

Resultat; Lärling2

Rekrytering – svar från handledarna

Rekryteringsmål är

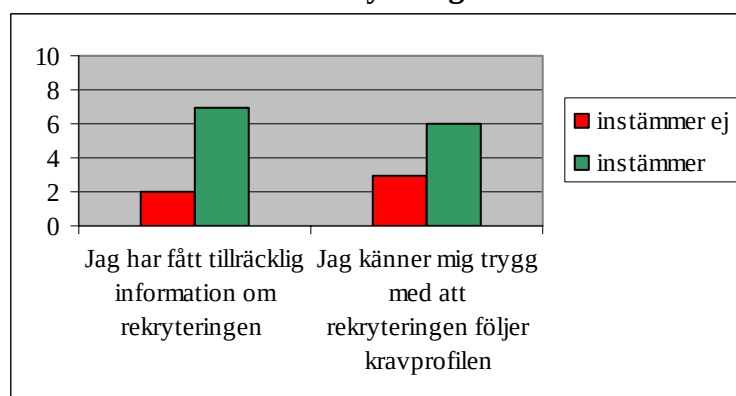
- Att veta vad lärlingssystemet innebär
- Att uppleva att förväntningar och förutsättningar tas tillvara utifrån projektets krav
- Att lärlingen uppfyller kravprofil som arbetsplatsen satt upp
- Att handledarna känner sig trygga att rekryteringsarbetet genomförs på ett professionellt sätt
- Att rekryteringen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

Mätningen är gjord 10 april – 30 september 2006.

Av 9 utskickade enkäter har 9 svar inkommit vilket ger en svarsfrekvens med 100 %.

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.

77 % av handledarna instämmer i fråga 1 och att 66 % instämmer i fråga 2.

2. Resultat

I denna rekrytering har inte nya handledare deltagit i arbetet med att ta fram kriterier för lärlingen. Projektledningen har utgått ifrån de tidigare framtagna kriterierna. Detta ger en bild av att handledarna inte uppfattar att de deltagit i rekryteringsarbetet. Övervägande av handledarna har blivit informerade om hur vi har gått tillväga. Några av handledarna har kommit in under löpande lärlingsperiod vilket gör att de inte fått samma information som övriga.

3. Eventuella förändringar

Det bör beaktas i det fortsatta arbetet vikten av delaktighet och samarbete med handledarna vad gäller de kriterier vi använder oss av i rekryteringen av 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 få en ökad delaktighet vid det förberedande rekryteringsarbetet.

5. Resurser för att 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 2 Introduktion – svar från lärlingarna

Introduktionens mål

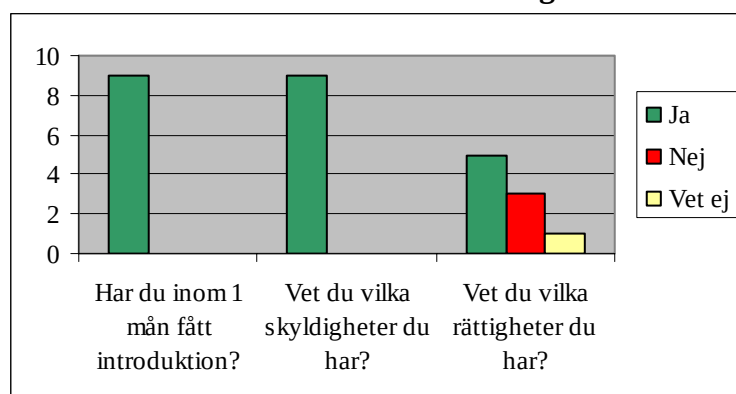
- Att lärlingen ska få introduktion på samma villkor som övriga nyanställda i Stockholms stad.
- Att lärlingen ska få kunskaper om vilka avtal/regler som gäller inom arbetsmarknaden/arbetsplatsen
- Att lärlingen inom en månad ska ha fått en övergripande introduktion

Mätning gjord 10 april – 30 september 2006

Av 9 utskickade enkäter har 9 svarat. Det är en svarsfrekvens på 100 %. Varje lärling har vid samtal med handledaren och projektledaren fått enkäten och svarat direkt.

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 svarsfrekvensen är maximal.

2.Resultat

Det bra resultatet beror på att enkäterna överlämnades personligt till lärlingarna och projektledningen fick svaren direkt i hand. Det kunde vid tillfället också föras ett samtal kring frågeställningarna. Svaren visar att lärlingarna är medvetna om att de fått introduktion i inledningen av lärlingsutbildningen. De vet också vilka skyldigheter de har men det är svårare att peka på vilka rättigheterna är. Vetskapen om att det finns – Ja men inte vilka. En har också svarat både ”ja och nej” och detta har vi i diagrammet visat som ”vet ej”.

3. Eventuella förändringar

Vi har gjort förändringar sedan ”lärling 1” genom att vi på ett mer strukturerat sätt lämnat över enkäterna och samtidigt fått in svaren. Vi har däremot ännu inte gjort den förändringen på introduktionen som vi skulle behöva – en mer grundläggande och att den ska sträcka sig över en längre period.

4. Åtgärder för att göra förbättringar

Introduktionen för lärlingarna ska ske under en längre period med kortare intervaller och att de ska få arbeta mer praktiskt med innehållet i introduktionen. Ska också tydliggöra varför det finns en introduktion av detta slag.

5. Resurser för att genomföra förändringar

När det gäller den övergripande introduktionen så behövs det mer löpande tid och en mer schemalagd period då denna introduktion ska ske. Tid för handledarna att introducera på arbetsplatsen och att vara aktiv med lärlingen under både introduktionstiden och lärperioden. 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 2 Introduktion – svar från handledarna

Introduktionens mål är

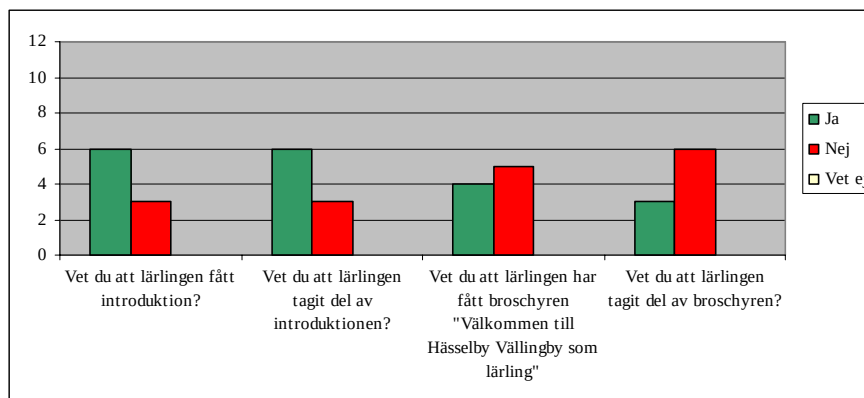
- Att lärlingen ska få introduktion utifrån lagstiftningen
- Att lärlingen ska ha vetskap om vilka avtal/regler som gäller inom arbetsmarknaden/arbetsplatsen
- Att lärlingen inom en månad ha fått en övergripande introduktion

Mätningen är gjord 10 april – 30 september 2006

Av 9 utskickade enkäter har 9 sändt in svar vilket ger en svarsfrekvens med 100 %.

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 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 att de flesta av handledarna inte 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. Någon uppger sig veta att introduktionen har genomförts just för informationen har kommit från projektledningen. D v s personen har deltagit på de gemensamma träffar som anordnats för handledarna.

3. Eventuella förändringar

Att handledarna ska sammankoppla frågorna mer till sin egen arbetsplatsintroduktion och att denna information ska ges på ett tidigt stadium redan i uppbyggnaden av lärlingssystemet.

4. Åtgärder för att göra förbättringar

Att några av handledarna kan medverka vid introduktionen och bidra med den kompetens som de har. 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

Att lärlingsperioden blir längre, 6 månader till minst 9 månader. Det bör avsättas mer tid och resurser/personal för att kunna genomföra en tydligare introduktion. B la medverkan av handledare.

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 2 Handledning – svar från lärlingarna

Handledningens mål

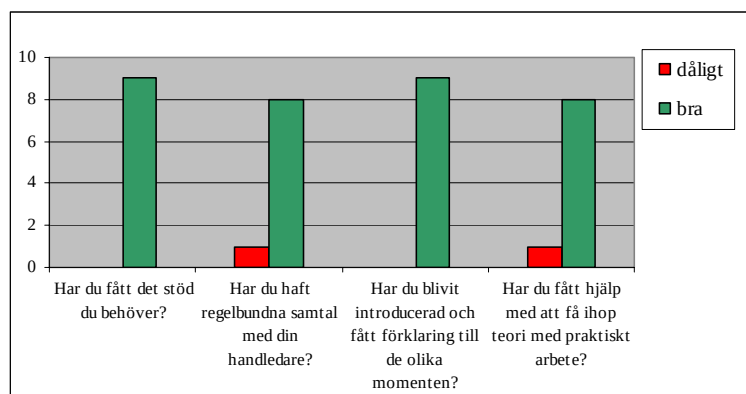
- Att lärlingen ska bli lotsad in i arbetslivet.
- Att lärlingen med stöd ska få ihop de teoretiska studierna med det praktiska arbetet.
- Att lärlingen ska få stöd under sin lärlingsperiod.

Mätning gjord 10 april – 30 september 2006

Av 9 utskickade enkäter har 9 svarat. Det är en svarsfrekvens på 100 %. Varje lärling har vid samtal med handledaren och projektledaren fått enkäten och svarat direkt.

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

Handledning för lärlingen



1. Information

Att svarsfrekvensen är maximal.

2. Resultat

Lärlingarna har under sin period upplevt att de fått ett stort stöd från sina handledare. Detta trots att många handledare har haft en pressad arbetssituation. Arbetsplatserna har också samarbetat med övriga kollegor inom enheten vad gäller handledning till lärlingarna. Några lärlingar har fått möjlighet att "växa" d v s få ett ökat ansvarsområde. De lärlingar som har svenska som andra språk har även fått hjälp med det svenska språket, yrkessvenska. En av lärlingarna har inte fått regelbundna samtal med sin handledare och detta beror på arbetssituationen. Istället har samtalen skett mer öppet vid pågående verksamhet.

3. Eventuella förändringar
Att vid introduktionen av nya handledare i lärlingssystemet påtala viktigheten av att boka in regelbundna samtal.
4. Åtgärder för att göra förbättringar
Regelbundna samtal ska finnas med i den uppdragsbeskrivning som handledarna ska skriva under samt en uppdragsbeskrivning till ansvarig chef. Det medför att chefen ger sitt samtycke till att handledarna får ta tid för detta uppdrag.
5. Resurser för att genomföra förändringar
Tid för handledarna att hålla regelbundna samtal med lärlingarna.
6. Förväntade effekter
En bättre struktur på lärlingstiden och lärlingarna får ett mer kontinuerligt stöd vilket innebär en ökad anställningsbarhet.

Resultat; Lärling 2 Coachning – svar från handledarna

Mål för coachning

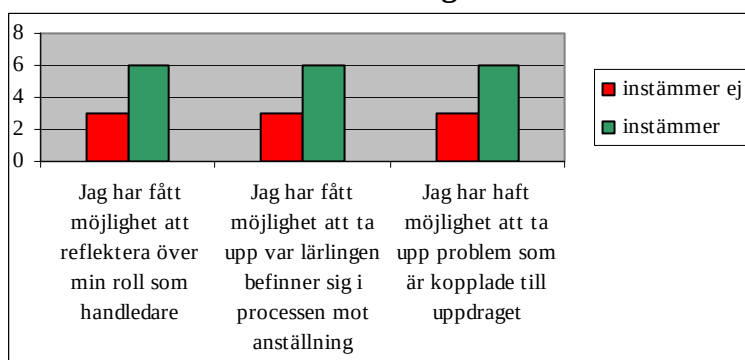
- Att handledarna ska få möjlighet till reflektion i sin roll.
- Att ge verktyg för att leda lärlingarna i det dagliga arbetet
- Att få möjlighet att ta upp problem/svårigheter som är kopplade till uppdraget
- Att lärlingarna därigenom får stöd och förtroende för sin handledare mot målet till anställningsbarhet

Mätning gjord 10 april – 30 september 2006

Av 9 utskickade enkäter har 9 svar inkommit vilket ger en svarsfrekvens med 100 %.

1. Jag har fått möjlighet att reflektera över min roll som handledare.
2. Jag har fått möjlighet att ta upp var lärlingen befinner sig i processen mot anställningsbarhet.
3. Jag har fått möjlighet att ta upp problem/svårigheter som är kopplade till mitt uppdrag som handledare.
4. Antal träffar jag varit på.

Coachning



1. Information

Att alla, 100 %, har reflekterat över sin funktion som handledare.

2. Tolkning av resultatet

Någon antydde i en kommentar att det hade varit lättare att reflektera över sitt handledarskap om lärlingen hade haft en högre närvaro. Övriga har endast närvarat vid ett eller inga tillfällen. Enligt kommentarerna så upplevde handledarna att det fanns möjlighet att diskutera hur det fungerar för lärlingarna. Att det har varit lätt att ta upp frågor och få ett bra stöd. En som inte deltagit har ändå haft möjlighet att diskutera med övriga kollegor om de olika frågeställningarna. Någon har endast haft kontakt med projektledningen i sakfrågor och där fått stöd. En handledare uttryckte önskemål om fler tillfällen att träffas och hon tyckte att coachningen var nödvändighet för hennes roll och funktion som handledare.

3. Eventuella förändringar

Coachningen ska vara obligatorisk och handledargruppen större för att ge ett rikare diskussionsutbyte. Träffarna ska vara förbestämd och mer ofta samt vara väl förankrade hos närmast ansvarig chef. Det ska också klargöras mellan projektledning och ansvarig chef/handledare att det är ett uppdrag som man har tagit på sig och det finns förpliktelser att följa.

4. Åtgärder för att göra förbättringar

Att på ett inledningsstadium förankra vikten av coachningsträffarna med ansvarig chef och handledare samt att tid ska avsättas för detta. Att det finns uppdragsbeskrivningar som undertecknas av respektive chef/handledare och projektledning. Detta för att göra tydlig vikten av det uppdrag som varje deltagare har.

5. Resurser för att göra förändringar

Bättre struktur och planering både i verksamheterna och för träffarna för att de ska fylla en funktion för handledarna.

6. Förväntade effekter

Att handledarna ska ges större möjlighet till stöd i sin funktion. Detta ska leda till att lärlingarna får den allra bästa handledning under sin lärlingsperiod.

Resultat; Lärling 2 Anställningsbarhet – svar från handledare

Anställningsbarhetens mål är

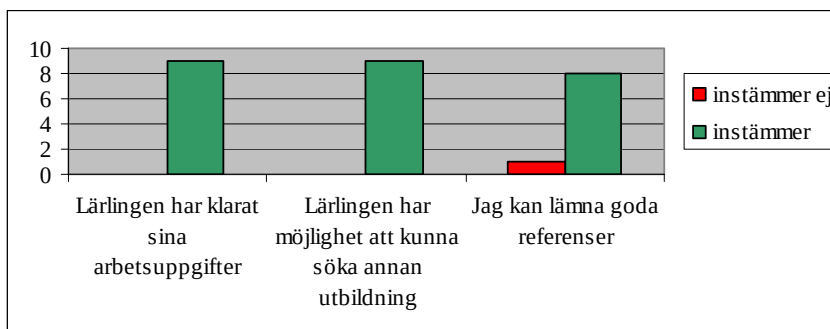
- Att säkerställa bedömningen av lärlingen vid slutet av lärotiden.
- Att säkerställa lärlingens kunskap på lärlingsplatsen utifrån fastställd checklista och att hon/han kan omsätta sina teoretiska kunskaper till arbetsuppgiften.
- Att handledaren tillsammans med lärare (från utbildningsanordnaren) ges 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 10 april – 30 september 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.

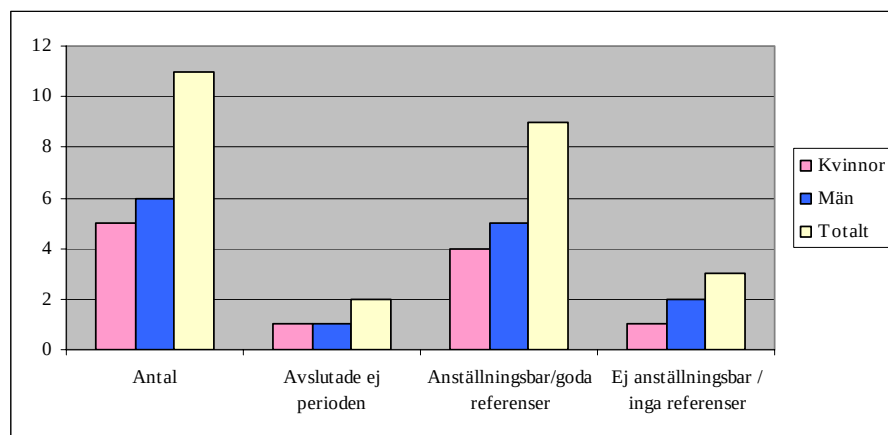
Av 9 utskickade enkäter har 9 svar inkommit vilket ger en maximal svarsfrekvens.

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

Anställningsbar



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	5	1	4	1
Män	6	1	5	2
Totalt	11	2	9	3

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. Vid bedömningen har projektledare/handledare och lärling samtalat kring lärlingstiden och anställningsbarheten. (saknar bedömning från en handledare) men har samtalat med lärlingen)

4. Åtgärder för att göra förbättringar

Deltagandet av lärarna hos utbildningsanordnare när den arbetsplatsförlagda utvärderingen sker – då även den teoretiska delen faller på plats. Ta fram mål som lärlingarna ska uppnå och dessa mål ska diskuteras med handledarna. Projektledningen gjorde arbetsplatsbesök under sommarperioden för att samtala med lärlingarna och handledaren i syfte att få en halvtidbedömning.

5. Resurser för att göra förändringen

Att vid behov få hjälp från utbildningsanordnaren för att göra sammanställningen av resultatet ifrån den teoretiska delen/ skolan. Det ska avsättas tid för arbetsplatsbesök i förväg tillsammans med utbildarna.

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.

