



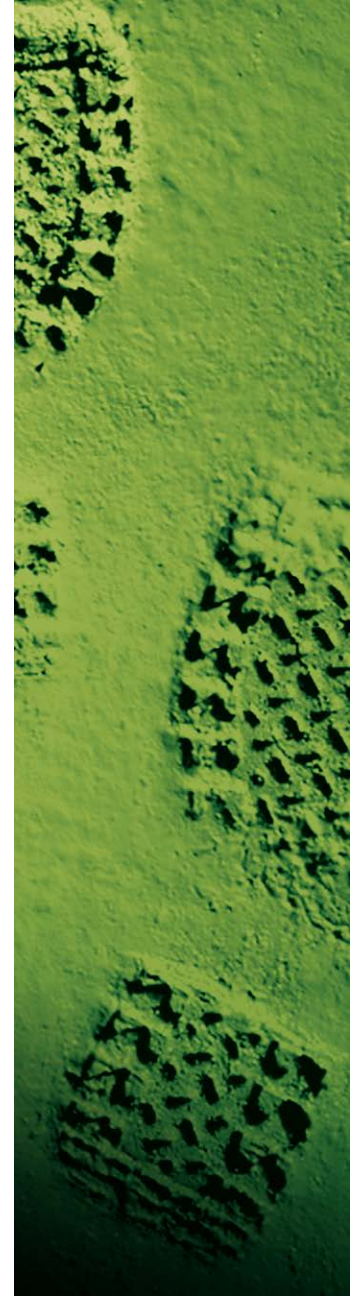
Att handleda
en lärling!
Bakgrund



BYN
BYGGNADSINDUSTRINS YRKESNÄMND

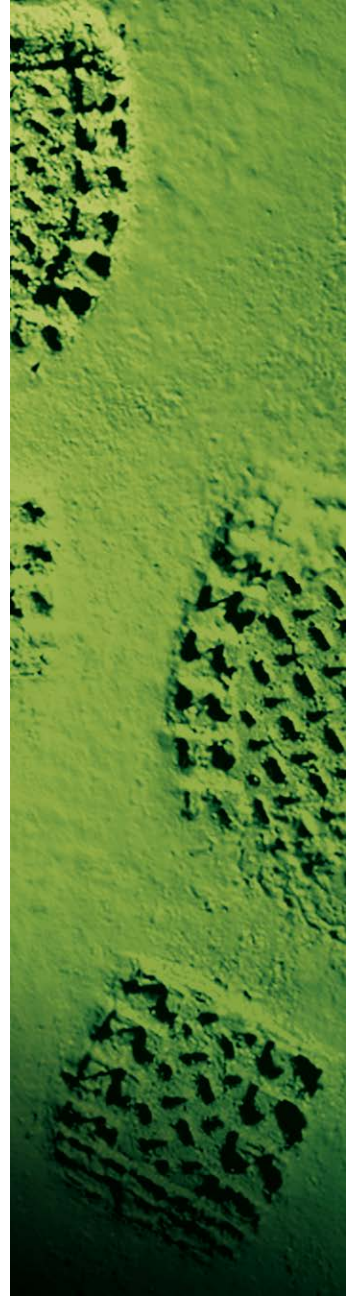
Handledarens roll

- En statusuppgift
- Vad ingår i rollen
- Ett stöd och ett "bollplank"

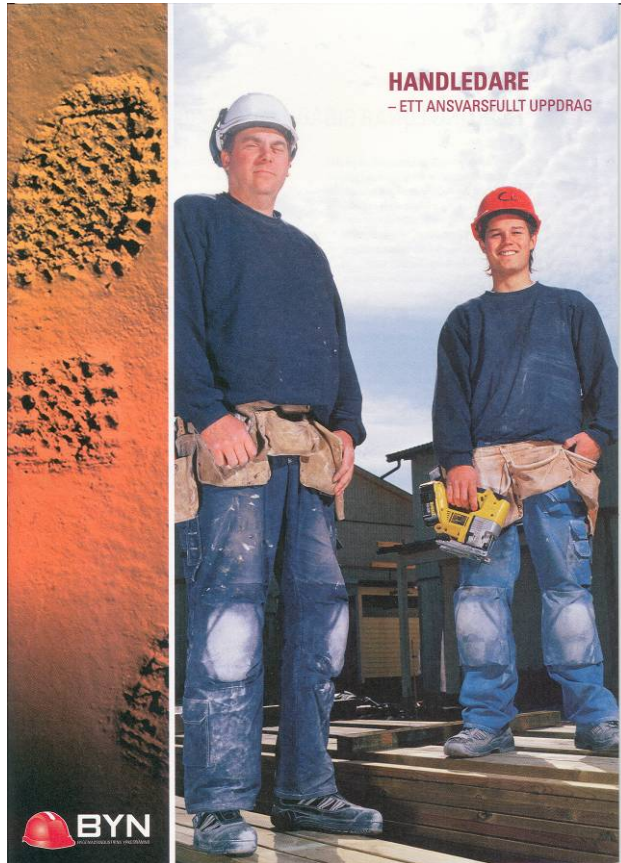


Introduktionen av lärlingen

- Introduktionen är viktig – den ger den bilden av föreraget som du ger
- En bra introduktion påverkar trivseln från början
- Viktiga punkter att ta upp



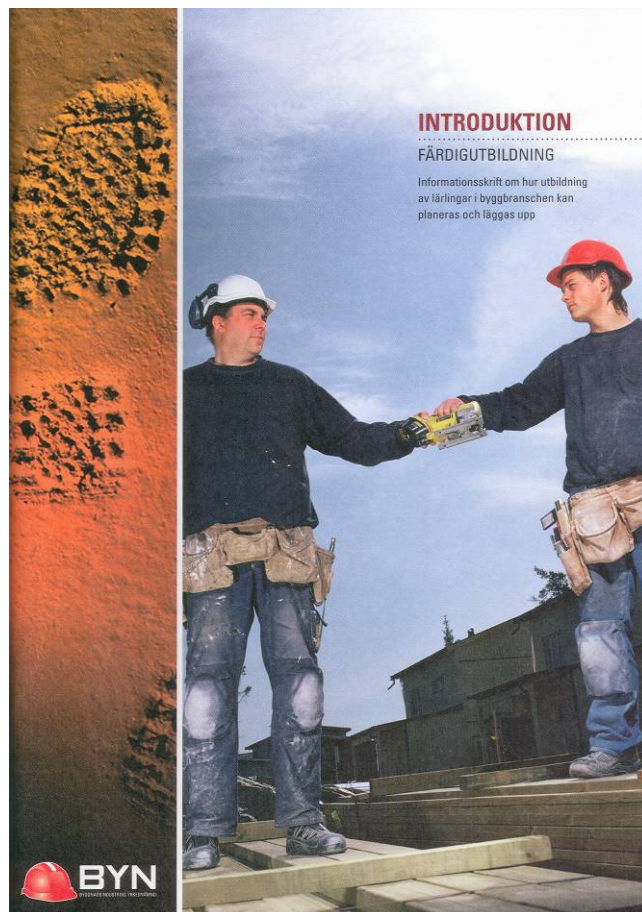
”Handledare”



”fyra enkla steg”

- 1) Lär känna din lärling
- 2) Sätt upp mål
- 3) Gör en utbildningsplan
- 4) Gör uppföljningar

”Introduktion”



Några punkter...

- 1) Introduktion
- 2) Utbildningsklimat
- 3) Utbildningsplan där lärlingen är delaktig
- 4) Uppföljning av kunskapsutvecklingen

Sex bedömningspunkter

- **Yrkeskunskapsutveckling**
- **Social/samarbete**
- **Punktlighet**
- **Noggrannhet** i arbetsprestationer
- **Initiativförmåga** och **självständighet**
- **Ergonomi** och **arbetsmiljötänkande**



Ett bra utbildningsklimat

- Lärlingen bör alltid vara delaktig i sin utbildningsplanering
- Öppenhet för synpunkter är viktigt
- Stimulera till eget tänkande
- Samarbete är viktigt att lära sig
- Ergonomi
- Erfarenhet av hela byggprocessen

När det uppstår problem!

- Visar inte respekt för de regler som råder på arbetsplatsen?
- Sociala begränsningar? Vad?
- Saknar intresse och initiativförmåga? Rätt yrkesval?
- Lärlingen går inte ihop med sina handledare/laget?
- Inser inte sina brister och begränsningar (begränsad förmåga till självkritik)
- Ta itu med problemen vid första signal från arbetskamraterna
- "Tummen mitt i handen" –person
- Enskild diskussion med lärlingen – be lärlingen att föreslå åtgärder, följ upp!
- Gruppsamtal i laget!
- Ibland får man ge upp!!! Men lärlingen måste få ärlig återkoppling!

Vad är då förutsättningarna?

- **Praktiskt arbete med uppgiften** (man lär sig tekniken och handengagemanget)
- **Aktivt deltagande** i alla aktiviteter (diskussioner, planeringsmöten på arbetsplatsen skapar en bild om vad som ingår i yrkesrollen)
- **Modell** (en erfaren yrkesutövare)
- **Lärlingens egen vilja att lära sig**
- **God läromiljö** som ger bl a:
 - Stöd, uppmuntran.
 - Återkoppling till prestationer
 - Tydligt ansvar (vissa uttalade krav)
- **Mognad**



... och vad krävs det för att kunna skapa förutsättningarna?

- **Kännedom** om lärlingens bakgrund, personlighet, svagheter och styrkor
- **Samverkan** och **tvåvägskommunikation** mellan *lärling – utbildningsansvarig (handledare) - laget!*
- **Tillåtande attityd** – *lärlingens åsikter är också viktiga (båda lär sig av varandra)*
- Intresse för att skapa bra lärosituationer
- Möjlighet för lärlingsansvarig att **diskutera problem och få stöd** (ledningen, lagmedlemmar)

Hur lär sig en oerfaren person en ny arbetsuppgift!

- **Lärlingen ser** hur arbetsuppgiften utförs av erfarna yrkesarbetare
- **Prövar** själv (*härma*)
- **Får lösa** arbets-uppgiftsrelaterade **problem**
- **Samtal (återkoppling)** kring arbetsuppgiften och lösningen
- Spontana "*pröva på själv*" – aktiviteter
- Historier och berättelser (äldre yrkesarbetare är en "guldgruva")



Oerfaren lärling

- Börjar sin väg mot yrkes-kunskaperna med enklare sysslor (*lära sig handskas med material, verktyg, hålla snyggt på arbetsplatsen mm*)
- Ges förtroende i den takten han/hon klarar av
- Lärlingen kan inte själv alltid bedöma vad som viktigt att lära sig och varför vissa sysslor ska göras

Lärlings ansvarig kan:

- **Motivera** sysslorna!
- **Koppla ihop med lärande: *Du ska göra så här och det är därför att...***
- **Ge tidsram (*hur länge*)**

Alla lärlingar har olika förutsättningar... men de flesta kan bli bra yrkesarbetare i slutändan!

- Det finns inga "**hopplösa lärlingar**". Det är oftast metoden eller lärosituationen som det är fel på!
- Alla har olika förutsättningar att lära sig (olika takt och på olika sätt)!
- **Mognaden** styr delvis förutsättningarna för utvecklingen
- Många ungdomar har inte full mognad *kroppsligt* och *förståndsmässigt* under första utbildningsåret
- **Sociala mognaden** spelar också en roll (*en del behöver förebilder "gränser" och vägledning även långt över tjugoårsåldern*)
- **Tidigare erfarenheter** påverkar läroprocessen!
- Viktigt att ta reda på lärlingens bakgrund och tidigare erfarenheter
- Anordna gärna "*en stödperson*" utan egentlig handledaransvar" till varje nyanställd lärling

Olika uppfattningar?

- Om lärlingen inte fungerar tillfredsställande – **upplys alltid lärlingen** i enskilt samtal om detta (**snarast**)
- Ge det positiva först, sedan kritiken **sakligt och konkret**
- Diskutera tillsammans hur lärlingen skulle kunna utvecklas inom de områden där bristanderna finns.
- **Dokumentera** vad som sagts
- Följ upp snabbare – om positiv utveckling sker – tala om detta för lärlingen (**beröm**)

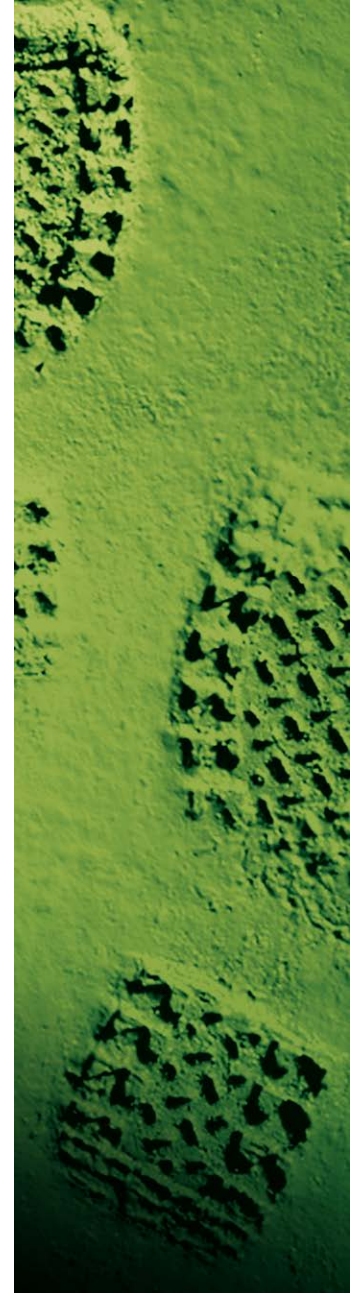
Mognadsprocessen har många sidor?

- Fysisk
- Psykisk
- Social



Exempel!

- **Längdväxten** avslutas runt 20-22 års ålder (killar)
- **Levern är inte färdigutvecklad före 18 års ålder**
- **Hormonproduktionen** som "gör" killar till män och tjejer till kvinnor är inte klar (trötthet)
- **Man iakttar och härmar andra** (behov av förebilder)
- **Man lär sig att "bli/vara" en man/kvinna**
- **Man växlar mellan olika roller och skepnader** (omogen - mogen)
- **Man provocerar för att få veta var gränsen går!**
- **Frustration** ("hormonerna styr" - samhället sätter gränser)



Enkla arbeten – *sur lärling!*

- **Oerfaren lärling får ofta börja med enklare sysslor** (*lära sig städa, gör enklare arbeten*)

Viktigt:

- Informera varför!
- Ge tidsperspektiv!
- Följ upp att det blir variation!
- Berätta att detta hör till yrkesutbildningen

Vägen till att bli en kunnig yrkesarbetare?

- Se till att lärlingen får vara med i diskussioner som berör olika yrkes- (arbets-) relaterade problem som kan uppstå i dagliga arbetet
- Be förslag av lärlingen hur problemen kunde lösas
- Låt lärlingen alltid planera och genomföra sina (tilldelade) arbetsinsatser
- Låt lärlingen vara med då och då ni går igenom ritningar, planer, kostnader mm

Mera problemlösning – *sammanhangsträning*



- Låt lärlingen delta i några **planeringsmöten** och se hur teori och praktik kan förenas
- Låt lärlingen delta i **skyddsronden** (ev leda eller ge förslagen)
- Ta lärlingen runt i byggmiljön och be förslag om hur t *ex bygg-materialet ska skyddas, bygget städas, arbetsuppgifterna ska genomföras* (vilken ordning – varför)
- Be lärlingen fundera över och ge förslag på vad som blir ***följden*** av felaktiga åtgärder

Vart kan du vända dig?

- Har du frågor om ett specifikt fall av färdigutbildning eller lärling ska du vända dig till RYK, din Regionala Yrkeskommitté. Adressen hittar du på www.byn.se.
- Har du frågor om det nya Yrkesutbildningsavtalet ska du vända dig till BYN, Byggnadsindustrins Yrkesnämnd, www.byn.se.
- Du kan alltid ta kontakt med ditt fackförbund eller arbetsgivarorganisation.