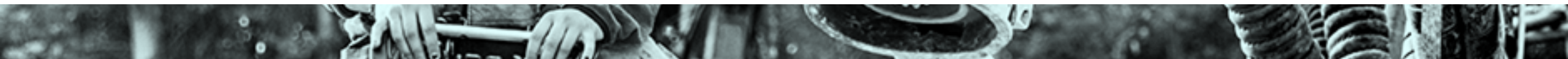




Vad innebär det att vara ett iAPL-företag?



Den här presentationen förklarar vad iAPL står för, vad det innebär för ert företag och hur ni ansöker om att bli det.

Innehåll

- Vad menas med apl och vad är iAPL?
- Storyn bakom Inkluderande arbetsplatslärande (iAPL)
- Vilka riktlinjer och kriterier gäller och vad innebär dessa?
- iAPL påverkar hela arbetsplatsen
- Mervärden för iAPL-företag/arbetsplatser.
- Vilka förväntningar finns på iAPL-företag och iAPL-arbetsplatser?
- På vilken nivå ansluter sig ett företag och hur går det till?

Kort förklaring av själva begreppet apl?

Apl betyder *arbetsplatsförlagt lärande* och syftar till praktik för elever på en eller flera arbetsplatser utanför skolan. Det innebär att kurser eller del av kurs förläggs till dessa olika arbetsplatser.

Syftet med apl är att eleverna ska utveckla yrkeskunskaper, en yrkesidentitet samt reflektera över yrkeskulturen och bli en del av gemenskapen på en arbetsplats. Eleverna ska utvecklas i verklig arbetsmiljö, bli anställningsbara, säkra och välutbildade.

Skolans huvudman ansvarar för att elevernas apl uppfyller kraven för utbildningen. Men när eleven **är på arbetsplatsen är det arbetsgivarens ansvar att eleven inte utsätts för någon form av diskriminering eller kränkande behandling.**

Gymnasieskolans alla nationella yrkesprogram ska ha apl i minst 15 veckor enligt gymnasieförordningen.

Läs mer på: <https://www.skolverket.se/publikationsserier/ovrigt-material/2022/planera-genomfor-och-folj-upp-arbetsplatsforlagt-larand>

Okey, då har vi koll på vad apl är. Men vad är då iAPL?

Före skolverkets term apl har vi lagt till ordet *inkluderande*. Förkortning blir iAPL. Det står för ett ***inkluderande arbetsplatslärande***.

Märkningen iAPL har som syfte att lyfta och uppmärksamma företag som tar emot alla apl-elever inkluderande. Både för skolor, elever, föräldrar och uppdragsgivare.

Med iAPL vill vi lyfta och förstärka inkluderande företag samt elevers rätt till praktik på arbetsplatser som främjar lika rättigheter, möjligheter samt förebygger kränkningar och diskriminering.

En framgångsrik apl

- *En framgångsrik apl bygger på att eleven känner sig omtyckt trots fel och brister, får hjälp och instruktioner utifrån sin egen förmåga, får komma med önskemål och förslag samt uppmuntras till eget tänkande och problemlösning.*

En kort sammanfattande text med essensen av hur en iAPL-arbetsplats tar emot en elev.

Med inkluderande arbetsplatslärande menar vi:

- Att varje elev som kommer till arbetsplatsen från gymnasieskolan ska välkomnas. Helt oberoende av kön, etnicitet eller funktionsvariationer.
- Att företaget skapar förutsättningar för att ta emot alla slags elever dock givetvis med hänsyn taget till riskbedömning på den fysiska byggarbetsplatsen och dess begränsningar.

Exempelvis kan inte tjejer nekas praktikplats för att arbetsplatsen inte kan ordna ett omklädningsrum. En iAPL-arbetsplats löser ett omklädningsrum.

Storyn bakom iAPL

- iAPL började som ett tankefrö i BYNs mångfalds- och jämställdhetsarbete. Sedan växte fröet till att även innefatta branschens kompetensförsörjning.
- Ur dessa tankar föddes idén om ett *inkluderande arbetsplatslärande* för alla elever (iAPL). Visionen blev att ingen elev ska lämna branschen på grund av en snäv kultur eller ett utanförskap.
- En projektgrupp sattes samman med Byggföretagen, Byggnads och Peabskolan som gemensamt tog fram konceptet genom enkäter, workshops och ett pilottest där elever, yrkeslärare och företag kom till tals.
- En projektledare tillsattes i form av Pia Berg som fick uppdraget att leda och utveckla arbetet framåt.
- Fokusområden som arbetsgivaren behöver ha på plats för att vara inkluderande synliggjordes och paketerades till en produkt.



VI ÄR EN iAPL- ARBETSPLATS!

EN INKLUDERANDE ARBETSPLATS

- Behandlar alla schysst, så att alla känner sig inkluderade och välkomna,
- Bjuder in apl-eleven i samtal och visar omsorg på arbetsplatsen,
- Arbetar aktivt för jämställdhet och mångfaldsfrågor,
- Förstår att apl-eleven är under utbildning och är en del av arbetslaget,
 - Använder ett språk som inte är stötande eller nedsättande,
- Accepterar inte kränkande kommentarer eller trakasserier och säger ifrån.



Korta enkla riktlinjer för iAPL

- Varje iAPL-arbetsplats har den här postern uppsatt på väl synliga ställen.
- iAPL-ansvarig på arbetsplatsen informerar alla om vad det innebär att vara en iAPL-arbetsplats.
- Alla företagets företrädare på arbetsplatsen uppträder som iAPL-ambassadörer och säger ifrån när det behövs.

För att bli ett iAPL-företag ska vissa *kriterier* uppfyllas

1. Elevens lärande ska vara i centrum.
2. Företaget ska ha utbildade handledare.
3. Riktlinjer, handlingsplaner, policydokument samt rutiner ska finnas för att motverka sexuella trakasserier, kränkningar och diskriminering samt för hur saker hanteras när något av ovanstående dock inträffar.
4. Företaget ska ha en tydlig process kring hur elevärenden hanteras gällande dessa ovan nämnda områden i samverkan med skolan.
5. Företaget ska vara kollektivanslutet. I samband med ansökan kontrolleras att det är ett medlemsföretag i Byggföretagen eller ME alternativt om det finns hängavtal med Byggnads eller Seko.

Vad menas då med att *elevens lärande* ska vara i centrum hos företaget?

- Företaget medverkar aktivt i trepartssamtal med lärare och elev för att tydliggöra förväntade resultat av lärande under apl-perioden.
- Företaget och alla på arbetsplatsen har en förståelse för att eleven är under utbildning.
- iAPL-företaget informerar arbetsplatsen där eleven placeras om vad det innebär att vara elev under lärande samt vad det innebär att vara en iAPL-arbetsplats. Hos BYN finns ett pedagogiskt enkelt material för ändamålet.
- Ett iAPL-företag ger handledaren rätt förutsättningar för sitt uppdrag. Det innebär att få tid till förberedelser, att visa, göra om och instruera.

Hur kan ett bra *trepartssamtal* se ut?

” Ett sätt att stödja handledningen av elevens lärande är att ha trepartssamtal. I sådana samtal kan läraren stämma av planeringen med elev och handledare. Samtalet är också ett tillfälle där läraren kan bedöma elevens kunskaper för att lyfta elevens framgångar och utvecklingsbehov. Trepartssamtal som sker i slutet av apl-perioden kan också ge läraren underlag för bedömning för betygsättning i kursen eller kurserna.”

Exempel på trepartssamtal finns i Skolverkets handledarutbildning på webben. På BYNs hemsida under rubriken iAPL finns även en checklista som hjälp inför första mötet med elev och skola.

[Första mötet med elev och skola inför apl](#)



Handledare och iAPL kriterier

- Företaget har utbildade handledare för alla apl-elever. Handledarutbildningar som är branschinriktade och godkända av skolverket rekommenderas men är inget krav. Utbildningar inom föreningslivet eller t.e.x. andra branscher går också bra.
- Företaget kan beskriva hur de har kontroll på vilka handledare som är utbildade samt sina rutiner för att utbilda handledare löpande.
- Företaget har utöver handledaren ytterligare en person som eleven tryggt kan vända sig till när handledaren inte är ett alternativ av olika anledningar. Det kan exempelvis vara en arbetsledare eller platschef. Handledaren är annars alltid första alternativet.

iAPL påverkar hela arbetsplatsen positivt!

- När elever känner sig välkomna oberoende av kön, etnicitet, funktionsvariationer eller kunskapsnivå ökar mångfalden inom byggbranschen.
- När ett företag tar emot elever på ett inkluderande sätt skapas ett mervärde på flera olika plan för företaget.
- När skolor placerar elever på arbetsplatser som stämmer med skolans värdegrund ökar chansen att fler unga fortsätter i branschen.
- När ett företag ansluter sig till iAPL skapas ett naturligt incitament för inkluderingsfrågor på arbetsplatsen och mellan medarbetarna.
- När fler unga väljer att fortsätta i branschen säkras kompetensförsörjningen.



Varför ska ni bli ett iAPL-företag?

- När ditt företag arbetar enligt iAPL medför det konkurrensfördelar när det gäller att rekrytera arbetskraft *ur ett bredare spektrum* av individer och säkra er *framtida kompetensförsörjning*.
- Social hållbarhet är ett område där krav på åtgärder och transparens i redovisningen blir allt tuffare. Låt er anslutning till iAPL vara en del i företagets hållbarhetsarbete för att forma en sund psykosocial arbetsmiljö.
- Ni kan med fördel använda iAPL-märkningen vid upphandlingar.
- När ni är ett iAPL-företag blir ni ett naturligt förstahandsval för yrkeslärare när det gäller placering av elever.
- Att bli ett iAPL-företag och stå upp för inkludering bygger ett starkt varumärken genom att visa handlingskraft och en tilltro till att människors olikheter ska ses som en tillgång.

iAPL skapar ett mervärde för företag

iAPL skapar ett incitament för samtal om mjuka frågor

iAPLs riktlinjer skapar en öppen kultur där människor vågar vara sig själva.

iAPL främjar en arbetsmiljö där människor vågar säga ifrån.

iAPL skapar en trivsamt miljö för alla medarbetare

iAPL tydliggör på ett enkelt sätt vilka förhållningsregler gentemot varandra som gäller på arbetsplatsen

iAPL skapar mångfald, jämställdhet och nya tankar.

Förväntningar på företag som ansluter sig till iAPL

- Arbetsplatser som ansluter sig till iAPL ska av elever och yrkeslärare uppfattas som **inkluderande och välkomnande**.
- Situationer som inte är i linje med iAPL hanteras av företaget **systematiskt och direkt**.
- Ett annat förväntat resultat är att medverkan i iAPL även främjar en mjukare arbetsplatskultur som **gynnar alla på arbetsplatsen**.
- Genom ett förankrat iAPL-arbete förväntas det bli lättare för alla på arbetsplatsen **att säga ifrån eller säga till** om någon/något bryter mot iAPLs kriterier.



På vilken nivå kan ett företag ansluta sig?

- Ett företag ansluter sig på ledningsnivå/högsta nivå på sitt organisationsnummer. Sedan godkänns de olika fysiska arbetsplatserna inom företaget utifrån om de kan ses som inkluderande eller ej.
- iAPL-företaget säkerställer då att den fysiska arbetsplatsen där de ***tar emot elever*** uppfyller kriterierna för iAPL.
- Ett företag kan alltså **välja att markera vissa specifika arbetsplatser med iAPL** .
- Ett företag kan även välja att **ansluta hela företaget och alla sina arbetsplatser där elever finns**. Då gäller iAPL-kriterierna på alla företagets arbetsplatser där eleverna gör apl.

Det låter fantastiskt! Hur ansluter vi oss?

1. På BYNs hemsida finns en länk till iAPL där ansökan ligger. Företaget fyller i ansökan och bifogar dokument om det efterfrågas.
2. När ansökan är inlämnad till BYNs nationella kansli skickas en förfrågan om synpunkter på företaget ut till BYN-regionerna.
3. Om ansökan är korrekt och BYN-regionen inte har någon invändning godkänns företaget/arbetsplatsen som en iAPL-arbetsplats.
4. Informationsmaterial om iAPL-konceptet (posters, flyers och klistermärken) skickas då till den person som har gjort ansökan.
5. Ett iAPL-godkännande gäller i två år och ska därefter förnyas.



Förankra alltid din ansökan centralt i företaget!

Om endast en del av ett företag ansluter sig skickar BYN alltid som rutin information till företagsledningen för att detta inte ska missas.





Framtidens kompetensförsörjning formas av besluten idag

Läs mer på: <https://www.byggbranschensyrkesnamnd.se/iapl/>

Reflektion och frågor BYN regioner

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.