

Resultat; Lärling 1 Rekrytering – svar från handledarna

Rekryteringsmål är

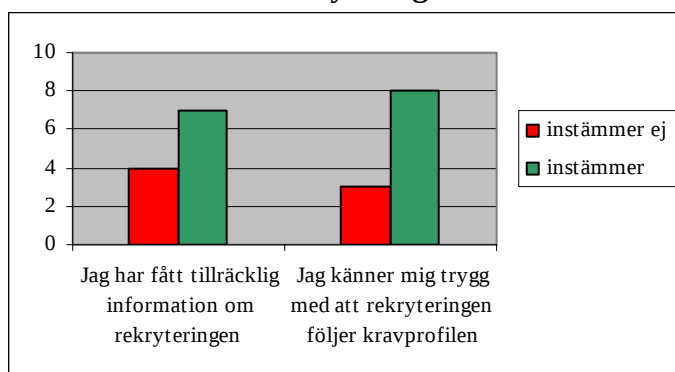
- Att veta vad lärlingssystemet innebär
- Att uppleva att förväntningar och förutsättningar tas tillvara utifrån projektets krav
- Att lärlingen uppfyller kravprofil som arbetsplatsen satt upp
- Att handledarna känner sig trygga att rekryteringsarbetet genomförs på ett professionellt sätt
- Att rekryteringen följer kravprofilen
- Att rätt person hamnar på rätt arbetsplats

Mätningen är gjord 9 januari – 30 juni 2006

Av 15 utskickade enkäter har 11 svar inkommit vilket ger en svarsfrekvens med 73 %.

1. *Jag har fått tillräcklig information om rekryteringen av lärlingar via rekryteringsarbetet.*
2. *Jag känner mig trygg med att rekryteringen följer kravprofilen.*

Rekrytering



1. Information.

64 % av handledarna instämmer i fråga 1 och att 73 % instämmer i fråga 2.

2. Resultat

Handledarna har deltagit i arbetet med att göra kravprofil inför rekryteringsarbetet. Detta medför att resultatet påverkas positivt med att de har kunskap och känner sig delaktiga i rekryteringsarbetet.

3. Eventuella förändringar

Det bör beaktas i det fortsatta arbetet vikten av delaktighet och samarbete med handledarna vad gäller den kravprofil som ska finnas för lärlingarna.

4. Åtgärder för att göra förbättringar
Det är viktigt att handledarna får ta del av arbetsmaterial för rekryteringsarbetet såsom annons och intervjufrågor. Detta för att öka delaktigheten vid det förberedande rekryteringsarbetet.
5. Resurser för att kunna göra förändringen
Inga särskilda resurser krävs.
6. De förväntade effekterna
Att handledarna ska känna trygghet vid rekrytering av lärling samt den egna tryggheten i rollen som handledare.

Resultat; Lärling 1 Introduktion – svar från lärlingarna

Introduktionens mål

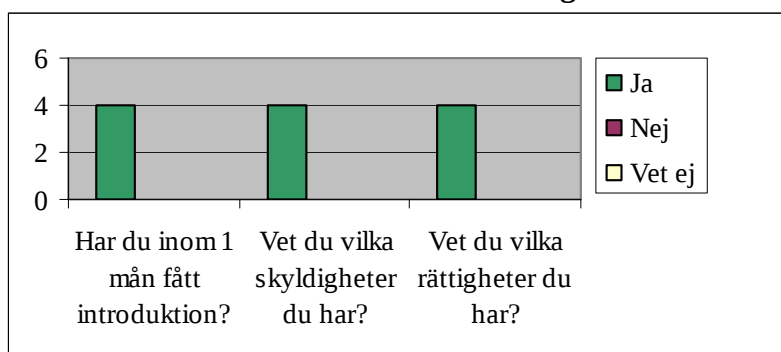
- Att lärlingen ska få introduktion på samma villkor som övriga nyanställda i Stockholms stad.
- Att lärlingen ska få kunskaper om vilka avtal/regler som gäller inom arbetsmarknaden/arbetsplatsen
- Att lärlingen inom en månad ska ha fått en övergripande introduktion

Mätning gjord 9 januari – 30 juni 2006

Av 14 utskickade enkäter har endast 4 sänd in svar vilket ger en svarsfrekvens med 28 %.

1. Har du inom en månad fått introduktion?
2. Vet du vilka skyldigheter du har som anställd?
3. Vet du vilka rättigheter du har som anställd?

Introduktion – lärling



1. Information

Att det är en dålig svarsfrekvens med endast fyra inkomna svar.

2. Tolkning

Att vikten av att svara på enkäten inte har nått fram till deltagarna. Många av deltagarna har inte förstått frågeställningarna i enkäten och lämnat svar som inte stämmer överens med frågeställningarna. Utöver detta så anser de som lämnat svar att introduktionen har varit bra och att de har förstått vilka skyldigheter och rättigheter de har till en viss del. På svaren kan vi utläsa att de har läst broschyren "Välkommen till Hässelby-Vällingby stadsdel som lärling"

3. Eventuella förändringar

Arbetsmetoden bör inte ändras men informationen till lärlingarna och handledarna om syftet och vikten av att svara på enkäten bör tydliggöras redan i utbildningens början. Det är viktigt att ge introduktionen så att lärlingarna förstår och kan ta till sig

all information. Det kan innebära att introduktionen för lärlingarna ska ske under en längre period med kortare intervaller och att de ska få arbeta mer praktiskt med innehållet i introduktionen.

4. Åtgärder för att göra förbättringar
Att handledarna tar del av den övergripande introduktionen för att kunna koppla samman denna med den arbetsplatsförlagda introduktionen.
5. Resurser för att göra förändringar
Tid för handledarna att introducera på arbetsplatsen och att vara aktiv med lärlingen under både introduktionstiden och lärläroperioden. Att det finns möjlighet att avsätta tid för att genomföra den arbetsplatsförlagda och övergripande introduktionen.
6. Förväntade effekter
Att det blir en mer strukturerad introduktion. Detta innebär att lärlingarna får en större kunskap om hur arbetsmarknaden fungerar och det leder till att systemet ger ett större utrymme för att öka anställningsbarheten för gruppen.

Resultat; Lärling 1 Introduktion – svar från handledarna

Introduktionens mål är

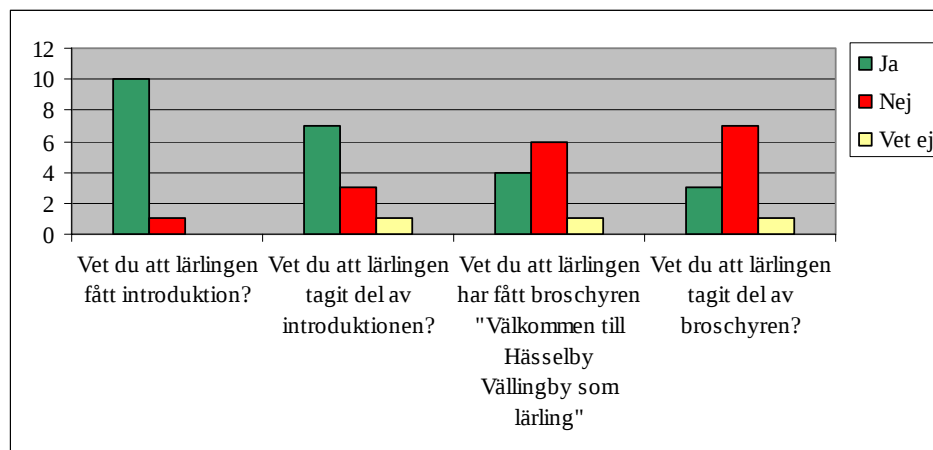
- Att lärlingen ska få introduktion utifrån lagstiftningen
- Att lärlingen ska ha vetskap om vilka avtal/regler som gäller inom arbetsmarknaden/arbetsplatsen
- Att lärlingen inom en månad har fått en övergripande introduktion

Mätningen är gjord 9 januari – 30 juni 2006

Av 15 utskickade enkäter har 10 sändt in svar vilket ger en svarsfrekvens med 67 %.

1. Vet du att lärlingen fått introduktion?
2. Vet du att lärlingen tagit del av introduktionen?
3. Vet du att lärlingen har fått en broschyr "Välkommen till Hässelby – Vällingby stadsdelsförvaltning som lärling"
4. Vet du att lärlingen tagit del av broschyren?

Introduktion - handledare



1. Information

Att det är en relativ hög svarsfrekvens från handledarna och att de ser det som viktigt att lärlingarna får en övergripande introduktion liksom övriga anställda i stadens verksamheter.

Att introduktionen genomförts om de regler som gäller på arbetsplatsen, Stockholms stad. Vi får också veta om handledarna har vetskap om att en informationsbroschyr lämnats till lärlingarna i samband med introduktionen och om de (lärlingarna) har tagit del av innehållet i broschyren. Vi får dessutom veta att handledarna uppfattar att introduktionen rör sig om den egna

arbetsplatsförlagda introduktionen genom att de hänvisar till sina egna checklistor.

2. Tolkning

Det kan vara svårt för handledarna att veta om lärlingarna har deltagit på introduktionen. Att lärlingarna ska ha en övergripande introduktion, som alla anställda, har många handledare inte kunskap om.

3. Eventuella förändringar

Frågeställningarna till handledarna ska bli tydligare. Att handledarna ska sammankoppla frågorna mer till sin egna arbetsplatsintroduktion.

4. Åtgärder för att göra förbättringar

Det är av stor vikt att genomföra introduktionen mer stegvis till lärlingarna alternativt en föreläsning och/eller eget praktiskt arbete så att vi ser att lärlingarna uppfattar och tar del av innehållet vid introduktionen.

5. Resurser för att göra förändringar

En utökad lärlingsperiod från 6 månader till minst 9 månader. Det bör avsättas mer tid och resurser/personal för att kunna genomföra en tydligare introduktion.

6. Förväntade effekter

Att lärlingarna på ett enklare sätt ska ta till sig introduktionen och lära sig arbetsmarknadens regelverk. Handledarna kan fortsätta samtal kring frågorna och därmed underlätta den arbetsplatsförlagda introduktionen.

Resultat; Lärling 1 Introduktion – svar från handledarna

Introduktionens mål är

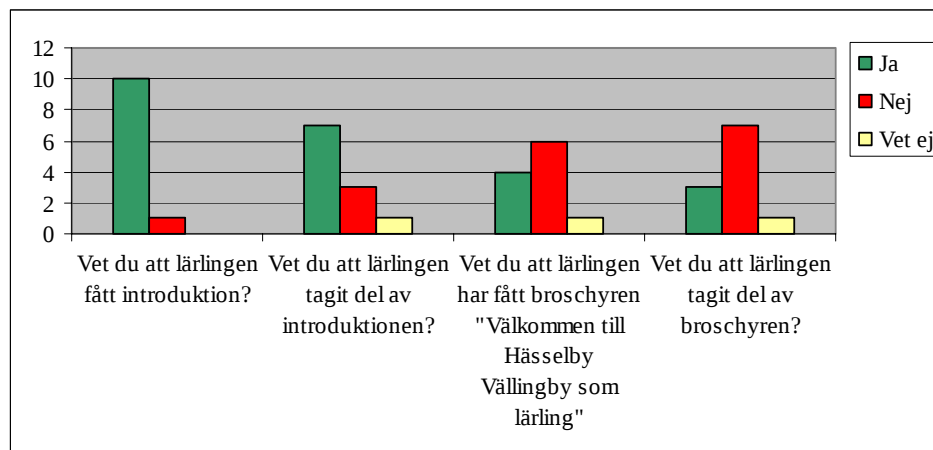
- Att lärlingen ska få introduktion utifrån lagstiftningen
- Att lärlingen ska ha vetskap om vilka avtal/regler som gäller inom arbetsmarknaden/arbetsplatsen
- Att lärlingen inom en månad har fått en övergripande introduktion

Mätningen är gjord 9 januari – 30 juni 2006

Av 15 utskickade enkäter har 10 sänt in svar vilket ger en svarsfrekvens med 67 %.

1. Vet du att lärlingen fått introduktion?
2. Vet du att lärlingen tagit del av introduktionen?
3. Vet du att lärlingen har fått en broschyr "Välkommen till Hässelby – Vällingby stadsdelsförvaltning som lärling"
4. Vet du att lärlingen tagit del av broschyren?

Introduktion - handledare



1.Information

Att det är en relativ hög svarsfrekvens från handledarna och att de ser det som viktigt att lärlingarna får en övergripande introduktion liksom övriga anställda i stadens verksamheter.

Att introduktionen genomförts om de regler som gäller på arbetsplatsen, Stockholms stad. Vi får också veta om handledarna har vetskap om att en informationsbroschyr lämnats till lärlingarna i samband med introduktionen

och om de (lärlingarna) har tagit del av innehållet i broschyren. Vi får dessutom veta att handledarna uppfattar att introduktionen rör sig om den egna arbetsplatsförlagda introduktionen genom att de hänvisar till sina egna checklistor.

2. Tolkning

Det kan vara svårt för handledarna att veta om lärlingarna har deltagit på introduktionen. Att lärlingarna ska ha en övergripande introduktion, som alla anställda, har många handledare inte kunskap om.

3. Eventuella förändringar

Frågeställningarna till handledarna ska bli tydligare. Att handledarna ska sammankoppla frågorna mer till sin egna arbetsplatsintroduktion.

4. Åtgärder för att göra förbättringar

Det är av stor vikt att genomföra introduktionen mer stegvis till lärlingarna alternativt en föreläsning och/eller eget praktiskt arbete så att vi ser att lärlingarna uppfattar och tar del av innehållet vid introduktionen.

5. Resurser för att göra förändringar

En utökad lärlingsperiod från 6 månader till minst 9 månader. Det bör avsättas mer tid och resurser/personal för att kunna genomföra en tydligare introduktion.

6. Förväntade effekter

Att lärlingarna på ett enklare sätt ska ta till sig introduktionen och lära sig arbetsmarknadens regelverk. Handledarna kan fortsätta samtal kring frågorna och därmed underlätta den arbetsplatsförlagda introduktionen.

Resultat; Lärling 1 Handledning – svar från lärlingarna

Handledningens mål

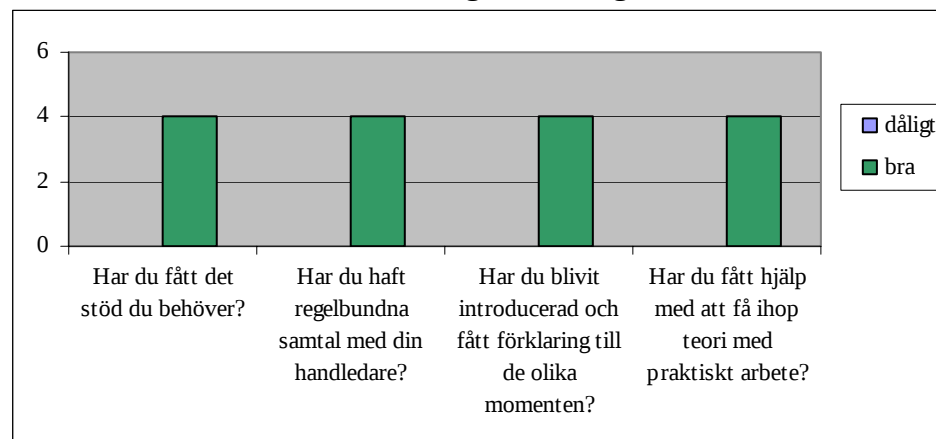
- Att lärlingen ska bli lotsad in i arbetslivet.
- Att lärlingen med stöd ska få ihop de teoretiska studierna med det praktiska arbetet.
- Att lärlingen ska få stöd under sin lärlingsperiod.

Mätningen är gjord 9 januari – 30 juni 2006

Av 15 utskickade enkäter har endast 4 sändt in svar vilket ger en svarsfrekvens med 27 %.

1. *Har du fått det stöd du behövde?*
2. *Har du regelbundet haft samtal med din handledare?*
3. *Har du blivit visad vad du skulle göra och fått förklaring till dem olika momenten?*
4. *Har du fått hjälp med att få ihop de teoretiska studierna med det praktiska arbetet?*

Handledning för lärlingen



1. Information

Att det är en dålig svarsfrekvens. Endast 4 inkomna svar av 15.

2. Tolkning

Resultatet som kommit in är bra men det är inte möjligt att göra någon analys med tanke på svarsfrekvensen. Lärlingarna har känt att de fått ett bra stöd av

sina handledare och getts möjlighet till att diskutera olika frågeställningar rörande både teori och praktik. Lärlingarna har upplevt sin situation som lärorik och att det har varit en stimulerande och rolig tid.

3. Eventuella förändringar

Att lämna över enkäten till lärlingarna personligt och invänta deras svar. Detta ska göras i samband med det utvärderingssamtal rörande anställningsbarhet som hand-ledare, projektledare och lärling har.

4. Åtgärder för att göra förbättringar

Se ovan. Samt att lärlingarna också då får möjlighet att direkt framföra sina synpunkter.

5. Resurser för att göra förändringar

Tid för samtal. Att handledarna och lärlingarna får den tid som behövs för att genomföra samtalet.

6. Förväntade effekter

Att lärlingarna tänker på hur deras lärlingsperiod varit och att de själva tillsammans med handledarna kan förbättra perioden.

Resultat; Lärling 1
Anställningsbarhet – svar från handledare

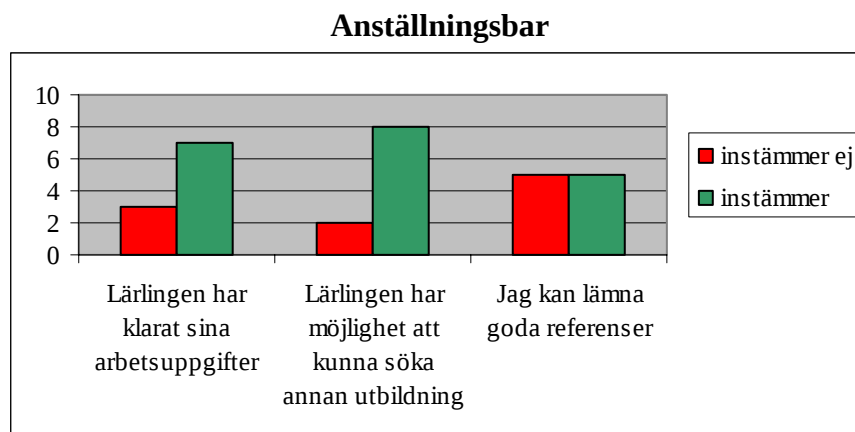
Anställningsbarhetens mål är

- Att säkerställa bedömningen av lärlingen vid slutet av lärotiden.
- Att säkerställa lärlingens kunskap på lärlingsplatsen utifrån fastställd checklista och att hon/han kan omsätta sina teoretiska kunskaper till arbetsuppgiften.
- Att handledaren tillsammans med lärare (från utbildningsanordnaren) ges möjlighet att i regelbundna samtal tillsammans med lärlingen få fram om de är anställningsbara.
- Att lärlingen under läroperioden ska få verktyg och möjligheter till att bli anställningsbar.
- Att lärlingen under lärotiden ska veta hur hon/han följer arbetsmetoden och får erfarenheter och kunskaper

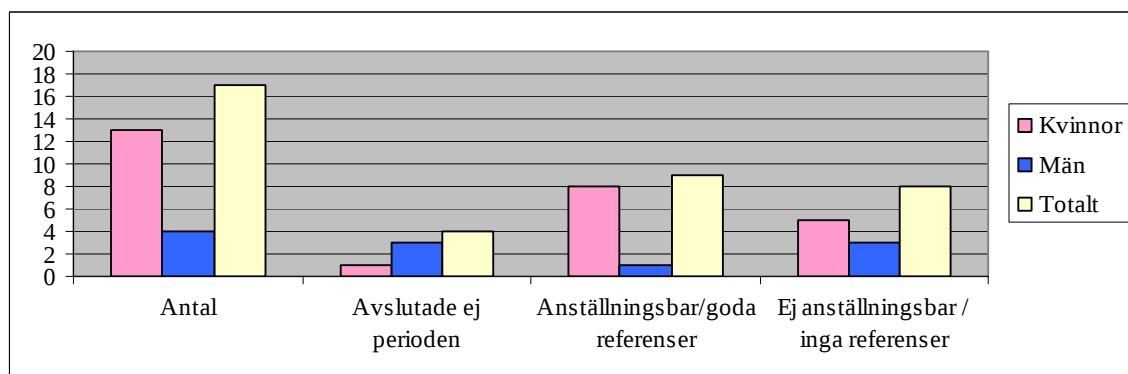
Mätningen är gjord för perioden 9 januari – 30 juni 2006 och avser att visa antal lärlingar som deltagit, inte fullföljt utbildningen, erbjudna semestervikariat samt anställningsbar eller inte. Med anställningsbar avser vi den lärling som kan och har möjlighet att delta på arbetsmarknaden alternativt studera vidare och som får goda referenser från handledare, projektledning och de lärare som medverkat i projektet.

Av 15 utskickade enkäter har 10 svar inkommit vilket ger en svarsfrekvens med 66 %.

1. *Lärlingen har klarat sina arbetsuppgifter*
2. *Lärlingen har möjligheter att söka annan utbildning*
3. *Jag kan lämna goda referenser*



Antal medverkande, kvinnor och män/genomgick inte hela lärlingsutbildningen/antal anställningsbara med goda referenser och inte anställningsbara.



	Antal	Avslutade ej perioden	Anställningsbar/goda referenser	Ej anställningsbar / inga referenser
Kvinnor	13	1	8	5
Män	4	3	1	3
Totalt	17	4	9	8

1. Information

Vi ser antal lärlingar som medverkat och som inte kunnat genomgå utbildningen. Får också information om vilka som sökt vidare till utbildning alternativt erbjudits vikariat inom arbetsområdet. Det framkommer också fördelningen antal män och kvinnor i projektet.

2. Resultatet

Det är ett bra resultat men det är en subjektiv bedömning och ska kompletteras med skolans bedömning. Utifrån detta kan bedömningen kännas lite osäker.

3. Eventuella förändringar

I bedömningen finns inte den teoretiska delen med vilket kan innebära en förändring för lärlingarna. Det är av stor vikt att samtalet om anställningsbarhet sker mellan projektledning/handledare samt lärling. Detta bör ske inför avslutningen av lärlingsperioden.

4. Åtgärder för att göra förbättringar

Deltagandet av lärarna hos utbildningsanordnare när den arbetsplatsförlagda utvärderingen sker – då även den teoretiska delen faller på plats. Det kan också finnas behov av utvärdering efter halva tiden. Ta fram mål som lärlingarna ska uppnå och dessa mål ska diskuteras med handledarna.

5. Resurser för att göra förändringen

Att vid behov få hjälp från utbildningsanordnaren för att göra sammanställningen av resultatet ifrån den teoretiska delen/ skolan.

6. Förväntade effekter

Att på ett tydligare sätt visa resultat och göra sammanställningen mer tydlig. Detta innebär att det blir lättare för andra att ta del av resultatet.