg, datanom och merkonom. Samarbetet är tänkt att fungera som de tidigare yrkesteamen gjorde, det vill säga att med gemensamma krafter ge så bra och tidsenlig utbildning som möjligt. Olika träffar och aktiviteter har också ordnats under hösten 2016 och våren 2017.

För att samarbetet ska kunna upprätthållas och utvecklas var man i behov av en koordinator. Koordinatorns uppgift är att stödja de branschansvariga i deras ambitioner till samarbete genom att skapa och förverkliga olika aktiviteter i samarbetets tecken. En av koordinatorns främsta uppgifter är att genom besök hos och intervjuer med representanter för näringslivet få fram underlag som kan ge en bild av hur företagen upplever situationen. Genom dessa intervjuer ska koordinatören få fram information som ska ligga till grund för hur samverkan mellan samarbetsparterna kan utvecklas. Koordinatören och projektet har lyckats då en samverkan kan påvisas och då studerande är anställningsbar tack vare att han/hon har de kunskaper och färdigheter som företagen efterfrågar.

5.4 Fältstudiens upplägg och praktiska genomförande

Fältstudien utfördes av Simon Nysten, som anställts som koordinator inom projektet "Kontinuerligt och utökat samarbete mellan näringsliv och yrkesutbildning i Sydösterbotten" och som ensam eller tillsammans med någon person från utbildningsbranscherna besökte företagen. Företagen intervjuades i en diskussionsmässig anda, det vill säga informella kvalitativa intervjuer.

Frågorna som ställdes kännetecknas av en låg grad av standardisering. Det innebär att frågorna i betydande grad anpassades efter den intervjuade t.ex. beträffande språkbruk, vilka följdfrågor som ställs och så vidare. Motsatsen är följaktligen en hög grad av standardisering då frågorna och intervjusituationerna saknar variation och är i det närmaste identiska. De flesta kvantitativa studier använder sig i hög grad av standardiserade datainsamlingar (Trost, 1997).

Beträffande struktur på intervjuer kan det beskrivas som att om frågor som ställs har fasta svarsalternativ så är intervjun strukturerad medan den är ostrukturerad om svarsmöjligheterna är öppna (Trost, 1997). Den kvalitativa intervjun skulle enligt detta resonemang anses vara ostrukturerad. Patel & Davidson menar dock att kvalitativa intervjuer kan sägas vara semistrukturerade intervjuer. Med det menas att temat för intervjun är strukturerat och fastslaget medan frågorna har en ostrukturerad karaktär (Patel & Davidson, 2011). Kännetecknande för denna fältstudie är att den är semistrukturerad med en låg grad av standardisering.

För att nå ut till ledande tjänstemän i städer och kommuner som omfattas av fältstudien så bjöds de in till ett gemensamt informations- och diskussionstillfälle till YA:s enhet i Närpes.

Det officiella resultatet av projektet kommer att redovisas i juni 2018. Själva fältstudien, som ligger som grund för mitt examensarbete, avslutades i december 2017.

5.4.1 Deltagare i studien.

Antalet som deltar i samarbetet växer konstant. Meningen är att dialogen och samarbetsverksamheten ska fortsätta och också ständigt växa beträffande antal samarbetsparter efter att denna studie formellt har avslutats. I nuläget har diskussioner/intervjuer förts med ett fyrtiotal företag.

Vidare har ett tjugotal representanter för den offentliga sektorn i Sydösterbotten deltagit i informations-, diskussionstillfällen kring samarbete mellan yrkesutbildning och näringsliv. Dessa har varit politiker såsom ordförandena för såväl stadsfullmäktige som stadsstyrelser,

och ledande tjänstemän, bland andra stadsdirektörerna från samtliga de tre sydösterbottniska städerna har deltagit såväl som kommundirektören i Korsnäs.

Personliga intervjuer i form av diskussion har förts hösten 2017 med 1) Håkan Westermark, verkställande direktör för näringslivsutvecklingsbolaget Ab Företagshuset Dynamo Yritystalo Oy, och med 2) Ulrica Karp, direktör för Svenska Österbottens Förbund För Utbildning och kultur samt med 3) Boris Ståhl, rektor för Yrkesakademien i Österbotten.

5.5 Validitet och reliabilitet

Sammantaget är validiteten ett mått på hur bra man lyckats mäta det som avsågs. Validitet i kvalitativa studier som denna, har som ambition att upptäcka företeelser, att tolka och förstå innebörden av livsvärlden, att beskriva uppfattningar eller kulturer. I kvantitativa studier innebär validiteten däremot att vi har rätt instrument och hög noggrannhet vid själva mätningen. *Jag anser att undersökningen har validitet både beträffande hur väl de intervjuade representerar populationen i undersökningsområdet och hur väl de representerar Trippelhelixmodellen.*

Om man i en kvantitativ studie ställer samma fråga till samma person och får olika svar anses detta vara ett tecken på låg reliabilitet. Reliabilitet i kvalitativ forskning bör ses mot de unika situationer som råder vid de olika undersökningstillfällena och som kan påverka svaren. Den intervjuade personen kan ha fått nya insikter, lärt sig något eller annars ändrat uppfattning (Patel & Davidson, 2011). *Reliabiliteten i undersökningen är hög inte minst tack vare det projekt som jag nämner om i kapitel 5.3 (sid 24) och möjliggjorde ett noggrant datainsamlingsarbete.*

5.6 Distans och närhet

Då jag sedan år 1988 fram till 2009 innehått ett lektorat på den undersökta läroinrättningen och därtill sedan år 2009 fram till dags datum fungerat som enhetsansvarig vill jag framhålla att jag varit medveten om den konfliktfylldhet detta skulle kunna innebära beträffande *opartiskhet till undersökningen* (jmf. Granqvist, 2011)

Som motvikt till den rådande situationen och för att på alla sätt undvika att undersökningen på något sätt färgas av min person har jag stött mig på bland annat organisationens vision och pedagogiska program samt att *fältarbetet har gjorts av en i princip utomstående kraft* som har inte har förutfattade meningar om verksamheten det vill säga den projektanställda Simon Nysten.

6 RESULTAT

I kapitel 6 redogör jag för resultatet av min undersökning. Jag har efter olika överväganden bestämt mig för att kategorisera uttalandena enligt hur relevanta de enligt min bedömning är för samverkansprocessen. På basen av de olika kategorierna och deras innehåll kommer jag fram till ett resultat för hur samverkan kunde uppnås. På basen av detta kommer jag att presentera ett sex punkters handlingsprogram.

Min tes var att *ett fruktbart samarbete mellan utbildningsinstans, näringsliv samt stad och kommun baserar sig på att man kontinuerligt vårdar och underhåller samarbetet*, till exempel enligt trippel helix- tanken. Intervjuerna har haft temat hur samarbetet mellan näringslivet, yrkesutbildningen samt stad och kommun kan utvecklas mot samverkan. Resultatet av intervjuerna / diskussionerna presenterar jag i tre olika grupper och i tre olika kategorier. I de olika kategorierna har jag fört in uttalanden som kommit fram under intervjuerna.

De tre grupperna består av a) näringslivet, b) utbildningsanordnaren och c) stad och kommun.

De tre olika kategorierna kallar jag för den röda, den gula och den gröna. I den *röda kategorin* har jag lagt sådana uttalanden som gjorts för *”det egna bästa”*. Exempelvis sådana saker som man anser att samarbetspartnerna bör förbättra eller ändra på. Behovet av förbättring föreligger helt säkert men samverkansdiskussionen bör inte ligga på en dylik detaljnivå för att generera en framtida samverkan på ett brett plan.

Den *gula kategorin* omfattar sådana uttalanden som åtminstone i viss mån kunde gynna flera parter. Den kunde beskrivas som *att den ena partnern ställer upp för den andra* för att längre fram få utdelning för sin insats.

I den *gröna kategorin* finns sådana förslag till samarbete som präglas av en vilja till *långsiktig samverkan* på ett brett plan.

Uttalandena har jag kategoriserat enligt min tolkning, den tolkningen är inte huggen i sten och kan säkert ifrågasättas från fall till fall. Jag har dock övervägt varje uttalande noga och försökt se på det ur olika synvinklar innan jag bestämt mig för dess kategori.

Tabell 2 Röd kategori (projektresultat 2017)

Näringsliv	Utbildningsanordnare	Stad och kommun
<i>Bättre vett och etikett, social kompetens av studerande.</i>	<i>Marknadsföra studerande åt företagen.</i>	
<i>Förbehåll ang. att ta emot läroavtalsstuderande.</i>	<i>Hyra ut utrustning åt företagen.</i>	
<i>Svårt att ta sig tid med detta.</i>	<i>Skicka eleverna 1 dag/vecka</i>	
<i>Ansvarsfrågor är ett hinder.</i>	<i>Hinner inte engagera mig.</i>	
<i>Info om stud. bör ges åt företagen.</i>	<i>Studiebesök till företag.</i>	
<i>Bättre disciplin.</i>		
<i>Lönekompensation för att ta emot på IA.</i>		
<i>Jag får inget i gengäld av YA.</i>		

Tabell 3 Gul kategori (projektresultat 2017)

Näringsliv	Utbildningsanordnare	Stad och kommun
<i>Bättre verksamhet kring inläring i arbete, bättre strukturerat.</i>	<i>Kan YA-närpes bli "filial" för intressenter utifrån?</i>	
<i>Ställer upp på studiebesök.</i>	<i>Få öva på sopbilsbakficka.</i>	
<i>Får tillverka enklare produkter för vår räkning.</i>	<i>Tillverka delar åt företag.</i>	
<i>Erbjuder föreläsning kring lean och annat.</i>	<i>Försöka få föreläsare från näringslivet till skolan.</i>	
<i>Får utföra olika transportuppgifter.</i>		
<i>Komma med stockbilsriggen till skolan och undervisa i stockbilshantering.</i>		

Tabell 4 Grön kategori (projektresultat 2017)

Näringsliv	Utbildningsanordnare	Stad och kommun
<i>Önskvärt med lägre tröskel att ta kontakt.</i>	<i>Arrangera gemensamma seminarier.</i>	<i>Arrangera gemensamma seminarier.</i>
<i>Eftersträvas ett bra diskussionsklimat.</i>	<i>Viktigt med fortlöpande kommunikation.</i>	<i>Hur kan vi hjälpa till?</i>
<i>Öppenhet i verksamheterna som i slutändan skall leda till att studerande får rätt kompetens.</i>	<i>Yrkesutbildning ger det lokala näringslivet arbetskraft och skattebetalare till kommunerna eftersom en betydande del av de yrkesskolgångna stannar på hemorten. Ett stabilt intresse för yrkesutbildning är en garant för en fortsatt lokal yrkesutbildningsverksamhet.</i>	<i>Yrkesutbildning ger det lokala näringslivet arbetskraft och skattebetalare till kommunerna eftersom en betydande del av de yrkesskolgångna stannar på hemorten. Ett stabilt intresse för yrkesutbildning är en garant för en fortsatt lokal yrkesutbildningsverksamhet.</i>
<i>Viktigt att ha utsedda kontaktpersoner som främjar samarbetet.</i>	<i>Gemensamma mässbesök</i>	<i>Logistiksamarbete i Kaskö hamns verksamhet.</i>
<i>Erbjuda yrkeskolstuderande att pröva på ingenjörsarbete under IA perioden. Mera ingenjörer behövs till Sydösterbotten. Mera ingenjörsstuderande som gått via yrkesutbildningen ligger i fleras intresse.</i>	<i>Kunskapsmöten med samarbetsparterna för att diskutera vart vi är på väg.</i>	
<i>Diskutera kommande behov av utbildning.</i>	<i>Rekryteringsutbildning vid företagsetablering.</i>	
<i>Tillsammans utveckla kunnandet kring bulktransporter.</i>		
<i>Samarbete kring nya utbildningsmaterial och metoder.</i>		
<i>Samarbete kring verkliga projekt.</i>		

Röd kategori innebär inget negativt för undersökningen. Tvärtemot ger den viktig information om saker, mera på detaljnivå, som inte fungerar. Genom att på sikt åtgärda saker som inte fungerar eller som i en del fall kunde tolkas som ett ensidigt utnyttjande så kan man förbättra den eftersträvade samverkan. Å andra sidan är det som sagt detaljer som inte i sig får utgöra hinder för att sträva mot målsättningen som ligger på ett bredare plan.

Den gula kategorin är uttalanden som ligger nära samverkan. Denna kategori uppfyller inte trippelhelixtanken fullt ut då uttalanden som finns i denna kategori snarare handlar om att hjälpa ut varandra än att samverka. Steget till samverkan i denna kategori är dock inte långt.

I den gröna kategorin ligger de uttalanden som är tecken på samverkan eller som en vilja till samverkan. Det är via dessa tankar som det kan vara fruktbart att utveckla samarbetet mot en fungerande samverkan.

Här ligger en fördomsfri öppen kommunikation i centrum för att föresatsen ska lyckas. Det är av vikt att diskussionen sker på ett alldagligt plan och att innehållet och termerna anpassas enligt situationen. *Tala med bönder på bönders vis och med lärde män på latin* (Trost, 1997). Det viktigaste av allt är att utbildningsinstansen, YA:s enhet i Närpes, noterar och tar till sig de signaler som kommer från fältet. Det innefattar också att man skrider till handling, att man agerar. Handlingskraften bör omfatta alla kategorier oberoende om det är röd, gul eller grön kategori.

6.1 Ett konkret handlingsprogram för implementering i fem punkter.

Yrkesakademien i Österbotten, enheten i Närpes skall på basen av resultatet av undersökningen agera enligt följande fem punkters handlingsprogram för att utveckla samverkan:

a) Branschvisa samarbetsteam skall skapas med representanter från respektive bransch och representanter för näringslivet. Genom terminsvisa möten skall aktuella ärenden avhandlas och samarbete och samverkan upprätthållas.

b) Konceptet med inläring i arbete och yrkesprov på arbetsplatsen skall prioriteras och avhandlas genomskinligt och i samförstånd mellan utbildningsinstansen och arbetsplatsen för att maximera resultatet av inläring i arbete-verksamheten.

c) Årligen delta i något av den befintliga samarbetsgruppens möten mellan de tre sydösterbottniska städerna, Kaskö, Kristinestad och Närpes.

d) Gemensam rekryteringsverksamhet för att få studerande till enhetens branscher och i förlängningen arbetskraft till företagen

e) Ytterligare intensifiera samarbetet med organisationer såsom Österbottens Förbund, NTM-centralen och Leader för att via dem kunna gynna den lokala utvecklingen.

7 SAMMANFATTNING

I detta kapitel utvärderar jag hur jag tycker att jag uppnådde mina syften med undersökningen. Jag delger vilka nya insikter detta arbete har bidragit med för mig personligen och till vilken nytta det varit för näringslivet och den offentliga sektorn i Sydösterbotten. Jag föreslår också två områden som det kunde forskas vidare kring som en produkt av detta arbete.

7.1 Hur nådde jag mitt syfte?

Mitt syfte var att hitta tänkbara sätt att utveckla samverkan mellan yrkesutbildningen och näringslivet i Sydösterbotten.

Mitt delsyfte var att undersöka om också stad och kommun kan involveras i samverkan mellan yrkesutbildningen och näringslivet enligt Henry Etzkowitzs trippelhelixmodell.

Jag anser att jag nådde såväl mitt syfte som mitt delsyfte. Många förslag till samverkan har dykt upp under resans gång. Flera av dessa förslag har testats förut men det betyder inte att de inte kan dammas av på nytt. Man får inte falla i fällan med att *”det där har vi testat förut och det blev till ingenting”*. Vi har en ny situation och nya individer och alla förslag bör utvärderas och eventuellt testas. Också flera nya idéer till samverkan dök upp, bl.a. kom förslag om att inleda samarbete mellan logistikutbildningen och verksamheten i Kaskö hamn.

Att också städerna och Korsnäs kommun visade ett stort intresse för trippelhelixverksamhet var en mycket positiv sak. Som exempel kan nämnas att initiativet till samarbetet kring Kaskö hamn kommer från Kaskö stad och att Närpes stad bjöd in representanter för merkonomutbildningen från YA för att tillsammans med Närpes stads ledningsgrupp i februari 2018 diskutera hur verksamheten kring inlärning i arbete gemensamt kunde utvecklas. Mina syften har konkretiserats i ett handlingsprogram bestående av fem punkter.

7.2 Mitt praktiska bidrag

Ett fungerande samarbete eller en fungerande samverkan är ingenting som är för evigt om det inte underhålls och vårdas. Samarbeten kan gå stiltje då personer bytts ut på olika poster inom organisationer. Detta är något som jag kommit till insikt i under resans gång. Samverkan måste vårdas för att bestå. Detta är egentligen självklara saker som jag av någon

orsak inte noterat betydelsen av tidigare. Därför har detta arbete varit nyttigt för mig och också för min organisation i förlängningen.

Företagen och representanterna för stad och kommun har varit väldigt positivt inställda till tanken på utvidgat samarbete. Man kan med fog säga att samarbetsklimatet är gynnsamt, till det har säkert mitt arbete också bidragit till någon del. Nu återstår det att smida medan järnet är varmt och att agera i samverkans tecken.

7.3 Två förslag till fortsatt forskning

För det första: Trippelhelix med samarbetsparterna utbildning, näringsliv samt stat och kommun kan utvecklas till quattrohelix eller pentahelix. Nästa naturliga part som kan involveras är studerande. Nuvarande studerande, kommande studerande eller före detta studerande. Också föräldrar och olika utbildningsstadier kan omfattas. Detta är förslag ett till fortsatt forskning.

För det andra: Genom historien har yrken försvunnit och nya yrken uppstått som en naturlig del av utvecklingen. Genom samverkan kan man förutse ett eller flera olika nya yrken som det kommer att finnas behov av framöver Exempelvis montörer med ypperliga kunskaper i flera språk kan vara ett sådant. Den nya formen av yrkesutbildning ger stora möjligheter till kombinationer. Detta är förslag två till fortsatt forskning.

LITTERATURFÖRTECKNING

- Angelöw, B. (2010). *Framgångsrikt förändringsarbete*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Bruzelius, L. & Skärvad, P. (2011). *Integrerad organisationslära*. Lund: Studentlitteratur.
- Etzkowitz, H. (2005). *Trippelhelix-den nya innovationsmodellen*. Stockholm: SNS Förlag.
- Finlands näringsliv. (<https://ek.fi/sv/>)
- Finlex 531/2017. (<https://www.finlex.fi>)
- Gadamer, H-G. (2002). *Sanning och metod*. Göteborg: Daidalos.
- Granqvist, S. (2011). *Effektutvärdering inom företagandebildning*. Helsingfors: Edita.
- Patel, R. & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur.
- Svenska Österbottens förbund webbsidor. (<http://www.sofuk.fi>)
- Sveriges ambassad i Helsingfors webbsidor. (<http://www.swedenabroad.com>)
- Trost, J. (1997). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Yrkesakademin i Österbottens webbsidor. (2017). (<http://www.yrkesakademin.fi>)
- Ödman, P-J. (2007). *Tolkning förståelse, vetande*. WS Bookwell, Finland: Norstedts Akademiska Förlag

SYD-ÖSTERBOTTEN TORSDAG 26 OKTOBER 2017

AKTUELLT 7

Nu ska nytta förenas med nytta

Yrkesakademien och näringslivet i Sydösterbotten ska tillsammans bygga upp en "kreativ innovationsfabrik". De vill bli samarbetet mellan skola och företag för att kunna ha maximal nytta av varandra.

–Projektet har ett så långt namn att det borde vara matpaus i mitten, tyckte kultursekreterare Lasse Eriksson då jag berättade om det för honom, säger Simon Nysten.

Nysten anställdes i september som projektledare för "kontinuerligt och utökat samarbete mellan näringslivet och yrkesutbildning i Sydösterbotten".

–Vi brukar kalla det kortare för "Näringslivssamarbete med YA".

Rätt kompetens

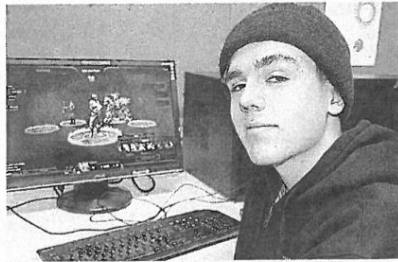
Projektet ska hitta nya modeller och arbetssätt för samverkan mellan skolan och näringslivet.

Målet är att tröskeln ska bli lägre mellan företagen och yrkesutbildningen. Företagen får bättre möjligheter att påverka utbildningen och samtidigt kan de använda sig av den kompetens som finns på Yrkesakademins enhet i Närpes.

Föreläringarna med utbytet är att de studerande kan få meningsfull praktik och utbildaren får direkt information om vad näringslivet behöver. Öppenhet och kommunikation är nyckelord.

–Vi utbildar ju arbetskraft för företagen. Det är viktigt att eleverna får rätt kompetens utgående från vad som råder i dagens arbetsliv. Skolan bör veta att de utbildar rätt enligt näringslivets önskemål.

Företag ska kunna anlita YA om de har ett lämpligt projekt som skolans elever kunde vara med på. Det fungerar redan till en viss del, men YA vill se mera av den sortens samarbete. Det har fungerat bra när ett metallföretag behöver en person som kan



Datanomstuderande Erkas Kleciovas håller gärna till i det kreativa rummet även på fritiden. FOTO: ANN-SOFIE LÅNGVIK

Näringslivssamarbete med YA i Närpes

- Projektid: Läsåret 2017–2018
- Finansieras av Österbottens förbund
- Riktar sig till YA och näringslivet i Sydösterbotten

svetsa, eller när en metallstuderande behöver en möjlighet att praktisera sitt kunnande. Men nu vill de även bjuda ut kunnandet på ett bredare plan.

–Ett metallföretag kan också behöva anlita YAs studerande också på andra linjer för till exempel IT-projekt, eller för en fotografering, eller för tillverkning av någon liten komponent, till exempel.

Ett rum fyllt med ny teknik

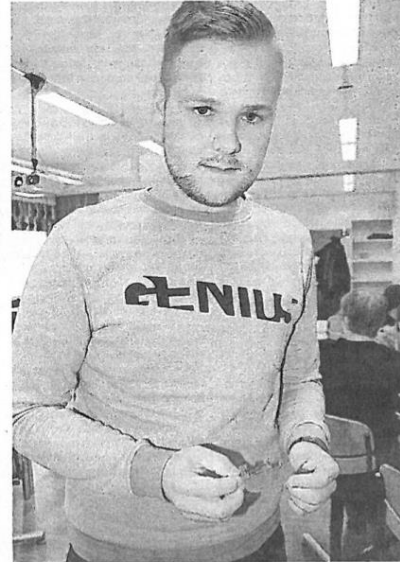
Regionens företag kan också ha nytta av det nyinredda kreativa rummet Makerspace på YA i Närpes.

Det har blivit ett rum dit skolans elever gärna söker sig även på fritiden, bland andra datanomstuderande Erkas Kleciovas.

–Just nu spelar jag ett spel, säger han.

Makerspace projektet är under planering, men redan nu finns ett rum utrustat med ny teknik, bland annat 3D-printer. Virtuell verklighet och VR-teknologi (virtuell reality), drönare och videoredigering. Företagen kan antingen själva använda utrustningen eller anlita skolans studerande för olika beställningsjobb.

Simon Nysten hoppas att projektet leder till att YAs studerande i högre grad ska få möjlighet att göra praktisk nytta för regionens näringsliv. YA gjorde förra terminen upp samarbetsavtal med närmare 30 företag i regionen, men sedan hände inte så mycket i verkligheten. Nu är det Nystens uppgift att pusha på branschan-

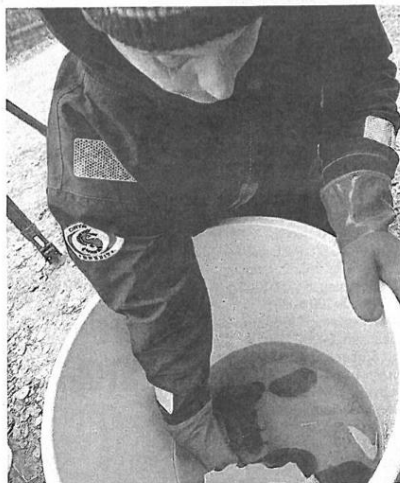


Simon Nysten har som uppgift att skapa nya modeller för ett bättre samarbete mellan Yrkesakademien och näringslivet. FOTO: ANN-SOFIE LÅNGVIK

svariga lärare för att utveckla samarbetet ytterligare och få det att löpa. Han turnerar därför runt på olika företag i Sydösterbotten och berättar om projektet och dess mål. Med sig har han de ansvariga branschlärarna på YA, som svarar för kontinuiteten i samarbetet.

–Det dagliga arbetet måste ske mellan dem som är närmast de som kan sin bransch. Min uppgift går mera ut på att sammanföra dem.

Ann-Sofie Långvik
ann-sofie.langvik@sydin.fi
06-7848 734



Jyrki Latvala från NTM-centralen förbereder musslorna för avfärd till Jyväskylä. FOTO: TOM FORSMAN

Nu är musslorna på väg till rehabilitering i Jyväskylä

I går fiskades de sista upp av de flodpärlmusslor i Lappfjärds å som ska återhämta sig i Jyväskylä.

Avfärden var inte så glamorös för 100-åringarna som ska på några års rekreation till Jyväskylä. Den skedde i plastsåar i lastutrymmet i en skåpbil.

Den här veckan har flodpärlmusslorna fiskats upp ur Lappfjärds å i Storå av dykare.

48 stycken hittades, vilket var fler än experterna från NTM-centralen hade väntat sig.

–Nu får de en egen liten bassäng med marmorsand på botten, och specialmat från Amerika med rätt näringsbalans i vätskeform, säger vattenhusbalans i vätskeform, säger vattenhusbalans-experten Jukka Pakkala.

Han är också en av dem som dök ner i åns iskalla vatten för att söka efter musslorna på botten.

Särskilt svåra att hitta var de ändå inte eftersom man redan visste var



Så här ser den ut, den sällsynta flodpärlmusslan. Nu försöker man få musslorna i Lappfjärds å att återhämta sig. FOTO: TOM FORSMAN

populationen höll till.

På onsdagen avslutades dykningarna lite chansartat på en plats där man inte tidigare hittat musslor, och det gjorde man inte denna gång heller.

Exakt var musslorna håller till är hemligt eftersom de är fridlysta.

Men det är i varje fall inom Storå kommuns gränser.

Tom Forsman
tom.forsman@sydin.fi
06-7848 733

SÖ skrev om flodpärlmusslan 12.10

LEDARE

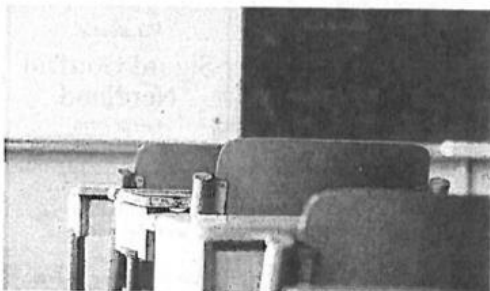
Samarbete mellan näringsliv och skolor ger många positiva effekter.

Ännu mer samarbete är av godo

TRÖSKELN MELLAN företagen och Yrkesakademien i Närpes ska bli lägre. Det är målet i projektet Kontinuerligt och utökat samarbete mellan näringsliv och yrkesutbildning i Sydösterbotten som vi berättade om i förra torsdagens SÖ (26 oktober).

Genom projektet, som finansieras av Österbottens förbund och pågår läsåret 2017–2018, går man in för att hitta nya modeller och arbetssätt då det kommer till samarbetet mellan Yrkesakademien och näringslivet i Sydösterbotten. Tack vare ett ökat samarbete ska parterna helt enkelt kunna dra maximal nytta av varandra.

Samarbeten av det här slaget är någonting som bör ske konti-



Att eleverna får bege sig ut för att på olika sätt stifta bekantskap med näringslivet kan fungera som en motivationshöjare. FOTO: ARKIV/JONAS BRUNNSTRÖM

nuerligt och som samtidigt borde vara självklart bland företag, skolor och läroanstalter i stort. Listan på de positiva effekterna som kan uppstå tack vare en välfungerande samverkan mellan parterna kan nämligen göras lång.

Det kan sporra eleverna och leda till att lusten att lära sig ökar ytterligare.

FÖR ATT ge bara ett par exempel:

Att eleverna ännu oftare får ta klivet bort från skolbänkarna, bege sig ut för att på olika sätt stifta bekantskap med näringslivet, gör att det som de lärt sig i ännu högre grad kan tillämpas i praktiken. Det kan i bästa fall sporra eleverna och leda till att lusten att lära sig ökar ytterligare: som en motivationshöjare, helt enkelt.

Olika former av samarbete utgör samtidigt en bra grund till att bå-

de elever och lärare i ännu högre grad får stifta bekantskap med det lokala näringslivet, att de får mer inblick i den mångfald av yrken som finns.

Företagen kan i sin tur arbeta mer för att uppmärksamma rekryteringsbehoven och får samtidigt större möjlighet att påverka utbildningarna och hur de borde utformas.

Och som projektledare Simon Nysten uttryckte sig i SÖ-intervjun 26.10: "Vi utbildar ju arbetskraft för företagen. Det är viktigt att



Projekt YA! Näringslivssamarbete

"TEAMWORK – coming together is a beginning, keeping together is a progress, working together is a success." – Henry Ford

Projektets mission:

Skapa en god kommunikation mellan utbildning och näringsliv
 Skapa kreativa, innovativa och naturliga arbetsmetoder för samarbete
 Få näringslivet att motivera och inspirera

Projektets vision:

Uppnå en öppen samverkan mellan samhällets aktörer
 Säkra Sydösterbotten som en konkurrenskraftig region
 Uppnå en modern och kvalitativ utbildning

Yrkesakademin i Österbotten, vill inleda ett fördjupat samarbete med näringslivet i Sydösterbotten. Skolan strävar till att skapa ett vardagligt, öppet och naturligt samarbete där båda parterna kan ta hjälp av varandra inom passliga projekt. Företag kan använda sig av skolans alla linjer för att samarbeta. När passliga uppgifter uppstår, tveka inte att ta kontakt till YA!



Yrkesakademin
i Österbotten



Österbottens förbund
Pohjanmaan liitto

Kontaktuppgifter

E-post: fornamn.efternamn@yrkesakademin.fi

Logistik: Frank Eklund 044 7503116
Thomas Wester 044 7503183

Metall: Tom Sundman 044-5123118
Tommy Lindedahl 050 4024932

Bygg: Frejvid Niemi 040 5876102

Datanom: Kaj Ekroos 044 5206615
Christian Westergård 044 7503216

Merkonom: Cecilia Yrttiahio 050 4088347
Diana Lund 044 7503194

Allmänt: Kjell Langels, Utbildningschef
050 3815326

Carina Storhannus, Koordinator
044 75032327

Simon Nysten, Projektledare
044 7503158