

**Hur insatta är
skogsmaskinsentreprenörerna i andra
stadiets utbildning och i lärande i
arbetslivet vid Yrkesakademin i
Österbotten**

Kaj-Magnus Lithén

Examensarbete för skogsbruksingenjör (YH)-examen

Utbildning Bioekonomi

Raseborg 2022

EXAMENSARBETE

Författare: Kaj-Magnus Lithén
Utbildning och ort: Bioekonomi, Raseborg
Inriktning: Skogsbruk
Handledare: Johnny Sved

Titel: Hur insatta är skogsmaskinsentreprenörerna i andra stadiets utbildning och i lärande i arbetslivet vid Yrkesakademin i Österbotten?

Datum: 25.10.2022

Sidantal: 36

Bilagor: 2

Abstrakt

Med mitt examensarbete vill jag lyfta fram lärande i arbetslivet, både genom utbildningsavtal och genom läroavtal vid Yrkesakademin i Österbotten (YA). Jag vill även se om det finns förbättringar som borde göras i utbildningen, samt om det saknas kunskaper i skogsmaskinförarutbildningen. Syftet med mitt examensarbete var att undersöka hur skogsmaskinsföretagarna och skogsmaskinsentreprenörerna eller -handledarna känner till skogsmaskinförarutbildningen och den förlängda läroplikten efter den grundläggande utbildningen samt lärande i arbetslivet på utbildningsavtal och läroavtal. Syftet var även att undersöka om dessa kan tänka sig vara bedömare av yrkesprov och arbetsplatshandledare åt studerande på arbetsplatsen.

Den teoretiska delen i arbetet tar upp hur den förlängda läroplikten fungerar, vad läroavtal och utbildningsavtal i lärande i arbetslivet är, vilken uppgift arbetsplatshandledaren och yrkesprovsbedömaren har, samt vilken möjlighet till ersättning de kan få. Även den personliga utvecklingsplanen PUK finns med i den teoretiska delen.

Undersökningen genomfördes som en kvalitativ enkätundersökning bland skogsmaskinsföretagare eller skogsmaskinsentreprenörer i Svenskfinland och på Åland. Examensarbetet gjordes i samarbete med Yrkesakademin i Österbotten. Undersökningen utfördes vid skogsmaskinsföretag och bland skogsmaskinsentreprenörer som har haft studerande från YA i lärande i arbetslivet. Enkätfrågorna sändes ut och besvarades under sommaren 2022.

Resultatet visar att cirka hälften av skogsmaskinsföretagen och skogsmaskinsentreprenörerna känner till den förlängda läroplikten och den kontinuerliga antagningen av nya studerande till YA. YA:s skogsmaskinförarutbildning uppfyller arbetslivets krav på utbildningen inom de undersökta områdena. Förbättringar bör göras främst genom att ge studerande mera praktisk övning i maskinkörning. Undersökningen visar att det bör införas mera undervisning i informationsteknologi för användningen av skogsmaskinsprogram och andra tilläggsprogram som t.ex. WoodForce. Samarbetet kan även förbättras genom mera kommunikation och dialog mellan YA och skogsmaskinsföretagen eller skogsmaskinsentreprenörerna och arbetsplatshandledare. Skogsmaskinsföretagen och skogsmaskinsentreprenörerna känner bra till både utbildningsavtal och läroavtalsutbildning om lärande i arbetslivet och de flesta företagen har haft studerande på någondera av dem. Knappt hälften av respondenterna kan tänka sig vara arbetsplatshandledare. Det är endast ett fåtal som fått gå en arbetsplatshandledarutbildning. Drygt hälften kan tänka sig att vara bedömare av yrkesprov.

Språk: svenska

Nyckelord: skogsmaskinsentreprenörer, lärande i arbetslivet, utbildningsavtal, läroavtal, Yrkesakademin i Österbotten

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Kaj-Magnus Lithén
Koulutus ja paikkakunta: Biotalous Raasepori
Suuntautumisvaihtoehto: Metsätalous
Ohjaajat: Johnny Sved

Nimike: Kuinka osaavia ovat metsäkoneurakoitsijat koulutuksen toisen asteen koulutuksessa ja työelämässä oppimisessa Yrkesakademin i Österbottenissa.

Päivämäärä: 25.10.2022

Sivumäärä: 36

Liitteet: 2

Tiivistelmä

Opinnäytetyössäni haluan nostaa esille työelämässä oppimista sekä koulutussopimusten että oppisopimusten kautta Yrkesakademin i Österbottenilla. Haluan myös selvittää, onko koulutuksessa parannuksia, joita pitäisi tehdä, ja samalla nähdään, onko metsäkoneenkuljettajan koulutuksessa puutetta. Tutkintotyöni tarkoituksena oli selvittää, miten metsäkoneenryttäjät ja metsäkoneurakoitsijat/- työpaikkaohjaajat tietävät metsäkoneenkuljettajan koulutuksesta ja pidennetystä oppivelvollisuudesta peruskoulutuksen jälkeen, sekä työelämässä oppimisesta koulutussopimuksilla ja oppisopimussopimuksilla. Tarkoituksena oli myös selvittää, jos he voivat kuvitella olevansa ammatillisen kokeen arvioijia ja työpaikkaohjaaja opiskelijoille työpaikalla.

Teoreettisessa osassa käydään läpi, miten pidennetty oppivelvollisuus toimii, mitä ovat oppisopimus- ja koulutussopimukset työelämässä oppimisessa, mikä tehtävä työpaikkaohjaaja ja näytön arvioijilla on, sekä minkälaisen korvausmahdollisuuden he voivat saada. Teoreettiseen osaan sisältyy myös henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma HOKS.

Kysely toteutettiin laadullisena kyselynä metsäkoneyrittäjille tai metsäkoneyrittäjille Ruotsi-Suomessa ja Ahvenanmaalla. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Yrkesakademin i Österbottenin kanssa. Kysely tehtiin metsäkoneyrityksissä ja metsäkoneurakoitsijoissa, joilla on ollut YA-opiskelijoita työelämässä oppimisessa. Kyselykysymykset lähetettiin ja niihin vastattiin kesällä 2022.

Tulos osoittaa, että noin puolet metsäkoneyrityksistä ja metsäkoneurakoitsijoista ovat tietoisia pidennetystä oppivelvollisuudesta ja uusien opiskelijoiden jatkuvasta hausta YA:han. YA:n metsäkoneenkuljettajan koulutus noudattaa työelämän koulutusvaatimuksia tutkituilla alueilla. Parannuksia tulisi tehdä ensisijaisesti antamalla opiskelijoille enemmän käytännön koneen ajoa. Tutkimus osoittaa, että lisäoppimista on annettava metsäkoneohjelmien ja muiden lisäohjelmien, kuten muun muassa WoodForcen käytöstä. Yhteistyötä voidaan myös parantaa lisäämällä YA:n ja metsäkoneyhtiöiden tai metsäkoneurakoitsijoiden ja työpaikanohjaaja viestintää ja kommunikointia. Metsäkoneyritykset ja metsäkoneurakoitsijat ovat hyvin tietoisia sekä koulutussopimuksista ja oppisopimuksista työelämässä oppimisessa ja useimmilla yrityksillä on ollut opiskelijoita jommastakummasta. Tuskin puolet voi kuvitella olevansa työpaikanohjaaja. Vain harvat ovat päässeet osallistumaan työpaikanohjaaja koulutukseen. Hieman yli puolet voisi kuvitella olevansa ammatillisen kokeen arvioijia.

Kieli: Ruotsi

Avainsanat: metsäkoneurakoitsijat, työelämässä oppiminen, koulutussopimus, oppisopimus, Yrkesakademin i Österbotten

BACHELOR'S THESIS

Author: Kaj-Magnus Lithén
Degree Programme: Bioeconomy, Raasepori
Specialisation: Forestry
Supervisor: Johnny Sved

Title: How Knowledgeable Are Forest Machinery Contractors About the Second Stage of Education And About Workplace Education and Training At the Vocational College of Ostrobothnia

Date: 25.10.2022

Number of pages: 36

Appendices: 2

Abstract

With my degree project, I want to highlight workplace education and training, both through training agreements and through apprenticeship agreements at the Vocational college of Ostrobothnia. I also want to find out if improvements should/could be made. At the same time we can see if there is a lack of knowledge in the forest machine driver training. The purpose of my degree project was to investigate how the forest machine companies and forest machine contractors/workplace instructors know about the forest machine operator training and the extended compulsory education after comprehensive school, as well as about workplace education and training agreements and apprenticeship agreements. The purpose was also to investigate if they would be willing to be competence demonstration assessor and workplace instructor.

The theoretical part covered how the extended compulsory education works, what apprenticeship agreement and training agreement in workplace education and training are, what the task of the workplace instructor and the competence demonstration assessor is, as well as the possibility of compensation they can get. The personal competence development plan PCDP was also included in the theoretical part.

The survey was carried out as a qualitative survey of forest machinery companies or forest machinery contractors in the Swedish-speaking parts of Finland and on the Åland Islands. The degree work was written in collaboration with the Vocational college of Ostrobothnia. The survey was carried out with forest machinery companies and forest machinery contractors, who have had students from the Vocational college of Ostrobothnia (YA) in workplace education and training. The survey was conducted in summer 2022.

The results shows that about half of the forest machinery companies and forest machinery contractors are aware of the extension of compulsory education and the continuous admission of new students to Vocational college of Ostrobothnia (YA). The Vocational college of Ostrobothnias (YA) forest machine operator training follows the working life's requirements for training in the investigated areas. Improvements should be made primarily by giving students more practical machine driving. The survey shows that there should be more training in information technology for the use of forest machine programs and other additional programs such as e.g. WoodForce. Cooperation can also be improved through more communication and dialogue between YA and the forest machinery companies or the forest machinery contractors and workplace instructors. Forest machinery companies and forest machinery contractors are well aware of both apprenticeship agreement and training agreement for workplace education and training, and most of the companies have had students on either of them. Barely half of them can imagine being a workplace instructor. Only a few have attended workplace instructor training. Around half can imagine being a competence demonstration assessor.

Language: Swedish

Key words: forest machinery contractors, learning by doing, training agreement, apprenticeship agreement, Vocational college of Ostrobothnia

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Syfte	2
1.2	Avgränsning.....	3
1.3	Tidigare forskning.....	3
2	Bakgrund	4
2.1	Den förlängda läroplikten	5
2.1.1	Varför höjs läropliktsåldern?	6
2.2	Läroavtal.....	6
2.3	Utbildningsavtal.....	7
2.4	Yrkesprov	9
2.5	Arbetsgivarens utbildningsersättning i läroavtal och utbildningsavtals utbildning.....	10
2.6	Arbetsplatshandledare.....	11
2.6.1	Arbetsplatshandledarutbildning	12
2.7	Personlig utvecklingsplan för kunnande, PUK.....	12
3	Metod	12
3.1	Val av respondenter	13
3.2	Datainsamling och analys av data	13
3.3	Etik och sekretess.....	14
3.4	Validitet.....	15
3.5	Reliabilitet.....	15
4	Undersökningen.....	16
4.1	Genomförandet av undersökningen	16
5	Resultat	17
5.1	Redovisning av undersökningens resultat	17
5.1.1	Känner respondenterna till Yrkesakademins kontinuerliga antagning av studerande?	17
5.1.2	Känner ni till den förlängda läroplikten?	18
5.1.3	Känner ni till utbildningsavtal om lärande i arbetslivet?	19
5.1.4	Känner ni till läroavtalsutbildning?.....	19
5.1.5	Har ni haft studerande på utbildningsavtal eller läroavtal?	20
5.1.6	Kan ni tänka er att vara arbetsplatshandledare?	20
5.1.7	Kan ni tänka er att vara bedömare av yrkesprov?.....	21
5.1.8	Har ni deltagit eller genomgått utbildning för arbetsplatshandledare? ..	22

5.1.9	Skogsmaskinförarutbildningen följer med sin tid (utvecklingen i branschen)?	22
5.1.10	Uppbyggnaden av utbildningen är klar och logisk?	23
5.1.11	Samarbetet mellan yrkesakademin och lärande i arbetslivet platsen/handledaren, fungerar bra?.....	23
5.1.12	På vilket sätt kan samarbetet förbättras?	24
5.1.13	Vad anser ni att studerande kan lära sig på lärande i arbetslivet, i utbildningsavtal och på läroavtal?.....	25
5.1.14	Har ni beredskap och möjlighet att ta emot studerande med särskilt stöd?	26
5.1.15	Anser ni att ändringar i skogsmaskinförarutbildningen borde göras?	26
5.1.16	Vilka ändringar anser ni att borde göras i skogsmaskinförarutbildningen?	27
5.1.17	Ser ni några kunskapsluckor i utbildningen?	27
5.1.18	Vilka kunskapsluckor anser ni finns i utbildningen?.....	28
5.1.19	Är tiden för lärande i arbetslivet tillräckligt lång?	28
5.1.20	Under vilka månader på året har ni största möjligheten att ta emot studerande på lärande i arbetslivet?	29
5.1.21	Borde handledaren och det företag som tar emot studerande på lärande i arbetslivet få ersättning av Yrkesakademin?	30
6	Sammanfattning.....	31
6.1	Sammanfattning av resultat.....	31
6.1.1	Känner skogsmaskinsentreprenörerna/handledarna till den förlängda läroplikten och den kontinuerliga antagningen av nya studerande till YA?	32
6.1.2	Hur väl motsvarar YA:s skogsmaskinförarutbildning arbetslivets krav och vilka förbättringar borde göras?	32
6.1.3	På vilket sätt kan YA förbättra samarbetet och underlätta för skogsmaskinsentreprenörerna/handledarna att kunna ta emot studerande?	33
6.1.4	Känner skogsmaskinsentreprenörerna till utbildningsavtal och läroavtalsutbildning om lärande i arbetslivet och har de haft studerande på någon av dessa, samt kan de tänka sig att vara arbetsplatshandledare och yrkesprovsbedömare och har de gått på arbetsplatshandledarutbildning?.....	35
7	Diskussion	35
7.1	Metoddiskussion.....	36
7.2	Förslag till fortsatt forskning och implikationer för skolan	36
8	Källor	37

Förteckning över bilagor

Bilaga 1. Följebrev till enkäten

Bilaga 2. Enkätfrågor i Forms

1 Inledning

Under åren jag har arbetat som lärare på Yrkesakademin i Österbotten (YA) skogsbruk i Gamla Vasa har jag undervisat i ett flertal yrkesämnen. I flera år hade jag hand om lärande i arbetslivet som våra studerande gjorde på olika arbetsplatser, främst hos skogsmaskinsentreprenörer. Tack vare detta insåg jag vikten av att ha en bra kontakt med skogsmaskinsentreprenörerna. Lärande i arbetslivet-platserna är viktiga för YA:s skogsmaskinsförlinjje. De senaste åren har mängden studerande ökat och då behövs hela tiden nya platser.

Utbildningslinjen för skogsmaskinförare vid Yrkesakademin i Vasa har minst en praktikperiod för alla studerande där dessa skall utföra lärande i arbetslivet hos någon skogsmaskinsentreprenör. Avsikten med utbildning på arbetsplats är att den studerande inom utbildningen skall få en yrkesskicklighet som anges i examensgrunderna, men också få insikt i och lära sig om arbetslivet.

Skogsmaskinsentreprenörerna eller företag inom branschen som tar emot studerande på lärande i arbetslivet måste ha utsett en arbetsplatshandledare som tar hand om och får ta del av studerandes inlärningsmål. Handledaren bör själv kunna undervisa i de valda ämnena, samt vara kontaktperson till skolan, därför är det i YA:s intresse att ha en inblick i handledarnas kunskap om YA:s utbildning. Då kan också YA:s lärare ge stöd och hjälp på rätt nivå till arbetsplatsen och arbetsplatshandledaren. YA har även möjlighet att ge arbetsplatshandledarutbildning om så önskas. Samtidigt har arbetsplatsen eller arbetsplatshandledaren vetskap om de senaste kraven från yrkeslivet/arbetslivet i branschen. Detta behöver utbildarna på YA känna till för att upprätthålla kvaliteten på utbildningen, så att denna matchar kraven från arbetslivet. Genom detta examensarbete går det sedan att påvisa kunskaper som är ändamålsenliga för utbildningen.

Skogsmaskinförare utbildas på andra stadiet och från och med hösten 2021 omfattas förstaårsstuderande på andra stadiet av den förlängda läroplikten. Studierna till skogsmaskinförare innefattar, förutom undervisning på skolan, även lärande i arbetslivet. Det görs oftast hos en skogsmaskinsentreprenör men kan även göras på skolan. Hos företaget finns en handledare som ska ta hand om och undervisa studerande under hela

den tid de är på lärande i arbetslivet. De fungerar då som våra YA utbildare på fältet. Ibland är det svårt att hitta lärande i arbetslivet platser hos skogsmaskinsentreprenörer. Ju mera kunskaper vi får om våra lärande i arbetslivet-parter och de om oss, desto lättare har bägge parter att kunna samarbeta och tröskeln att ta emot studerande på lärande i arbetslivet blir förhoppningsvis lägre.

Det finns cirka 1 300 – 1 600 skogsmaskinsentreprenörer i Finland. Skogsmaskinsföretagen är den största arbetsgivaren för anställda inom skogsindustrin. Virkesdrivningen sysselsätter direkt cirka 6 500 personer inom avverkning och skogstransporter. (Koneyrittäjat, u.d.)

Skogsutbildningen i vårt land ospänner flera olika nivåer, allt från andrastadiets utbildningar till högskoleutbildning med yrkeshögskolor och universitet. Skogsmaskinförarutbildning finns på 17 platser i landet och bedrivs av 14 olika utbildningsanordnare. Den enda svenskspråkiga utbildaren är Yrkesakademien i Österbotten, YA, som finns i Vasa. (Metsäopetus, u.d.)

1.1 Syfte

Syftet med mitt examensarbete är att ta reda på hur väl skogsmaskinsentreprenörer/handledare inom arbetslivet känner till Yrkesakademien i Österbottens utbildning och den förlängda läroplikten. Utöver detta kommer slutarbetet även att beröra vad skogsmaskinsentreprenörerna och handledarna tycker angående undervisningen vid Yrkesakademien i Österbotten, samt på vilka sätt som utbildningen kan förbättras.

Jag söker svar på dessa forskningsfrågor genom att göra en enkätundersökning i detta arbete.

Forskningsfrågorna är:

- Känner skogsmaskinsentreprenörerna eller handledarna till den förlängda läroplikten och den kontinuerliga antagningen av nya studerande till YA?

- Hur väl motsvarar YA:s skogsmaskinföraruutbildning arbetslivets krav och vilka förbättringar borde göras?
- På vilket sätt kan YA förbättra samarbetet och underlätta för skogsmaskinsentreprenörerna eller handledarna att kunna ta emot studerande?
- Känner skogsmaskinsentreprenörerna till utbildningsavtal och läroavtalsutbildning om lärande i arbetslivet och har de haft studerande på någon av dessa, samt kan de tänka sig att vara arbetsplatshandledare och yrkesprovsbedömare och har de gått på arbetsplatshandledarutbildning?

1.2 Avgränsning

Undersökningen begränsar sig till Svenskfinland och Åland. Enkäten sändes ut till totalt 47 skogsmaskinsentreprenörer eller företagare. De fördelade sig geografiskt så att 39 st. var från Österbotten, 5 st. från Västra Nyland, en från Östra Nyland och 2 st. från Åland. Skogsmaskinsentreprenörerna eller företagen har eller har haft YA:s skogsmaskinförarstuderande på lärande i arbetslivet under de 10 senaste åren.

1.3 Tidigare forskning

Tidigare undersökningar inom skogsmaskinföraruutbildningen på Korsholms skogsläroanstalt, idag YA, har gjorts av Kaj-Magnus Lithén för hans skogsbruksteknikerexamen 1992. Detta examensarbete rubrik var: Behovet av skogsmaskinförare och entreprenörer i Svenskfinland. Detta arbete undersökte behovet av en utbildning för skogsmaskinförare och entreprenörer på svenska i Svenskfinland. Den riktade sig till skogsbolag och skogsmaskinsentreprenörer samt skogsmaskinstillverkarna. Pernilla Kvist, idag Lindholm, har gjort en undersökning för sin skogsbruksingenjörsexamen YH där syftet med examensarbetet var att undersöka hur skogsmaskinförare som studerat vid YA under åren 2009 - 2018 har placerat sig i arbetslivet. Detta examensarbete rubrik var: Hur skogsmaskinförare utexaminerade från Yrkesakademien i Österbotten, YA, placerat sig i arbetslivet och hur utbildningen svarar mot arbetslivets krav.

Det har även tidigare gjorts två undersökningar vid YA över hur utexaminerade skogsmaskinsförare placerade sig i arbetslivet. De har gjorts som telefonintervjuer. Dessvärre har det inte gått att finna något skriftligt material från dessa undersökningar och personerna som gjort undersökningarna har slutat sina anställningar på YA.

Ovanstående undersökningar har jag hittat och känner till. De är inte kompatibla till min undersökning eller direkt jämförbara. Enligt mina sökningar finns det inga motsvarande undersökningar gjorda på svenska som kan direkt förknippas till ämnet och syftet i denna undersökning.

2 Bakgrund

Yrkesakademien i Österbotten (YA) bildades 2009 då Svenska yrkesinstitutet, Korsnäs Kurscenter och Vocana gick samman. Yrkesakademien i Österbotten är en relativt ung utbildare och organisation. Den har verksamhet på fyra orter: Bennäs, Jakobstad, Närpes och Vasa. Till skogsmaskinförare studerar man i Vasa. Yrkesakademien i Österbotten har ca 190 anställda och ca 2 600 studerande. Det går att studera på nivåerna grundexamen, yrkesexamen, specialyrkesexamen och övrig utbildning samt det är även möjligt ta olika delexamen. YA:s ägare och upprätthållare är samkommunen Svenska Österbottens förbund för utbildning och kultur. (Yrkesakademien i Österbotten, u.d.)

Yrkesutbildningen ges i andrastadiets utbildning i Finland. För att bli skogsmaskinförare krävs 180 kompetenspoäng inom grundexamen och 150 kompetenspoäng inom yrkesexamen. YA har både gemensam och kontinuerlig antagning av studerande. I gemensam ansökan (GEA) söker främst de som går sista året inom grundläggande utbildning, alltså åk. 9, men även de som saknar en utbildning eller går på en handledande utbildning. Till kontinuerlig ansökan (KA) söker de som redan har en examen, vill byta bransch eller söka en ny studieplats. Ansökan sker under hela året och görs elektroniskt. Det betyder att det är möjligt att söka till utbildning flexibelt året om. (Yrkesakademien i Österbotten, u.d.)

Det kom en ny läroplikt lag för det finländska skolväsendet 2021. Det är bra att alla som har med utbildning på andra stadiet att göra känner till den nya läropliktslagen, inte minst våra handledare och yrkesprovsbedömare på lärande i arbetslivet. Lagen trädde i kraft i början av augusti år 2021. De elever som går ut grundläggande utbildningen, nian våren 2021

omfattas av den nya förlängda läroplikten. Den innebär bl.a. att eleverna måste söka vidare till andrastadiets utbildning, gymnasiet eller yrkesutbildning, och fortsätta sina studier där. (Läropliktslag 1214, 2020)

Studerande kan förvärva kunnande i olika inlärningsmiljöer och smidigt kombinera lärande i olika miljöer. Lärande som sker på en arbetsplats i samband med praktiska arbetsuppgifter kallas lärande i arbetslivet. Lärandet i arbetslivet ska alltid vara målinriktat och genomföras under handledning. Lärande i arbetslivet kan kombineras med studier, till exempel i läroanstaltens undervisningsutrymmen eller i en digital lärmiljö, samt med självständiga studier. För lärande i arbetslivet gör man upp ett läroavtal eller ett utbildningsavtal. (Utbildningsstyrelsen, 2022)

I enlighet med 69 § i lagen om yrkesutbildning (531/2017) kan utbildningsanordnaren ordna i lagen avsedd utbildning på en arbetsplats i samband med praktiska arbetsuppgifter. Då är det bra att den studerande är i en sådan arbetsmiljö med en arbetsgemenskap som huvudsakligen består av andra personer än lärare och studerande.

Lärande i arbetslivet grundar sig på läroavtal eller utbildningsavtal. För ordnandet av den målinriktade och handledda utbildningen ansvarar utbildningsanordnaren. Det går också att förvärva kunnande i läroanstaltens lärandemiljö, det behöver inte ens ingås något utbildningsavtal. För de praktiska arbetsuppgifterna inom läroavtalsutbildning och utbildning som grundar sig på ett utbildningsavtal ansvarar utbildningsanordnaren. Där kan den studerande genom att utföra dessa uppgifter nå de mål för kunnande som anges i personlig utvecklingsplan för kunnande (PUK). (Pastila-Eklund, 2017)

2.1 Den förlängda läroplikten

Den nya läropliktslagen trädde i kraft den 1 augusti 2021; det innebar att läroplikten förlängs. Läroplikten börjar från det läsår barnet fyller 7 år till att upphöra när den läropliktiga fyller 18 år, eller när den läropliktiga före det har avlagt en godkänd examen som avses i lagen om studentexamen (502/2019) eller lagen om yrkesutbildning (531/2017) eller motsvarande utbildning på Åland eller i utlandet. Samtidigt blev studierna på andra stadiet avgiftsfria för de ungdomar som omfattas av den utvidgade läroplikten, d.v.s. de som börjar sina studier på andra stadiet hösten 2021 eller senare. Målet med den förlängda

läroplikten är att alla unga ska genomgå en utbildning på andra stadiet och på så vis höja utbildnings- och kompetensnivån i landet. (Läropliktslag 1214, 2020)

2.1.1 Varför höjs läropliktsåldern?

Fastän nästan alla unga har sökt sig till en utbildning på andrastadiet redan före den förlängda läroplikten trädde i kraft, så är cirka 15 procent ur varje årsklass utan examen. Under läsåret 2017-2018 valde 3,2 procent att avbryta sina gymnasiestudier och 8,7 procent sina studier på yrkesutbildningen.

Det är ofta personliga och ekonomiska orsaker som ligger bakom dessa avbrott. Det är speciellt barn till föräldrar med låga inkomster som avbrutit sina studier. När man nu har höjt läropliktsåldern och samtidigt gjort den kostnadsfri kommer sannolikt alla unga personer kunna avlägga en examen på andrastadiet oberoende av social bakgrund. Studiestöd och skolresestöd kan beviljas åt studerande som är berättigad till kostnadsfri utbildning, detta gäller även för sådana studier som inte tidigare varit stödberättigade. (Folkpensionsanstalten, 2021)

2.2 Läroavtal

Läroavtalsutbildning ordnas i huvudsak på en arbetsplats, med praktiska arbetsuppgifter. Kompletterade utbildning kan vid behov förekomma i andra inlärningsmiljöer. För att kunna studera genom läroavtalsutbildning skall den studerande ha fyllt 15 år. Studerandes arbetstid i läroavtalsutbildning ska i medeltal vara minst 25 timmar per vecka. Arbetsplatsen betalar lön åt studerande som studerar i läroavtalsutbildning. Till grund för lönen är branschens arbets- eller tjänsteavtal. Arbetsgivaren och den studerande avtalar om lönen. Arbetsgivaren har möjlighet att få betalt, en utbildningsersättning om läroavtalsutbildningen bedöms medföra kostnader för arbetsgivaren. Det är utbildningsanordnaren och arbetsgivaren som kommer överens om betalningen av utbildningsersättning.

En företagare kan gå på läroavtalsutbildning i sitt eget företag och då är utbildningsanordnaren och företagaren avtalsparter. Utbildningsersättning kan i dessa fall betalas ut till annan företagare som är handledare eller person som fungerar som

handledare för företagaren som studerar, ersättningen erläggs för kostnader som uppkommit på grund av handledning.

Med läroavtalsutbildning kan en hel yrkesinriktad examen eller delexamen avläggas men även mindre delar av en delexamen. När utbildningsanordnaren har förvärvat sig om att arbetsplatsen har kvalifikation för att verka som lärmiljö görs en personlig utvecklingsplan för kunnande (PUK) upp för studerande för den aktuella arbetsplatsen. Då skall utbildningsanordnaren och arbetsgivaren ingå ett avtal om ordnande av läroavtalsutbildning. Man får inte avvika från avtalet beträffande den studerandes personliga utvecklingsplan för kunnande. Av avtalet skall framkomma inlednings- och slutdatum, parternas uppgifter, utbildningsersättning samt övriga nödvändiga frågor, såsom handledning och stöd som utbildningsanordnaren ger arbetsplatsen. Arbetsgivaren och den studerande gör upp ett läroavtal, som skall vara ett skriftligt, tidsbundet avtal om arbets- eller tjänsteförhållandet. Av läroavtalet skall framkomma åtminstone avtalets giltighetstid, den arbetstid som tillämpas, provtidens längd, grunderna för lönen samt arbets- eller tjänsteförhållandets villkor. Den personliga utvecklingsplanen för kunnande skall bifogas till de delar det berör läroavtalet. (Utbildningsstyrelsen, 2022), (Pastila-Eklund, 2017)

2.3 Utbildningsavtal

Utbildning som grundar sig på ett utbildningsavtal sker på en arbetsplats där studerande förvärvar sitt kunnande genom praktiska arbetsuppgifter, men kan även kompletteras med kunnande som sker i andra lärmiljöer. Här är inte den studerande i ett arbetsförhållande och får i och med det ingen lön eller annan ersättning. Det förekommer ingen minimilängd på utbildningsavtal utan avtalet kan göras upp enligt den studerandes individuella plan och för den tidsperiod som studerande har behov för. Vid särskild överenskommelse kan utbildningsanordnaren betala en ersättning åt arbetsplatsens företrädare, som har tagit emot studerande som är i behov av krävande särskilt stöd. I utbildningen med utbildningsavtal kan en studerande avlägga en eller flera delar av en examen eller en helhet som är mindre än en del examen.

När utbildningsanordnaren sett att arbetsplatsen fyller kraven på en god lärmiljö upprättas en personlig utvecklingsplan för kunnande (PUK) för den studerande på den specifika arbetsplatsen. Då först kan utbildningsanordnaren och arbetsplatsens företrädare för utbildningsavtalsarbetsplatsen göra upp ett utbildningsavtal på en bestämd tid, där

kunnandet skall uppnås med hjälp av praktiska arbetsuppgifter. Av avtalet skall framkomma ett inlednings- och slutdatum, parternas uppgifter, studerandes arbetstid, måltidsarrangemang, resorna till och från arbetsplatsen samt övriga nödvändiga frågor, såsom handledning och stöd som utbildningsanordnaren ger arbetsplatsen, samt vid behov även introduktion till arbetsplatshandledaren.

Den personliga utvecklingsplanen för kunnandet skall bifogas utbildningsavtalet till den del som den grundar sig på utbildningsavtalet ifråga. Av den studerandes plan skall de utförbara praktiska arbetsuppgifterna framgå så att kraven för målen för kunnande uppnås. Utbildningsavtalet skall godkännas och delges den studerande. Det sker genom att den studerande godkänner den personliga utvecklingsplanen för kunnande till den del som berör avtalet i fråga. Handledaren på arbetsplatsen där utbildning sker har ansvar för att följa upp utvecklingen av den studerandes kunnande och meddela det till utbildningsanordnaren. (Utbildningsstyrelsen, 2022)

Tabell 1. Skillnader mellan läroavtal och utbildningsavtal på lärande i arbetslivet.

	Läroavtal	Utbildningsavtal
ARBETSTID	Med anställningsavtal i genomsnitt minst 25h / per vecka	Utan anställningsavtal 1-5 dagar/veckan bestäms individuellt
EERSÄTTNING TILL DEN STUDERANDEE	Enligt kollektivavtalet lön. Berättigad till studiesociala förmåner	Ingen lön eller annan ersättning. Berättigad till studiestöd och andra sociala förmåner
ERSÄTTNINGAR TILL ARBETSGIVAREN	Arbetsgivaren kan få utbildningsbidrag	Arbetstagaren kan inte få utbildningsbidrag
OMFATTNING	En eller flera examensdelar eller en hel examen	En del av examen, eller delar av en eller flera examensdelar
AVTALS-PARTERNA	Den studerande, arbetsgivare och utbildningsanordnare	Arbetsgivare och utbildningsanordnare

(Projektet Kunskap, färdighet och arbetsliv: Layout Laura Tiitto, 2018)

2.4 Yrkesprov

Det kunnande och den yrkesskicklighet som den studerande lärt sig av de olika examensdelarna på lärande i arbetslivet visas och bedöms i ett yrkesprov. Ett yrkesprov är en praktisk arbetssituation på en arbetsplats eller i skolan där studerande påvisar sitt kunnande. Denna arbetssituation eller process planeras och genomförs av studerande samt bedöms av två bedömare, vanligen arbetsplatshandledaren och läraren. Studerande skall ges möjlighet att lära sig målen och få en tillräcklig yrkesskicklighet innan kunnande påvisas i yrkesprov. Då har det kunnande som uppnåtts i arbetslivet framskridit planenligt gentemot de mål som uppställts och blivit godkända.

Utbildningsanordnaren ansvarar för att yrkesproven hålls och läggs in i den personliga utvecklingsplanen för kunnandet (PUK). Det är läraren som tillsammans med studerande och arbetsplatshandledaren planerar vilka arbetsuppgifter som den studerande skall visa sitt kunnande i. Arbetsuppgifterna skall vara i enlighet med den yrkesskickligheten som skall påvisas enligt examen eller examensdelen. Ifall de praktiska färdigheterna inte omsluter hela examensdelen kan kunnande kompletteras med andra uppgifter som bedöms på sådant sätt som Utbildningsstyrelsen bestämt i examensgrunderna.

Av bedömarna krävs tillräcklig yrkesskicklighet och kompetens för den examen som skall bedömas, i synnerhet till den examensdel eller delområdets utbildning som han handlett och genomfört, samt även ha tillräcklig kännedom om själva bedömningen. Här skall utbildningsanordnaren introducera bedömaren som företrädare arbetslivet i bedömningen av kunnandet. Bedömaren får inte vara närstående till studerande och inte heller vara jävig eller kunna få någon nytta eller skada av bedömningssituationen. (Utbildningsstyrelsen, 2022), (Bästa kunnande, 2022)

2.5 Arbetsgivarens utbildningsersättning i läroavtal och utbildningsavtals utbildning

Utbildningsanordnaren kan betala ut en utbildningsersättning åt arbetsgivaren om läroavtalsutbildningen uppskattas orsaka kostnader för honom. Detta skall framkomma av det avtal om ordnande av läroavtalsutbildning som de ingått. Om eventuell utbildningsersättning överenskommes alltid skilt för varje läroavtal. Här skall framgå ersättningens storlek och utbetalningstidpunkter. Har arbetsgivaren inga kostnader för läroavtalsutbildningen så framkommer det i avtalet att ingen ersättning utbetalas.

Vid utvärderingen av vilka kostnader läroavtalsutbildningen för med sig för arbetsgivaren skall beaktas förvärvandet av yrkesskicklighet eller kunnande som examensgrunderna förutsätter, arbetserfarenhet och kunnande hos studerande samt vilka eventuella handlednings- och stödåtgärder som den studerande kan tänkas behöva samt om studerande är i behov av särskilt stöd.

Arbetsgivaren får ingen ersättning för utbildning som grundar sig på utbildningsavtal. I vissa undantagsfall där studerande är i behov av krävande särskilt stöd kan

utbildningsanordnaren och företrädaren för arbetsplatsen ändå komma överens om ersättning för utbildningsavtal. (Utbildningsstyrelsen, 2022)

2.6 Arbetsplatshandledare

Arbetsplatshandledaren är den studerandes stödperson på lärande i arbetslivet. En arbetsplatshandledare skall värdera sitt yrke och handla etiskt rätt samt även ha en positiv inställning till studerande. En lämplig arbetsplatshandledare bör ha tillräckliga yrkesfärdigheter och känna till den examen som ska avläggas samt vara inkommen i bedömning och examensgrunderna. Utbildningsanordnaren svarar för att arbetsplatshandledaren är lämplig. Arbetsplatshandledaren får också vara bedömare av yrkesprov som hålls på arbetsplatsen. Jävsituationer får inte förekomma.

Det är väldigt viktigt att handledaren informerar alla anställda att en studerande kommer till arbetsplatsen för inläring, ibland är det även på sin plats att meddela firmans kunder att de har studerande på lärande i arbete. Arbetsplatshandledaren introducerar den studerande på arbetsplatsen samt i de arbetsuppgifter som beskrivs i PUK:en; även andra anställda kan handleda den studerande på ett lämpligt sätt. Handledaren kan även intervjua den studerande för att få en uppfattning om behovet av handledning. Utbildningsanordnarens lärare håller en frekvent kontakt med studerande och arbetsplatsen. Då har arbetsplatshandledaren en möjlighet att underrätta läraren om de utmaningar i handledningen som framkommit.

Arbetsplatshandledarens uppgift är att genom råd och handledning lära ut sitt yrke till studerande så de blir kompetenta yrkesmäniskor. Det förväntas också att handledaren ska kunna uppmuntra, stöda, lyssna och förstå alla typer av studerande samt att reflektera över vad studerande lärt sig. Detta är bra att diskutera tillsammans med studerande i början, mitten och i slutet av inläringstiden som studerande är på lärande i arbetet. Att kunna uppvisa empati och tålamod i handledningsarbetet ses som en god egenskap hos arbetsplatshandledaren. Det är inte bra att tvinga någon till arbetsplatshandledare, utan det skall ske på frivillig basis och personen skall vara lämplig för uppgiften. Handledaren har ansvar för studerandes arbete och vid problem borde arbetsplatshandledaren ingripa. Det kan vara vid verksamhet som strider mot yrkesetikerna eller om studerande arbetar i strid mot egen eller någon annans säkerhet. I sådana fall bör närmaste förman och

utbildarens anordnarens lärare omedelbart underrättas. Den studerande skall visa ansvarsfullhet och följa arbetsplatsens spelregler. (Nevala, 2018)

2.6.1 Arbetsplatshandledarutbildning

Det är bra om arbetsplatshandledarna regelbundet deltar i utbildning som arrangeras för dem. Här får de grunderna till vad handledningsarbete förutsätter av dem. Det är utbildningsanordnaren som är skyldig att introducera och ge skolning åt arbetsplatshandledarna. Skolningen kan ges på arbetsplatsen eller på skolan och utbildningsanordnaren meddelar om skolningstillfällen till arbetsplatsen. (Nevala, 2018)

2.7 Personlig utvecklingsplan för kunnande, PUK

Före en studerande börjar sina studier i skolan eller genom utbildnings- eller läroavtal, uppgörs en personlig utvecklingsplan för kunnande, PUK. Här sammankopplas studerandes kunnande, examensgrunderna och arbetsuppgifterna till arbetsplatsen. Kraven på yrkesskickligheten och kunnande som skall läras in, definieras i PUK:en utifrån vilken examensdel studerande skall avlägga och bedömas på utbildnings- eller läroavtalsplatsen. PUK:en för lärande i arbetslivet uppgörs tillsammans med studerande, arbetsplatshandledaren och läraren. PUK:en är individuell för varje studerande och här beaktas tidigare förvärvade kunskaper och aktuella kompetensbehov. Här skall också framkomma hur målen skall uppnås och eventuellt yrkesprov samt vilken handledning och stöd studerande behöver. (Projektet Kunskap, färdighet och arbetsliv: Layout Laura Tiitto, 2018)

3 Metod

Det finns ett flertal typer av undersökningar, men de vanligaste är explorativ, deskriptiv och hypotesprövande undersökningar. I detta arbete har jag använt mig av deskriptiv undersökning eftersom den riktar sig till skogsmaskinsentreprenörer som har eller har haft studerande från YA på lärande i arbetslivet. Den deskriptiva undersökningen känns igen genom att det redan finns en viss mängd kunskap inom området och att man undersöker några aspekter som forskaren har intresse för (Patel & Davidson, 1994, ss. 10-13).

Utifrån datainsamlingsmetoden som skall ge svar på forskningsfrågorna har jag använt mig av en empirisk undersökning. Undersökningen är gjord som en enkätundersökning med mestadels fasta svarsalternativ, vilka riktar sig till skogsmaskinsentreprenörer och skogsmaskinsföretagare.

När man forskar inhämtas information av olika slag och för att kunna hämta in den behövs en metod som klarar av att uppfylla de krav som vi har i relation till de frågor vi vill få svar på. De vanligaste metodologiska angreppssätten i samhällsforskning är kvalitativa och kvantitativa metoder (Holme & Solvang, 1997, ss. 13-14).

I detta arbete har jag främst använt mig av kvalitativ forskning. Kvalitativ forskning utgår ifrån att tolka och förstå svarandens upplevelser (Eneroth, 1987, ss. 7-49).

3.1 Val av respondenter

Vid undersökningar är man vanligtvis intresserad av en särskild uppfattning om något och för att få fram den informationen väljer man en urvalsgrupp som kan ge denna information. Informationen bör vara tillgänglig och den skall vara etiskt tillåten att använda som kunskapskälla. Har man dessutom kännedom och vetskap om de personer man tänker undersöka så kan man på basis av dessa kunskaper göra ett mer ändamålsenligt urval (Hartman, 1998, ss. 251-257).

Respondenterna som jag valt är skogsmaskinsentreprenörer eller företagare från Svenskfinland och Åland. De verkar inom skogsmaskinsbranschen och har haft YA:s studerande på lärande i arbetslivet genom utbildningsavtal eller läroavtal under de senaste 10 åren. Jag valde en 10 års period för att få flera respondenter och på så vis få en liten bredare undersökning. En längre tidsgaffel är inte bra för det bör hållas i en relativt aktuell tidsbild av skogsmaskinsentreprenörerna som haft studerande på lärande i arbetslivet, samtidigt som jag på det viset får med de som har haft eller har studerande på lärande i arbetslivet mera frekvent och bilden av lärande i arbetslivet i ett någorlunda färskt minne.

3.2 Datainsamling och analys av data

Som material till detta slutarbete har jag använt mig av en enkät bestående av 21 st. frågor. Svaren av enkätfrågorna sammanställdes kvalitativt. De fasta svaren sammanställdes i Microsoft Excel som tabeller och diagram. De öppna frågorna sammanställdes i text.

Enkäten har besvarats av skogsmaskinsentreprenörer eller företagare inom skogsmaskinsbranschen som tagit emot studerande de 10 senaste åren från YA:s skogsmaskinförarutbildning i Vasa på lärande i arbetslivet och som är med i YA:s lärande i arbetslivetregister.

Det blir oftast en del bortfall när man gör en undersökning. Ejlertsson (2005) skiljer på tre olika bortfall. Externt bortfall är t.ex. en person som väljer att inte svara på enkäten. Om det rör sig om en enskild fråga i en annars besvarad enkät så kallas det för internt bortfall. Ibland kan hela enkäter försvinna och då benämns det som missing data.

Totalt sändes frågeformuläret ut till 47 st. respondenter. Det externa bortfallet är 28 st. Svarsprocenten blev således ca 40 %. Enkäten i detta arbete blev gjord så att de måste svara någonting för att komma vidare, så något internt bortfall finns inte i denna undersökning. Om någon valt att avsluta enkäten mitt i kan jag inte få fram uppgifter på. Några hela enkäter har mig veterligen inte försvunnit så det finns ingen missing data.

3.3 Etik och sekretess

När man gör en enkätundersökning finns det några olika överväganden man måste ta hänsyn till. De viktigaste är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Ejlertsson, 2005). Det handlar om att skydda respondenternas från att bli uthängda med t.ex. namn och åsikt. De skall känna sig trygga i att lämna sina åsikter, attityder, o.s.v.

Innan undersökningen skickades ut frågade skribenten om lov av avdelningschefen för naturbruk och kost på YA i Gamla Vasa att göra undersökningen bland YA:s lärande i arbetslivet handledare hos skogsmaskinsentreprenörer och företagare i skogsbranschen. Respondenterna underrättades om ändamålet, syftet med denna undersökning och vad den kommer att användas till. Det framkom även i följebrevet att alla svar behandlas konfidentiellt och alla som svarat förblir anonyma och varken kön, ålder eller kommun kommer att nämnas. Deltagande i undersökningen var helt frivilligt. När undersökningen var klar raderades respondenternas e-post uppgifter ur min mejlbox.

3.4 Validitet

Validiteten skall mäta det vi undersöker och beskriver det vi avser att göra (Patel & Davidson, 1994, ss. 84-85). Eftersom frågeområdet var rätt klart och konkreta frågor användes kunde mätbara frågor göras. På grund av att frågeställningarna återknyts till syftet kunde relevanta frågor och påståenden tas fram i undersökningen vilket borde ge den en relativt god validitet. Det är svårt att veta hur sanningsenligt respondenterna har svarat, utan man kan bara anta och hoppas att de gjort det (Hartman, 1998, s. 207).

Validitet innebär också hur pass man kan lita på resultatet och hur mycket som går att använda i andra situationer (Merriam, 1994, ss. 177-183). Eftersom respondenterna är utvalda från ett begränsat område, Svenskfinland och Åland, kan risken vara stor att de inte representerar hela landets skogsmaskinsföretagare eller skogsmaskinsentreprenörer och således kan inte undersökningen anses valid, utan ger enbart en indikation på hur det kan vara i Svenskfinland (Svenska Österbotten, Östra Nyland, Västra Nyland och Åland) som i denna undersökta grupp.

3.5 Reliabilitet

Reliabilitet är ett slags mätinstrument för forskningen, där man kan se hur instrumentet kan motstå slumpmässigt inflytande. (Patel & Davidson, 1994, ss. 86-87). Enligt Merriam (1994, s. 180), är reliabilitet i vilken grad resultatet kan upprepas. Det mänskliga beteendet är inte konstant utan kan variera, detta ställer till med lite problem för samhällsforskningen.

Om t.ex. en ny undersökning skulle ha gjorts och den skulle ha gett samma resultat skulle reliabiliteten vara god. Kort och gott är reliabilitet ett mått på tillförlitlighet av det resultat man får av undersökningen. Uppnår man låg reliabilitet i ett mätinstrument så får man även låg validitet, på så vis är det viktigt att undersökningen har en hög reliabilitet, annars blir det svårt att tillgodose forskaren med de fakta som han avser att inhämta. En undersökning kan ha hög reliabilitet men ändå ha låg validitet, detta betyder att undersökaren inte mäter det den borde mäta (Ejvegård, 1996, s. 72).

Det som påverkade reliabiliteten positivt var att alla respondenter hade i stort sätt samma utgångsläge, de kunde själva välja var och när de besvarade enkäten i den dagliga livssituationen. Respondenterna i undersökningen fick också gott om tid, för att de skulle

kunna svara med eftertanke. De flesta frågorna och svarsalternativen var slutna och inga tolkningar borde ha varit möjliga.

När det gäller att göra undersökningen på nytt får man knappast identiska svar eftersom människan kan tänka annorlunda en ny gång. Eftersom antalet respondenter var litet jämfört med hela landets antal skogsmaskinsentreprenörer och företagare inom skogsbranschen och gjordes på respondenter i Svenskfinland och Åland samt att ingen snarlik undersökning eller motsvarande undersökning utförts kan denna undersökning inte anses som reliabel. Den påvisar endast hur det är bland de undersökta skogsmaskinsentreprenörerna i Svenskfinland och på Åland som har haft studerande från YA: skogsmaskinförarlinje.

4 Undersökningen

Målet med undersökningen var att få svar på mina undersökningsfrågor som jag gjort i samarbete med min arbetsgivare YA för att kunna utveckla och förbättra vår utbildning av skogsmaskinsförare. Enkätfrågorna gjorde jag i samråd med mina kollegor som handhar lärande i arbetslivet i skogsbranschen vid YA.

4.1 Genomförandet av undersökningen

Undersökningen i detta arbete är gjord i form av en enkätundersökning. Enkäten bestod till största delen av slutna frågor där olika svarsalternativ finns utsatta. Det fanns några frågor med öppna svar, svaren skall skrivas in av informanten. Med slutna frågor kan man styra in svaren på det område man tycker är relevant och på så vis undvika sidospår utan värde. Med de öppna frågorna kan man få svar med skogsmaskinsföretagarna eller skogsmaskinsentreprenörernas egna ord där det krävs en extra förklaring (Ejvegård, 1996, ss. 50-51)

De slutna frågorna hade en hög grad av standardisering och strukturering. Med standardisering menas att frågorna och ordningen de är ställda i är bestämda på förhand och med strukturering menas att svarsalternativen är färdigt givna (Hartman, 1998, ss. 251-252).

Det hade säkert gått att utföra undersökningen med andra metoder än enkät. Eftersom enkäter lämpar sig för att söka efter åsikter, attityder och inställningar valde jag att använda enkät. Det är också relativt enkelt att konstruera enkäter. Med enkäter fås svaren in relativt snabbt och man får lätt in information av ett stort antal respondenter. Det som kan ses som negativt är att man är beroende av informanternas vilja att fylla i enkäten. Respondenterna kan missförstå frågor och formuleringar. Det är svårt att säga om personerna svarar sanningsenligt. Ifall inte tillräckligt många fyller i enkäterna så kan man inte se undersökningen som tillräckligt tillförlitlig eftersom svarsprocenten blir för låg. Undersökning blev gjord i juni – juli 2022. Undersökningens frågeformulär skapades i Microsoft Forms. Frågorna i Formslänken och följebrevet med en presentation av undersökningens syfte skickades som mejl till respondenterna. Där fick respondenterna först två veckor på sig att svara på frågorna i Formslänken. Efter att veckorna för svarstiden gått ut skickades en påminnelse ut till respondenterna där de fick två nya veckors tid på sig att svara på frågorna. Slutligen fick de en sista påminnelse att svara, under en veckas tid. Dessa påminnelser gjordes i försök att få upp svarsprocenten i undersökningen. Mejladresserna fick jag delvis från YA:s register och en del blev jag tvungen att söka fram själv via olika kanaler, främst genom att googla på nätet.

5 Resultat

I detta kapitel kommer den empiriska undersökningen att presenteras. Den grundar sig på det material skribenten samlat in genom enkätundersökningen. Svaren kommer att analyseras utgående från den teori som framkommit i teoridelen.

5.1 Redovisning av undersökningens resultat

Som nämndes tidigare sändes frågeformuläret ut till totalt 47 st. respondenter. Svarade gjorde totalt 19 st. respondenter på frågeenkäten. Det ger en svarsprocent på ca 40 %.

5.1.1 Känner respondenterna till Yrkesakademiens kontinuerliga antagning av studerande?

Utifrån svaren på fråga ett kan redovisas hur respondenterna känner till den kontinuerliga antagningen av studerande till Yrkesakademin. Det framkommer här att knappt hälften

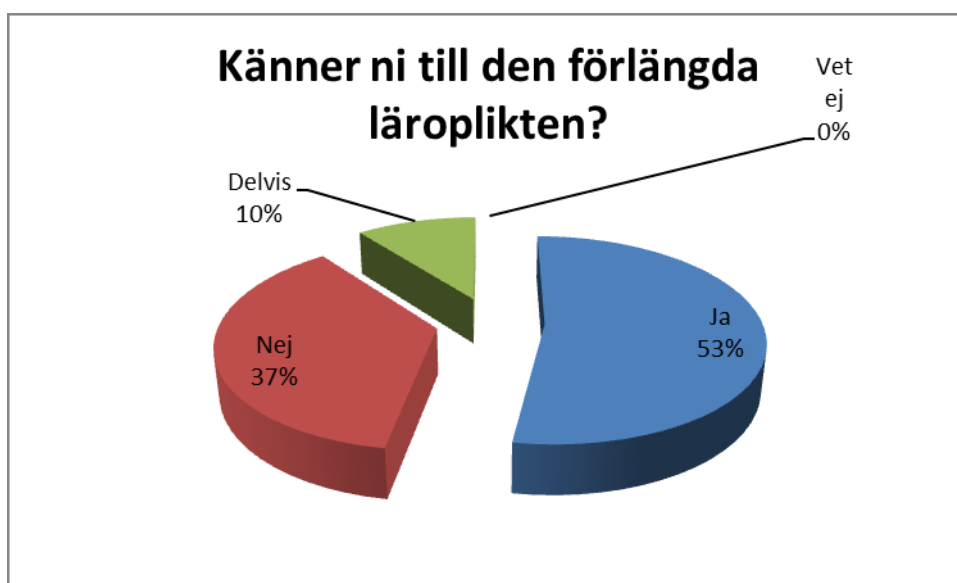
eller 47 % säger sig känna till den, medan knappt en tredjedel eller 32 % inte känner till den och slutligen 21 % som känner till den delvis. Ingen svarade vet ej.



Figur 1. Hur väl respondenterna känner till kontinuerlig antagning.

5.1.2 Känner ni till den förlängda läroplikten?

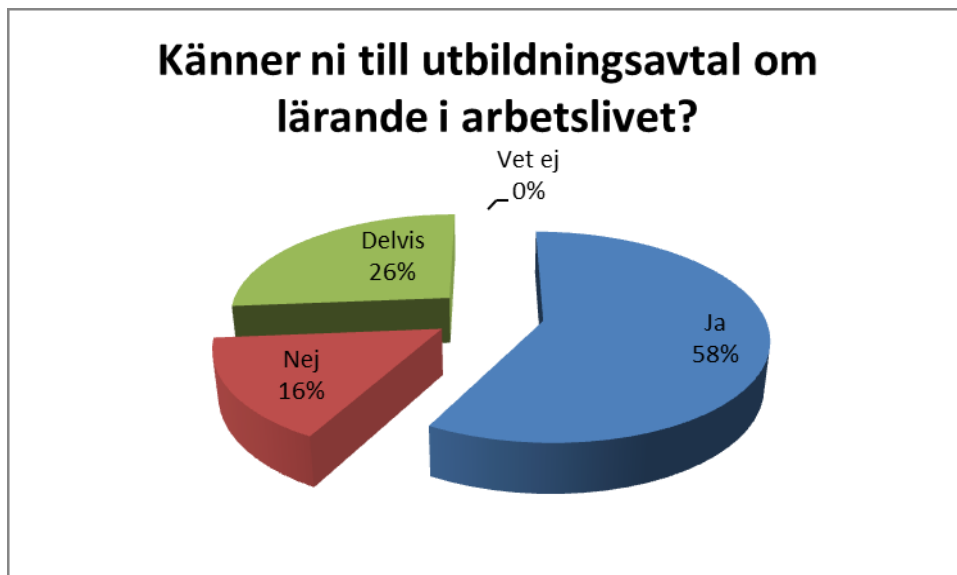
Respondenternas svar på fråga två redovisar hur de känner till den förlängda läroplikten. Här framkommer att dryga hälften eller 53 % av respondenterna känner till den förlängda läroplikten och att dryga tredjedelen eller 37 % inte gör det medan 10 % enbart delvis känner till den. Inga svarade vet ej.



Figur 2. Hur väl respondenterna känner till den förlängda läroplikten.

5.1.3 Känner ni till utbildningsavtal om lärande i arbetslivet?

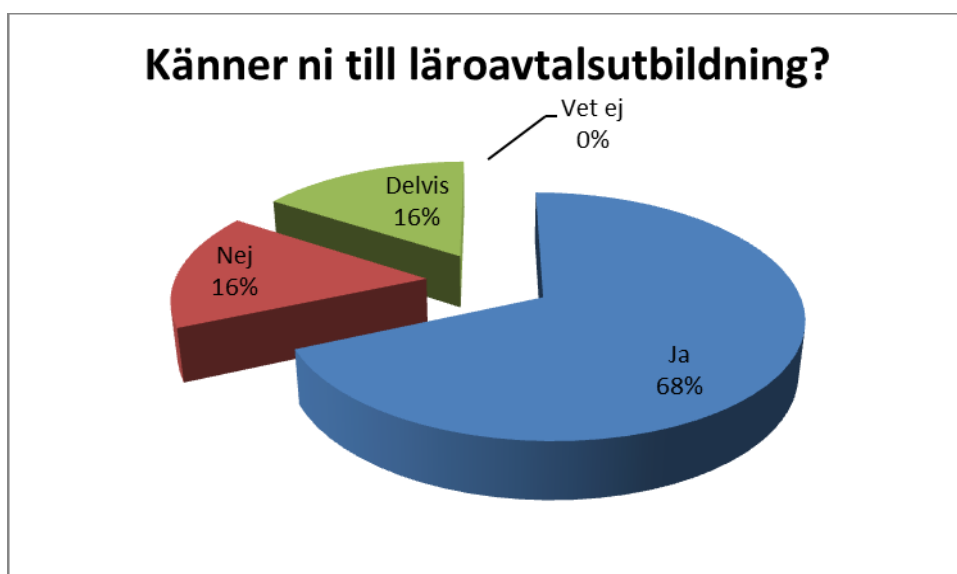
Sammanställningen av svaren på fråga tre visar att 58 % av respondenterna känner till utbildningsavtal om lärande i arbetslivet och för dryga fjärdedelen eller 26 % var den enbart delvis känd. Sexton procent svarade att de inte känner till den. Ingen svarade vet ej.



Figur 3. Hur väl respondenterna känner till utbildningsavtal om lärande i arbetslivet.

5.1.4 Känner ni till läroavtalsutbildning?

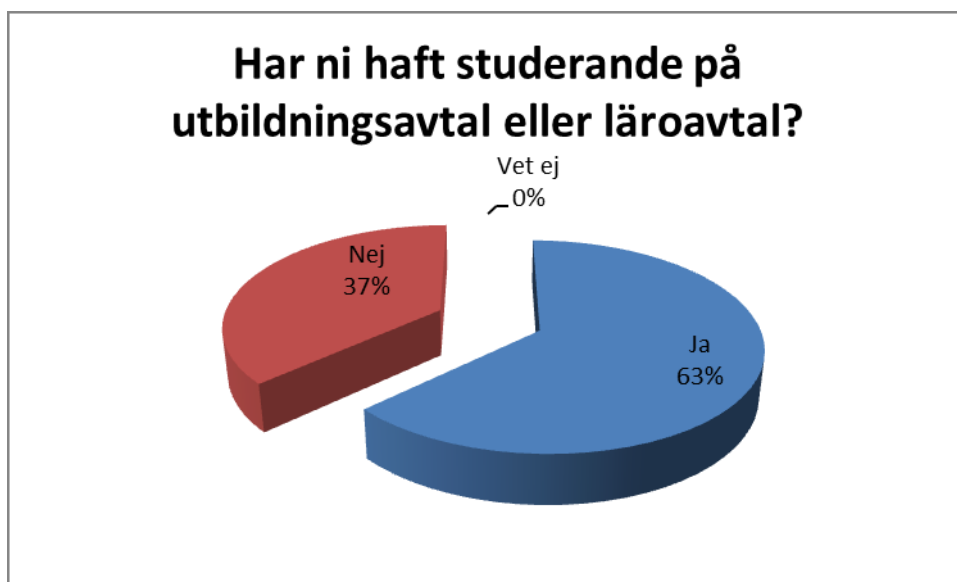
Fråga fyra belyser hur respondenterna känner till läroavtalsutbildningen. Här har dryga två tredjedelar eller 68 % svarat ja att de känner till läroavtalsutbildningen medan nej och delvis delar på knappa en tredjedel eller 16 % vardera. Ingen svarade vet ej.



Figur 4. Hur väl respondenterna känner till läroavtalsutbildningen.

5.1.5 Har ni haft studerande på utbildningsavtal eller läroavtal?

Fråga fem visar hur respondenterna haft studerande på utbildnings eller läroavtal. Största delen, knappa två tredjedelar eller 63 % har haft studerande på utbildningsavtal eller läroavtal. Endast en dryg tredjedel eller 37 % svarar att de inte haft studerande på utbildning eller läroavtal. Ingen svarade vet ej. Detta är lite märkligt, efter som alla jag sände ut frågeenkäten till fanns i YA:s register på platser som haft studerande på utbildningsavtal eller läroavtal. Det kan kanske bero på att alla i företaget inte vet om att de haft studerande på utbildningsavtal eller läroavtal, eller så känner de inte till begreppen. Det kan också vara att de glömt eller personal bytts ut, eller så var det en otydlig fråga.



Figur 5. Respondenternas svar på om de haft studerande på utbildningsavtal eller läroavtal.

5.1.6 Kan ni tänka er att vara arbetsplatshandledare?

Med fråga sex svarar respondenterna på om de kan tänka sig att vara arbetsplatshandledare. Knappt hälften eller 47 % kan inte tänka sig att vara arbetsplatshandledare, 42 % kan tänka sig att vara det, medan sista 11 % önskar sig mera information om saken.



Figur 6. Respondenternas inställning till att vara arbetsplatshandledare.

5.1.7 Kan ni tänka er att vara bedömare av yrkesprov?

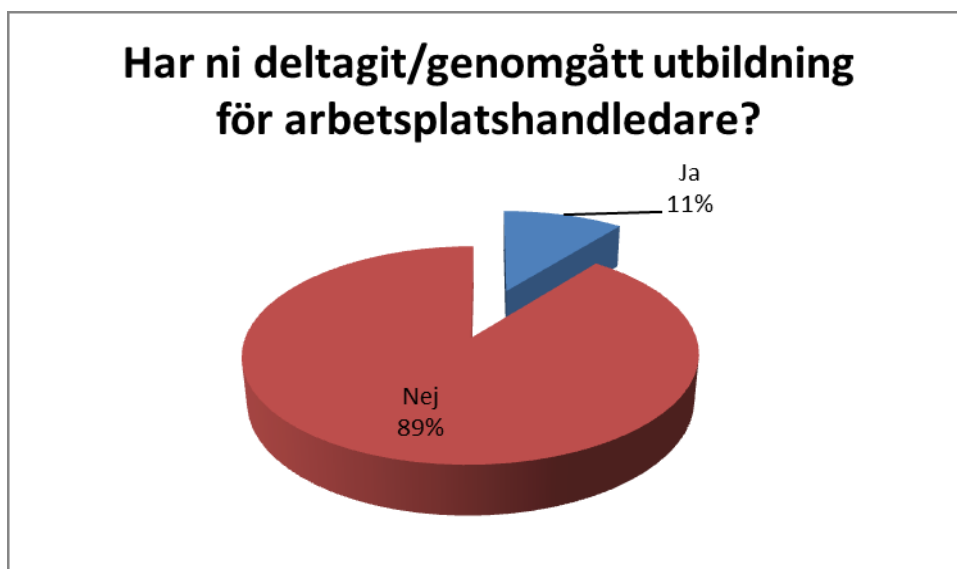
Med fråga sju svarar respondenterna på om de kan tänka sig att vara yrkesprovsbedömare. Här framkommer det att dryga hälften eller 53 % av de svarande kan tänka sig att vara yrkesprovsbedömare. Knappt hälften eller 42 % svarade nej och 5 % visste ej.



Figur 7. Respondenternas intresse för att vara bedömare av yrkesprov.

5.1.8 Har ni deltagit eller genomgått utbildning för arbetsplatshandledare?

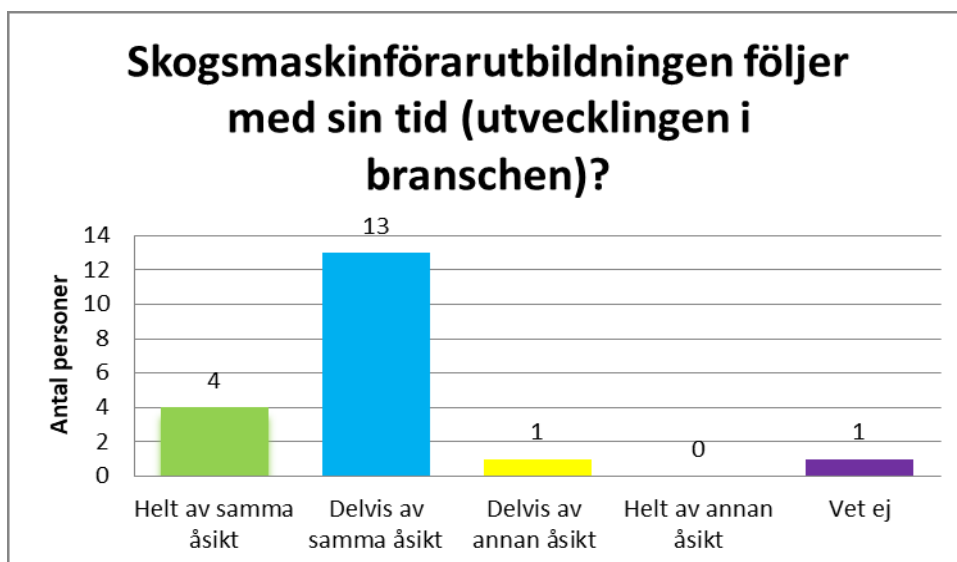
Med fråga åtta visas om de svarande respondenterna har deltagit i någon arbetsplatshandledarutbildning. Majoriteten eller 89 % har inte genomgått någon arbetsplatshandledarutbildning. Endast 11 % har gått en utbildning.



Figur 8. Andel av respondenterna som gått arbetsplatshandledarutbildning.

5.1.9 Skogsmaskinförarutbildningen följer med sin tid (utvecklingen i branschen)?

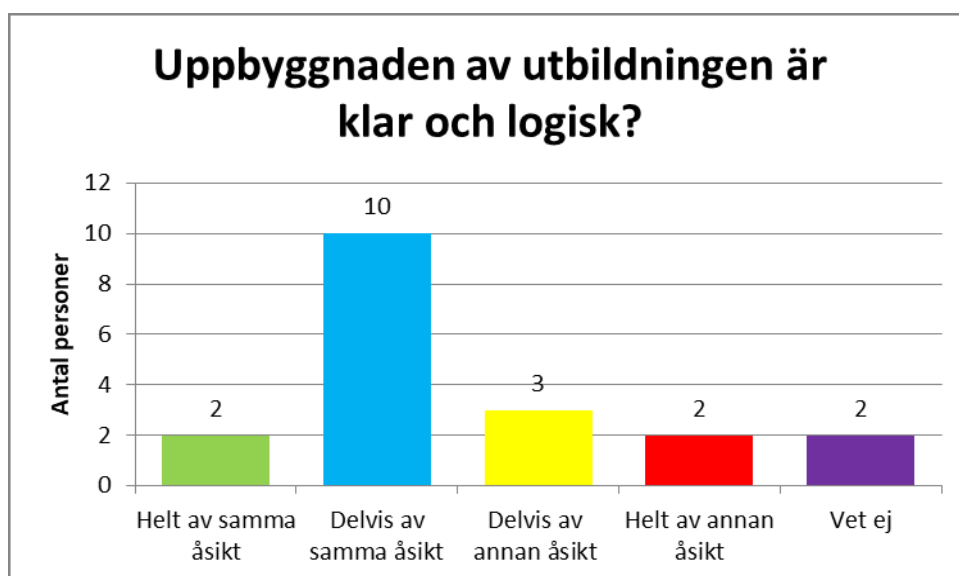
Med fråga nio framkommer hur skogsmaskinförarutbildningen följer med utvecklingen i branschen. Av de svarande var 4 st. eller 21 % helt av samma åsikt, 13 st. eller 69 % delvis av samma åsikt, delvis av annan åsikt var 1 st. eller 5 %, ingen var av helt annan åsikt och slutligen hade 1 st. person eller 5 % svarat vet ej.



Figur 9. Uppfattningen om hur väl skogsmaskinförarutbildningen följer med sin tid (utveckling i branschen).

5.1.10 Uppbyggnaden av utbildningen är klar och logisk?

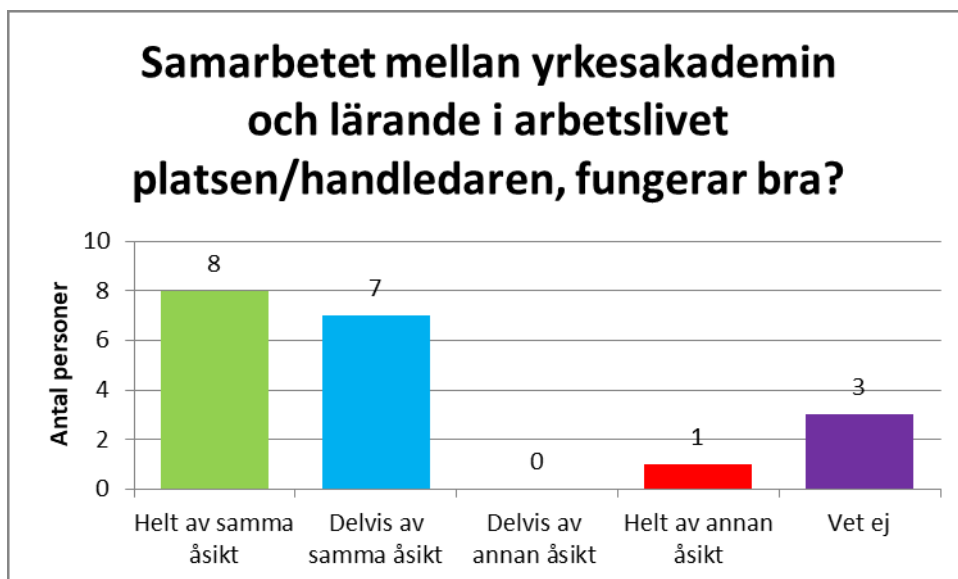
Med fråga tio svarar respondenterna på om uppbyggnaden av utbildningen är klar och logisk. Av de svarande var 2 st. eller 10,33 % helt av samma åsikt, 10 st. eller 53 % delvis av samma åsikt, delvis av annan åsikt var 3 st. eller 16 %, 2 st. eller 10,33% var av helt av annan åsikt och slutligen hade 2 st. personer eller 10,34% svarat vet ej.



Figur 10. Respondenternas uppfattning om huruvida uppbyggnaden av utbildningen är klar och logisk.

5.1.11 Samarbetet mellan yrkesakademin och lärande i arbetslivet platsen/handledaren, fungerar bra?

Med fråga elva framkommer hur de som svarat tycker samarbetet fungerar mellan yrkesakademin och lärande i arbetslivet-platsen eller arbetsplatshandledare. Av de svarande var 8 st. eller 42 % helt av samma åsikt, 7 st. eller 37 % delvis av samma åsikt, delvis av annan åsikt var igen, 1 st. eller 5 % var av helt annan åsikt och slutligen hade 3 st. person eller 16 % svarat vet ej.



Figur 11. Hur respondenterna anser att samarbetet mellan yrkesakademin och lärande i arbetslivet-platsen eller arbetsplatshandledaren fungerar.

5.1.12 På vilket sätt kan samarbetet förbättras?

Fråga tolv är en kompletterande fråga till föregående fråga elva. Denna tilläggsfråga fick de 11 svarande som inte var av helt samma åsikt. Frågan var öppen så de som svarade fick fritt uttrycka sin åsikt. Här kommer deras åsikter om hur samarbetet med Yrkesakademin och lärande i arbetslivet-platsen eller arbetsplatshandledaren kunde förbättras:

- "Mera kommunikation mellan skolan och entreprenörer"
- "Presentera kandidater för läroavtal"
- "Veckovis kort genomgång vad som framkommer"
- "Mera kontakt mellan ansvarig lärare och företagaren/handledaren"
- "Mera dialog"
- "Mera realistiska jobbrutiner"
- "Diskussioner tillsammans"
- "Inom vissa delar av anskaffningskedjan är mycket beroende av bl.a. markens bärighet och andra faktorer, så det borde vara lite mera flexibilitet om man inte kan ta emot en studerande den tidpunkt som ursprungligen var tänkt"
- "Mera engagemang från lärarkåren"
- Två som svarade "Vet ej".

Gemensamt för tilläggsuppgifterna är att YA:s lärare inom lärande i arbetslivet skall vara mera i kontakt med skogsmaskinsföretagarna eller skogsmaskinsentreprenörernas arbetsplatshandledare och YA:s studerande som är på lärande i arbetslivet, så att mera diskussioner kan föras och uppföljning av studerande kan göras.

5.1.13 Vad anser ni att studerande kan lära sig på lärande i arbetslivet, i utbildningsavtal och på läroavtal?

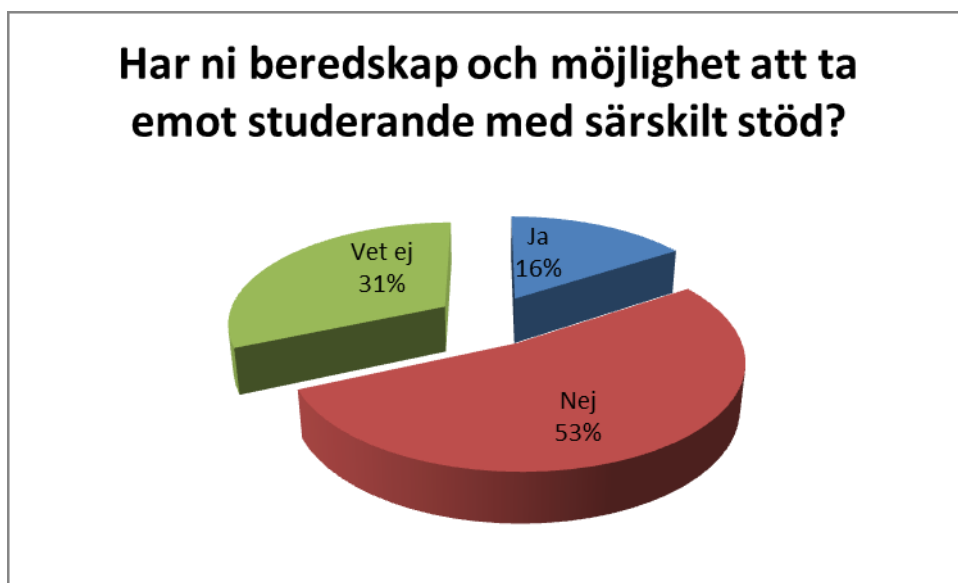
Fråga 13 var en öppen fråga där respondenterna själva fick uttrycka sin åsikt och skriva vad de önskade. Detta var en obligatorisk fråga så samtliga 19 respondenter har svarat. Här kommer deras åsikter om vad de anser att studerande kan lära sig på lärande i arbetslivet, i utbildningsavtal och på läroavtal:

- "Planering av arbete"
- "Olika maskintyper, viktigt att den studerande lär att ta ansvar"
- "Hur arbete fungerar i verkligheten"
- "Maskinkörning, samarbete, självständigt arbete"
- "Allting, mera på service av maskinernas elektronik"
- "Mera meckande med maskin"
- "Arbetsrutiner i verkliga livet"
- "Praktiskt arbete"
- "Företagsekonomi"
- "Arbetsmoral"
- "Maskinhantering"
- "Få en helhetsbild av hur verksamheten i företaget sköts i praktiken"
- "Tider och rutiner och ansvar"
- "En studerande med rätt motivation (och anlag) kan bli en duktig förare på ganska kort tid"
- "Finslipning av sina grundfärdigheter"
- "Ta ansvar i arbete"
- "Vet ej"
- och så var det två som svarade "Många saker"

Det är svårt att hitta någon rödtråd men kanske att kunna ta mera ansvar för arbete och tid och arbetsrutiner samt arbetsmoralen är sådant som framkommer.

5.1.14 Har ni beredskap och möjlighet att ta emot studerande med särskilt stöd?

Med fråga 14 svarar respondenterna på om de har beredskap och möjlighet att ta emot studerande med behov av särskilt stöd. Här framkommer det att dryga hälften eller 53 % av de svarande respondenterna inte kan tänka sig att ta emot studerande med behov av särskilt stöd. Endast 16 % kan tänka sig ta emot studerande med behov av särskilt stöd och hela 31 % visste ej, det tyder på en viss osäkerhet på denna fråga.



Figur 12. Respondenternas beredskap och möjlighet att ta emot studerande med behov av särskilt stöd.

5.1.15 Anser ni att ändringar i skogsmaskinförarutbildningen borde göras?

Med fråga 15 svarade respondenterna på om de anser att ändringar borde göras i skogsmaskinförarutbildningen. Här visade det sig att både ja och nej svaren var lika många eller 37 % vardera. Lika många svarande respondenter anser att ändringar bör göras i skogsmaskinförarutbildningen som antalet som anser att inga ändringar bör göras. Den osäkra gruppen vet ej landade på 26 %.



Figur 13. Respondenternas åsikter om det finns behov att göra ändringar i skogsmaskinförarutbildningen.

5.1.16 Vilka ändringar anser ni att borde göras i skogsmaskinförarutbildningen?

Fråga 16 är en kompletterande fråga till föregående, fråga 15. Denna tilläggsfråga måste de 7 st. svarande som ansåg att ändringar borde göras i skogsmaskinförarutbildningen svara på. Frågan var öppen så de som svarade fick fritt uttrycka sin åsikt. Här kommer deras åsikter om vilka ändringar som bör göras:

- "Kunskapen att kunna köra maskinerna måste förbättras"
- "Om man i framtiden inom YA skall få fram kunniga maskinförare måste man öka andelen maskinkörning i utbildningen och minska andelen sittande i klassrum. Man lär sig inte köra maskin i ett klassrum. Man lär sig köra maskin i maskin"
- "Mera timmar runt maskinerna"
- "Mera tid i maskinerna"
- "Mera praktiska kunskaper"
- "Mera verkstad o praktisk arbete"
- "Diskussioner med entreprenörer"

5.1.17 Ser ni några kunskapsluckor i utbildningen?

Med fråga 17 fick respondenterna svara på om de ser några kunskapsluckor i utbildningen. Här anser de flesta svarande respondenterna eller 58 % att de inte vet, medan 26 % anser

sig se och 16 % som inte ser några kunskapsluckor. Det kan vara svårt att se kunskapsluckorna om man inte aktivt följt med i utbildningen.



Figur 14. Respondenternas uppfattning av kunskapsluckor i utbildningen.

5.1.18 Vilka kunskapsluckor anser ni finns i utbildningen?

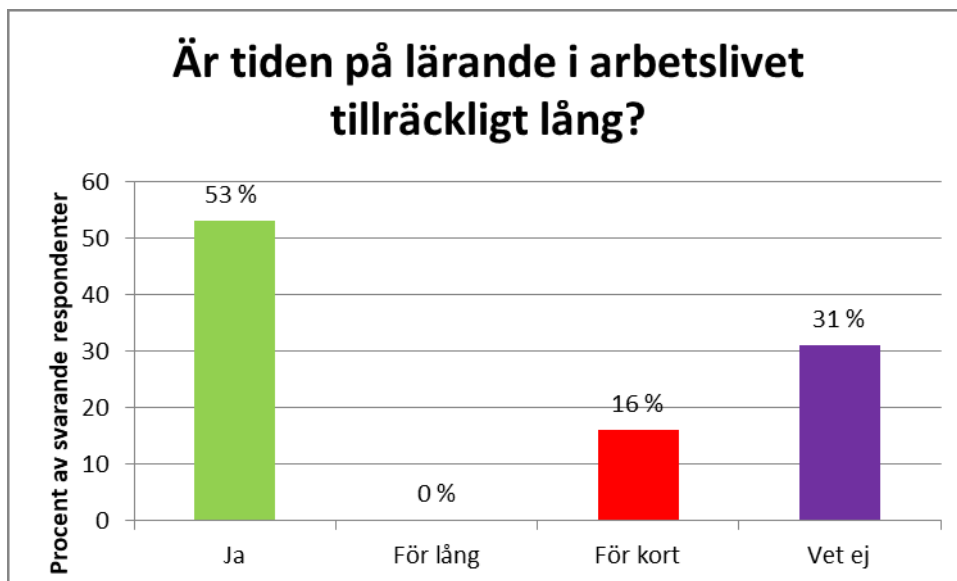
Fråga 18 är en kompletterande fråga till föregående, fråga 17. Denna tilläggsfråga måste de fem st. svarande respondenterna som såg kunskapsluckor svara på. Frågan var öppen så de som svarade fick fritt uttrycka sin åsikt. Här kommer deras åsikter om vilka kunskapsluckor de anser finns:

- "För lite körtid i maskinerna"
- "Svårigheter i data t.ex. att kommunikation maskin/kontor/arbetsplanering WoodForce eller motsvarande"
- "Användning av program o kunskap om maskin"
- "Alla som skall lära ut hur man använder en maskin, skall själv kunna sätta sig vid spakarna och visa, inte bara säga. Som ett proffs!"
- "För lite övningskörtimmar från läroanstalten"

5.1.19 Är tiden för lärande i arbetslivet tillräckligt lång?

Med fråga 19 fick respondenterna svara på om tiden som studerande är på lärande i arbetslivet är tillräckligt lång. Här framkommer av svaren att majoriteten eller 53 % tycker

den är tillräckligt lång, medan ingen eller 0 % tycker den är för lång, däremot tycker 16 % att den är för kort medan hela 31 % eller en tredjedel anser sig inte veta.



Figur 15. Respondenternas åsikter om längden på lärande i arbetslivet.

5.1.20 Under vilka månader på året har ni största möjligheten att ta emot studerande på lärande i arbetslivet?

Fråga 20 var en öppen fråga så respondenterna fick själva uttrycka sin åsikt och skriva vad de önskade. Detta var en obligatorisk fråga så samtliga 19 respondenter har svarat. Här kommer deras åsikter om under vilka månader på året de har störst möjlighet att ta emot studerande på lärande i arbetslivet:

- "Sommar månaderna"
- "December - februari"
- "Hösten"
- "Vet ej"
- "December-mars"
- "Oktober-april"
- "Vinter"
- "Året runt"
- "Maj"
- "Sommaren"
- "Sommar"

- "Oktober-april"
- "Ingen speciell tid"
- "Vintern"
- "November, mars, april"
- "Inte under menförestider, vår eller höst"
- "Vinterhalvåret"
- "Sommar"
- "Jag har inte lämpliga arbetsuppgifter"

Den tid som de flesta anser sig ha störst möjlighet att ta emot studerande på lärande i arbetslivet är enligt dessa respondenter "vinterhalvåret", det vill säga från någon gång i oktober/november fram till mars/april beroende på när menföret kommer. Några anser att sommaren är mest lämplig och några har ingen större skillnad, fast året om. Några visste inte eller hade inga lämpliga arbetsuppgifter.

5.1.21 Borde handledaren och det företag som tar emot studerande på lärande i arbetslivet få ersättning av Yrkesakademin?

Med fråga 21 får respondenterna svara på om de tycker att handledarna och det företag som tar emot studerande på lärande i arbetslivet skall få ersättning av Yrkesakademin. Här framkommer ganska tydligt vad de flesta tycker. Det är 74 % som tycker de borde få ersättning av Yrkesakademin för att de tar emot studerande, medan endast 16 % anser att de inte behöver få någon ersättning och 10 % som inte vet.



Figur 16. Respondenternas åsikter om huruvida handledare och företag som tar emot studerande på lärande i arbetslivet borde ersättas ekonomiskt av Yrkesakademin.

6 Sammanfattning

I detta kapitel behandlas i denna empiriska undersökning inkommen data. Här kommer skribenten också att diskutera och kritiskt granska de inkomna resultaten. Den kommer även att anknyta till den teori del som finns i kapitel 2. Här kommer även undersökningens reliabilitet och validitet att diskuteras och återges till den tidigare presenterade teorin och syfte.

6.1 Sammanfattning av resultat

Huvudsyfte med detta arbete har varit att:

Undersöka hur skogsmaskinsföretagarna och skogsmaskinsentreprenörerna/handledarna känner till skogsmaskinförarutbildningen och den förlängda läroplikten efter den grundläggande utbildningen samt den kontinuerliga antagningen av nya studerande till YA. Hur YA:s skogsmaskinförarutbildning motsvarar arbetslivets krav och eventuella förbättringar som borde göras. Hur YA kan förbättra samarbetet samt underlätta för skogsmaskinsföretagen och skogsmaskinsentreprenörerna att ta emot studeranden på lärande i arbetslivet. Är lärande i arbetslivet på utbildningsavtal och läroavtal bekanta för skogsmaskinsföretagarna och skogsmaskinsentreprenörerna samt om de tagit emot studerande på någon av dessa. Även om de kan tänka sig vara yrkesprovsbedömare och arbetsplatshandledare åt studerande på arbetsplatsen samt om de gått någon utbildning för arbetsplatshandledare.

Undersökningens forskningsfrågor:

- Känner skogsmaskinsentreprenörerna/handledarna till den förlängda läroplikten och den kontinuerliga antagningen av nya studerande till YA?
- Hur väl motsvarar YA:s skogsmaskinförarutbildning arbetslivets krav och vilka förbättringar borde göras?
- På vilket sätt kan YA förbättra samarbetet och underlätta för skogsmaskinsentreprenörerna/handledarna att kunna ta emot studerande?

- Känner skogsmaskinsentreprenörerna till utbildningsavtal och läroavtalsutbildning om lärande i arbetslivet och har de haft studerande på någon av dessa, samt kan de tänka sig att vara arbetsplatshandledare och yrkesprovsbedömare och har de gått på arbetsplatshandledarutbildning?

6.1.1 Känner skogsmaskinsentreprenörerna/handledarna till den förlängda läroplikten och den kontinuerliga antagningen av nya studerande till YA?

Här har drygt hälften av de svarande ansett att de känner till den förlängda läroplikten. Drygt en tredjedel svarade nej, att de inte känner till den och några kände endast delvis till den. Den nya läropliktslagen trädde i kraft den 1 augusti 2021, läroplikten förlängs (förlängda läroplikten). Läroplikten börjar från det läsåret barnet fyller sju år till att upphöra när den läropliktige fyller 18 år, eller när den läropliktige innan dess har avlagt en godkänd examen som avses i lagen om studentexamen (502/2019) eller lagen om yrkesutbildning (531/2017) eller motsvarande utbildning på Åland eller i utlandet.

Enligt de svarande respondenterna så känner knappa hälften till den kontinuerliga antagningen av nya studerande till YA. Knappt en tredjedel känner inte till den, medan några delvis känner till den. Till kontinuerlig ansökan (KA) söker de som redan har en examen, vill byta bransch eller söka en ny studieplats. Ansökan sker under hela året och sker elektroniskt, det betyder att det är möjligt att söka till utbildning flexibelt året om.

Det här resultatet visar att våra skogsmaskinsföretagare och skogsmaskinsentreprenörer följer med i utvecklingen i skolan, för detta är ju relativt nya saker. Det visar att de följer med tiden och har ett bra förhållande till andra stadiets yrkesutbildning.

6.1.2 Hur väl motsvarar YA:s skogsmaskinförarutbildning arbetslivets krav och vilka förbättringar borde göras?

Då det gäller hur väl YA:s skogsmaskinförarutbildning motsvarar arbetslivets krav går det att konstatera att ca 90 % helt eller delvis håller med om att utbildningen följer med sin tid (utvecklingen i branschen). Endast 5 % har delvis annan åsikt och 5 % har svarade att de inte vet. Själva uppbyggnaden av utbildningen, att den är klar och logisk håller 63 % med om helt eller delvis. 26 % är helt eller delvis av annan åsikt och 11 % vet inte. Då det kommer till ändringar i skogsmaskinförarutbildningen så anser 37 % att ändringar bör göras och lika stor del eller 37 % som anser att inga ändringar bör göras, 26 % som inte vet. Då det

kommer till själva ändringarna som denna 37 % vill göra så kan kostateras att de flesta eller ca 72 % anser att mera praktisk maskinkörning måste in i utbildningen, även kompletterande åsikter som, "de lär sig inte köra maskin i ett klassrum", "diskussioner med entreprenörerna", "mera verkstad" framkom.

Vad gäller kunskapsluckor i utbildningen så anser 26 % att sådana finns. Endast 16 % anser sig inte se några kunskapsluckor, medan ett stort antal ansåg sig inte veta, hela 58 % av de som svarat. Kunskapsluckorna som sågs här är att de studerande får för lite maskinkörning, det svarade ca 40 % av de svarande. Data och användning av olika maskinprogram som t.ex. WoodForce svarade också ca 40 % att de studerande behövde läras, resten ca 20 % svarade "Alla som skall lära ut hur man använder en maskin, skall själv kunna sätta sig vid spakarna och visa, inte bara säga. Som ett proffs". Ca 52 % anser att tiden för lärande i arbetslivet i dagsläget är tillräckligt lång. Ingen anser att den är för lång, däremot anser 16 % att den är för kort. Det var 32 % som ansåg sig inte veta.

Enligt min tolkning av svaren på denna forskningsfråga så följer YA:s skogsmaskinförarutbildning någorlunda arbetslivets krav på utbildningen inom de undersökta områdena. Förbättringar bör göras främst genom att ge studerande mera praktisk maskinkörning. Mera undervisning i data för användningen av skogsmaskinsprogram och andra tilläggsprogram som t.ex. WoodForce behövs. Detta skulle också underlätta för skogsmaskinföretagarna och skogsmaskinsentreprenörerna om körskickligheten och dataprogram användningen skulle bli bättre innan de fortsätter på lärande i arbetslivet.

6.1.3 På vilket sätt kan YA förbättra samarbetet och underlätta för skogsmaskinsentreprenörerna/handledarna att kunna ta emot studerande?

Redan i dagsläget verkar samarbetet mellan YA och lärande i arbetslivet platserna hos skogsmaskinsföretagarna eller skogsmaskinsentreprenörerna fungera bra, hela 79 % var av helt eller delvis av samma åsikt. Endast 5 % var av helt eller delvis av annan åsikt. Det fanns 16 % som inte visste. Samarbetet kan förbättras genom mera kommunikation och dialog mellan YA och skogsmaskinsföretagen eller skogsmaskinsentreprenörerna och arbetsplatshandledare, även genom mera flexibilitet i när studerande får tas på lärande i arbetslivet, och mera engagemang av lärarkåren.

Vad kan då studerande lära sig på lärande i arbetslivet genom utbildningsavtal och läroavtal. Här framkommer en brokig skara av olika uppgifter, men de flesta var inne på praktisk maskinkörning med olika maskiner, många kommer in på kutymer i arbetslivet som att lära sig att ta ansvar, arbeta självständigt, samarbeta, arbetsmoral samt att hålla tider och rutiner.

YA:s skogsmaskinförarlina har ofta studerande med behov av särskilt stöd. De skall också ut på lärande i arbetslivet. Här är det viktigt att skogsmaskinsföretaget eller skogsmaskinsentreprenören har möjlighet att ta emot en studerande med behov av särskilt stöd. Det visar sig att ungefär 16 % har möjlighet att ta emot studerande med behov av särskilt stöd och ca 52 % säger klart nej. Trettiofem procent säger sig inte veta.

För att ytterligare få bättre samarbete är det viktigt för YA att veta när det är mest lämpligt för skogsmaskinsföretagarna och skogsmaskinsentreprenörerna att ta emot studerande på lärande i arbetslivet. Här visade det sig att de flesta var inne på att den bästa tiden skulle vara "vinterhalvåret", det vill säga från någon gång i oktober/november fram till mars/april beroende på när menföret kommer. Några hade nämnt sommaren, några hade ingen skillnad, hela året fungerade.

Till sist frågades huruvida handledarna och skogsmaskinsföretagarna eller skogsmaskinsentreprenörerna som tar emot studerande på lärande i arbetslivet borde få ersättning av YA. Här var företagarna väldigt eniga 74 % ansåg att de borde få en ersättning av YA, medan 16 % ansåg sig inte behöva någon ersättning. Det fanns också 10 % som inte visste.

Enligt min tolkning av svaren på denna forskningsfråga kan samarbetet förbättras genom mera kommunikation och dialog mellan YA och skogsmaskinsföretagen eller skogsmaskinsentreprenörerna och arbetsplatshandledare, även mera engagemang av lärarkåren rent allmänt och mera flexibilitet med när studerande kan få gå på lärande i arbetslivet. Den bästa tidpunkten skulle vara vinterhalvåret mellan oktober/november till mars/april fram till menföre. Arbetsuppgifter som studerande kan få göra på lärande i arbetslivet är främst praktisk maskinkörning. Skulle studerande få mera praktisk maskinkörning på skolan och få upp körskickligheten mera innan de går ut i lärande i arbetslivet skulle detta underlätta för skogsmaskinsföretagarna och skogsmaskinsentreprenörerna.

6.1.4 Känner skogsmaskinsentreprenörerna till utbildningsavtal och läroavtalsutbildning om lärande i arbetslivet och har de haft studerande på någon av dessa, samt kan de tänka sig att vara arbetsplatshandledare och yrkesprovsbedömare och har de gått på arbetsplatshandledarutbildning?

När det kommer till utbildningsavtal om lärande i arbetslivet så känner skogsmaskinsföretagarna och skogsmaskinsentreprenörerna bra till dem, hela 58 % svarade så. Det är 26 % som anser att den är delvis bekant och enbart 16 % som inte känner till den. Det är nästan samma med läroavtalsutbildning, den känner lite flera till, hela 68 %, och delvis bekant är den för 16 %. Det är endast 16 % som inte känner till den. Det märks att de flesta haft studerande på någon av dessa inlärningsformer. Hela 63 % säger sig ha haft medan 37 % säger sig inte haft studerande på lärande i arbetslivet genom utbildningsavtal eller läroavtal.

Det är lite sämre med att tänka sig att vara arbetsplatshandledare. Det är knappt hälften eller 42 % som kan tänka sig att vara arbetsplatshandledare, lite flera eller 47 % som inte kan tänka sig att vara arbetsplatshandledare medan 11 % önskar sig mera information innan de kan ge ett utlåtande. Vad bekommer att vara yrkesprovsbedömare kan dryga hälften eller 53 % tänka sig att ställa upp, däremot så anser 42 % att de inte kan tänka sig att vara yrkesprovsbedömare. En liten del eller 5 % visste inte. De som deltagit i en arbetsplatshandledarutbildning är inte så många, det rör sig om endast 11 % och följaktligen 89 % som inte genomgått någon utbildning.

Min tolkning på denna forskningsfråga är att skogsmaskinsföretagen och skogsmaskinsentreprenörerna känner bra till både utbildningsavtal och läroavtalsutbildning om lärande i arbetslivet och de flesta företagen har haft studeranden på någondera av dem. Att tänka sig vara arbetsplatshandledare är det något sämre med. Där är det knappt hälften som kan tänka sig vara det. Det kan säkert vara förknippat med det låga antal som fått gå en arbetsplatsutbildning. Det ser bättre ut med att tänka sig att vara yrkesprovsbedömare. Här kan över hälften tänka sig att vara bedömare.

7 Diskussion

Här analyseras och evalueras den använda metoden och dess ändamålsenlighet. Slutligen ges förslag till eventuell fortsatt forskning.

7.1 Metoddiskussion

I detta forskningsarbete har en empirisk undersökning gjorts där metoden enkät använts för att samla in de data som behövs för att kunna få svar på forskningsfrågorna. Enkätundersökningen var kvalitativ och bestod av främst slutna frågor men även några öppna frågor förekom. Det som kan anses positivt med enkäter, för insamlande av data är att man når relativt lätt ut till många respondenter. Den kräver inga större ekonomiska resurser för att kunna utföras och det är förhållandevis lätt att analysera svaren. Negativt är att det kan bli stora bortfall, det är lätt att inte svara ärligt och att man inte kan ställa följdfrågor och göra förtydliganden.

Det fanns några frågor där svarsalternativet "vet ej" var med som ett alternativ, vilket kanske gjorde att några inte tänkte igenom frågan ordentligt utan av bekvämlighet svarade "vet ej". Eventuellt kunde resultatet ha blivit lite annorlunda om detta alternativ inte funnits med. Åtminstone någon fråga var lite oklart formulerad; det kunde ses på svaren.

De uppställda forskningsfrågeställningarna kan anses ha blivit besvarade genom analys av enkäten och den har fungerat acceptabelt. Undersökningen kunde även ha gjorts med andra metoder. Intervju är en annan tänkbar metod men den kräver en större arbetsinsats om samma mängd respondenter skall nås och det blir betydligt svårare att sammanfatta den inkomna datainformation. Enkätens frågor har fungerat acceptabelt för att få fram undersökningens resultat.

7.2 Förslag till fortsatt forskning och implikationer för skolan

Som fortsatt forskning kunde göras en undersökning om lärande i arbetslivet ur de studerandes synvinkel. Hur upplever de inlärningsformen lärande i arbetslivet, positivt och negativt. Hur lätt eller svårt är det att få en lärande i arbetslivet-plats. Hur inläringen fungerar jämfört med på läroinrättningen o.s.v. Hur upplever de yrkesproven på lärande i arbetslivet, samt hur pedagogiken fungerar på i lärande i arbetslivet.

8 Källor

- Bästa kunnande. (2022). *Bedömning av kunnande (yrkesprov) Info*. Hämtat från Bästa kunnande: https://blogit.gradia.fi/parasta_osaamista/pa-svenska/introduktion/bedomning-av-kunnande-yrkesprov-info/ den 20 mars 2022
- Ejlertsson, G. (2005). *Enkäten i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.
- Ejvegård, R. (1996). *Vetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Eneroth, B. (1987). *Hur mäter man "vackert" Grund bok i kvalitativ metod*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Folkpensionsanstalten. (den 13 April 2021). *Läroplikten förlängs till 18 års ålder – så här påverkar det kostnadsfria andra stadiet FPA-förmåner för studerande*. Hämtat från Mitt i allt: <https://elamassa.fi/sv/studier/laroplikten-forlangst-18-ars-alder-sa-har-paverkar-det-kostnadsfria-andra-stadiet-fpa-formaner-for-studerande/> den 10 April 2022
- Hartman, J. (1998). *Vetenskapligt tänkande*. Lund: Studentlitteratur.
- Holme, I. M., & Solvang, B. K. (1997). *Forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Koneyrittäjät. (u.d.). *Koneyrittäjät*. Hämtat från Metsäkoneala: <https://www.koneyrittajat.fi/pages/etusivu/koneyrittajet/jaesenet/metsaekoneala.php> den 01 Mars 2022
- Läropliktslag 1214, 2. (den 30 December 2020). *Lagstiftning*. Hämtat från Finlex: <https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2020/20201214> den 12 Mars 2022
- Merriam, S. B. (1994). *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- Metsäopetus. (u.d.). *Metsäopetus, Metsäoppilaitos, Metsäkoulutus, Metsäkone*. Hämtat från Oppilaitokset - ammatillinen koulutus: <https://www.metsaopetus.fi/fi/ammattillinen+koulutus/oppilaitokset/> den 01 Mars 2022
- Nevala, S. (April 2018). *Handledning och bedömning av studeranden på arbetsplatsen/pdf*. Hämtat från Finlands närvårdar och primärvårdarförbund SUPER: https://www.superliitto.fi/site/assets/files/7873/handledning_och_bedomning_av_studeranden_pa_arbetsplatsen_web_030418.pdf den 27 Mars 2022
- Pastila-Eklund, M. (den 14 November 2017). *Lagstiftning om utbildning som ordnas på arbetsplatsen PowerPoint/pdf*. Hämtat från Undervisning och kulturministeriet: <https://okm.fi/documents/1410845/5819549/lagstiftning.pdf> den 12 Mars 2022
- Patel, R., & Davidson, B. (1994). *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

- Projektet Kunskap, färdighet och arbetsliv: Layout Laura Tiitto. (2018). *Arbetslivets roll i lärandet*. Hämtat från arbetslivet broschyr på svenska/pdf: https://www.osao.fi/wp-content/uploads/2020/05/arbetslivet_esite_se3.pdf den 15 mars 2022
- Utbildningsstyrelsen. (2022). *Lärandet i arbetslivet*. Hämtat från Utbildningsstyrelsen: <https://www.oph.fi/sv/utbildning-och-examina/larandet-i-arbetslivet> den 12 mars 2022
- Yrkesakademin i Österbotten. (u.d.). *Ansökan*. Hämtat från Yrkesakademin: <https://www.yrkesakademin.fi/forsokande/ansokan> den 12 Mars 2022
- Yrkesakademin i Österbotten. (u.d.). *Om YA*. Hämtat från Yrkesakademin: <https://www.yrkesakademin.fi/start/om-ya> den 12 Mars 2022
- Yrkesakademin i Österbotten. (u.d.). *Skogsmaskinförare*. Hämtat från Yrkesakademin: <https://www.yrkesakademin.fi/arbetsliv/laroavtal-och-utbildningsavtal> den 12 Mars 2022
- Yrkesakademin i Österbotten. (u.d.). *Skogsmaskinförare*. Hämtat från Yrkesakademin: <https://www.yrkesakademin.fi/forsokande/grundexamen/94-utbildningar/yrkesexamen/165-ye-foer-skogsmaskinsfoerare> den 12 Mars 2022

Bilaga 1. Följebrev till enkäten

Bästa skogsmaskinsentreprenörer och företagare!

Mitt namn är Kaj-Magnus Lithén. Jag studerar på utbildningen för bioekonomi, med inriktning till skogsbruksingenjör, vid Yrkeshögskolan Novia i Ekenäs, Raseborg.

Jag gör en undersökning för mitt examensarbete i samarbete med Yrkesakademin i Österbotten, där jag även är anställd som lärare på skogsmaskinförarlinjen.

Genom min undersökning kommer jag att försöka få fram hur väl skogsmaskinsentreprenörerna och företagarna inom arbetslivet i Svenskfinland och Åland känner till Yrkesakademin i Österbottens utbildning för skogsmaskinförarlinjen och läroplikten för studerande. Utöver detta kommer examensarbetet även att beröra vad skogsmaskinsentreprenörerna och företagarna tycker angående undervisningen vid Yrkesakademin i Österbottens skogsmaskinförarlinje i Vasa samt på vilka sätt som utbildningen och samarbetet kan förbättras.

Genom att fundera och besvara på denna undersökning, vilket tar ca 5-10 minuter så kommer jag att kunna kartlägga och sammanställa skogsmaskinsentreprenörernas och företagarnas åsikter inom ovannämnda område. Var snäll och besvara frågorna utgående från den kunskap och uppfattning ni har om sakerna.

Alla svar behandlas konfidentiellt och alla som svarat förblir anonyma.

Var vänlig och besvara frågorna genom att klicka på Formslänken nedan. Jag önskar ditt svar senast 10.7.2022.

[Länk till frågeformuläret](#)

Jag vill tacka alla på förhand och önska er en trevlig sommar.

Med vänlig hälsning

Kaj-Magnus Lithén

Kaj-Magnus Lithén

Bilaga 2. Enkätfrågorna i Forms

Hur väl känner du till antagningen och inläringen på YA:s skogsmaskinförarutbildning

1. Känner ni till Yrkesakademins kontinuerliga antagning av studerande?

Ja

Nej

Delvis

Vet ej

2. Känner ni till den förlängda läroplikten?

Ja

Nej

Delvis

Vet ej

3. Känner ni till utbildnings avtal om lärande i arbetslivet?

Ja

Nej

Delvis

Vet ej

Bilaga 2. Enkätfrågorna i Forms

4. Känner ni till läroavtalsutbildning?

Ja

Nej

Delvis

Vet ej

5. Har ni haft studerande på utbildningsavtal eller läroavtal? choice.

Ja

Nej

Vet ej

6. Kan ni tänka er att vara arbetsplatshandledare?

Ja

Nej

Önskar mera info

7. Kan ni tänka er att vara yrkesprovsbedömare?

Ja

Nej

Vet ej

Bilaga 2. Enkätfrågorna i Forms

8. Har ni deltagit/genomgått utbildning för arbetsplatshandledare?

Ja

Nej

9. Skogsmaskinförarutbildningen följer med sin tid (utvecklingen i branschen)?

Helt av samma åsikt

Delvis av samma åsikt

Delvis av annan åsikt

Helt av annan åsikt

Vet ej

10. Uppbyggnaden av utbildningen är klar och logisk?

Helt av samma åsikt

Delvis av samma åsikt

Delvis av annan åsikt

Helt av annan åsikt

Vet ej

Bilaga 2. Enkätfrågorna i Forms

11. Samarbetet mellan yrkesakademin och lärande i arbetslivet platsen/handledaren, fungerar bra?

Helt av samma åsikt

Delvis av samma åsikt

Delvis av annan åsikt

Helt av annan åsikt

Vet ej

12. På vilket sätt kan samarbetet förbättras?

13. Vad anser ni att studerande kan lära sig på lärande i arbetslivet, i utbildnings avtal och på läroavtal?

14. Har ni beredskap och möjlighet att ta emot studerande med särskilt stöd?

Ja

Nej

Vet ej

15. Anser ni att ändringar i skogsmaskinförarutbildningen borde göras?

Ja

Nej

Vet ej

Bilaga 2. Enkätfrågorna i Forms

16. I så fall vilka ändringar bör göras?

17. Ser ni några kunskapsluckor i utbildningen?

Ja

Nej

Vet ej

18. I så fall vilka kunskapsluckor anser ni finns?

19. Är tiden på lärande i arbetslivet tillräckligt lång?

Ja

För lång

För kort

Vet ej

20. Under vilka månader på året har ni största möjligheten att ta emot studerande på lärande i arbetslivet?

21. Borde handledaren och det företag som tar emot studerande på lärande i arbetslivet få ersättning av Yrkesakademin?

Ja

Nej

Vet ej