TYA – skolornas bästa vän

Högbo Bruk 11 april 2019

TYA – Transportfackens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd

Åsa Backman/Lasse Holm

- Projektledare

- Mission:
  - ✓ Få fler att bli förare
  - ✓ Få fler utbildningsplatser
  - ✓ Jämställdhet och mångfald
  - ✓ Arbetsmiljö

TYA

- TYA utvecklar anslutna företag och medarbetare i morgondagens transportbransch
- Vi driver på utvecklingen för säkrare och mer hållbara arbetsmiljöer
- Tillsammans med våra parter och företag, dess medarbetare samt skolor och myndigheter arbetar vi för att skapa Sveriges bästa jobb
- 14 000 anslutna företag i nio delbranscher med 145 000 medarbetare

TYAs arbetsmiljöarbete

Bättre arbetsmiljö i transportbranschen och för TYA-anslutna företag.

Utbildningar

- arbetsmiljökurser
- fortbildning

Material

- förstudier
- rapporter
- informationsmaterial

TYAs mål kompetensförsörjning (2016 – 2021)

Gymnasieskolan primär utbildare

Kvalitet:

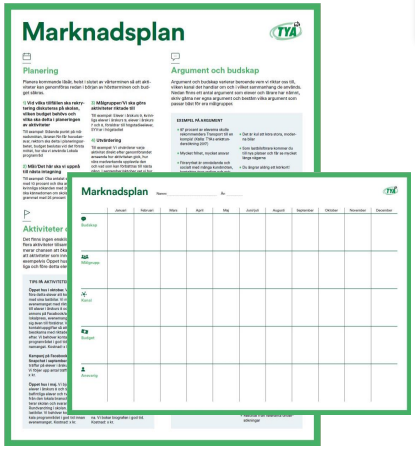
- 100% examen
- Behöriga lärare

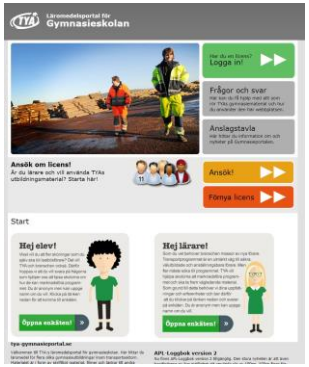
Rekrytering:

- 2,0 förstahandssökande/plats
- 1 800 till 2 000 platser
- 35% väljer yrkesprogram

Vad gör TYA för skolorna?

- Närvarande
- Erbjuder stöd till skolor som behöver det mest
- Årets Transportskola
- Utvecklingsdagar lärare
- Skolledarträffar
- APL
- Gymnasieportalen
- Mätningar och analyser över tid
- Stöd till marknadsföring

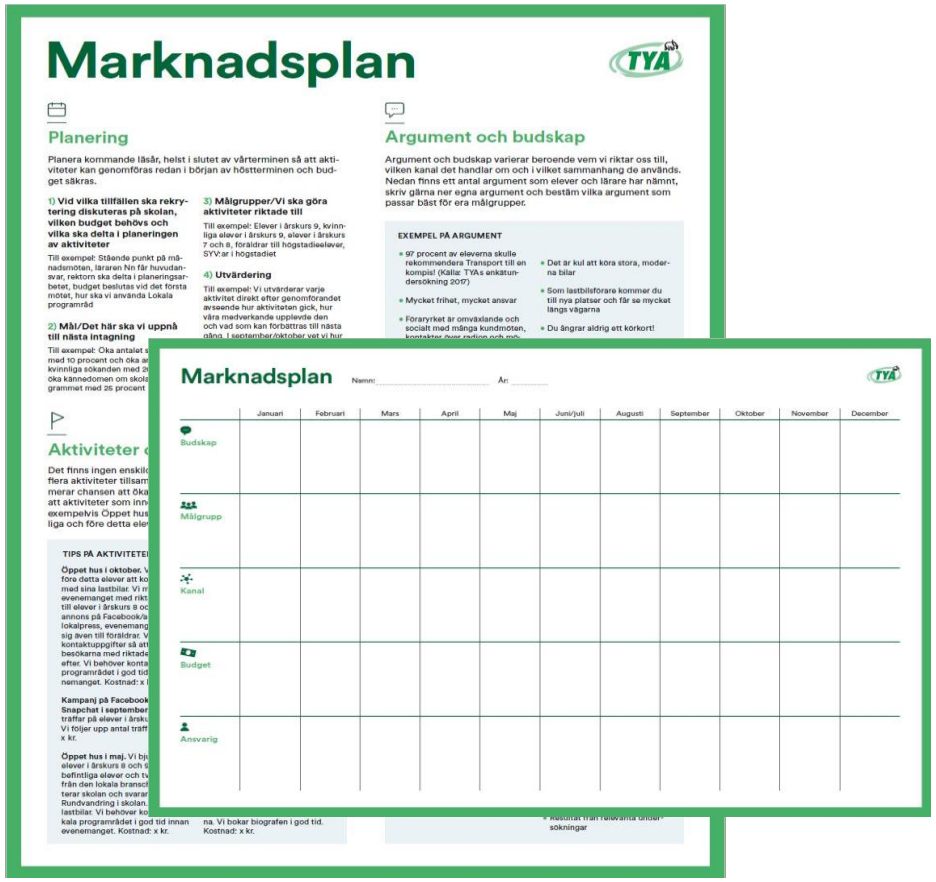




Stöd till marknadsföring

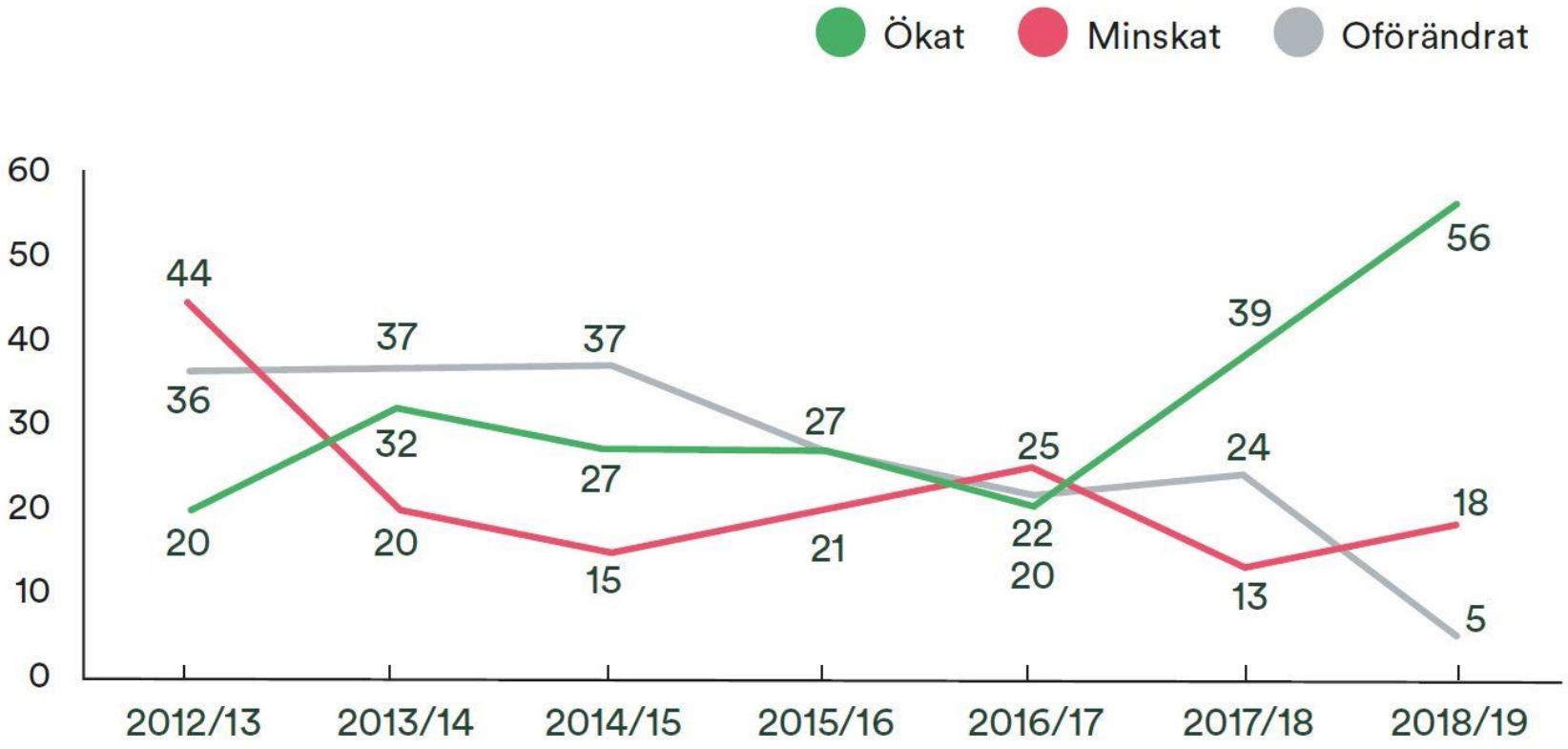
- Bakgrund
- Undersökning
- Kick-off x 3
- Resultat

- Utgångsläge – bra utbildning



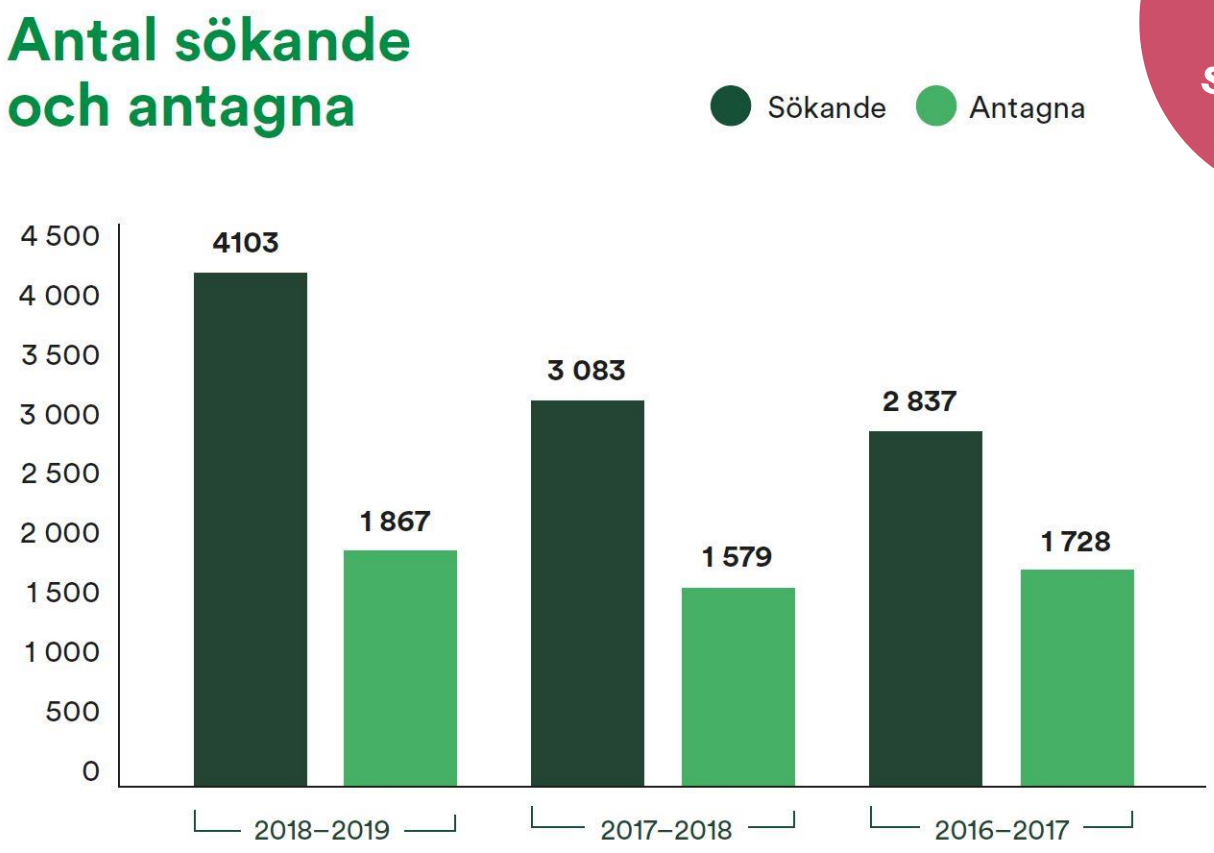
97 % av eleverna skulle rekommendera utbildningen till en kompis!

Skolledarna om söktrycket

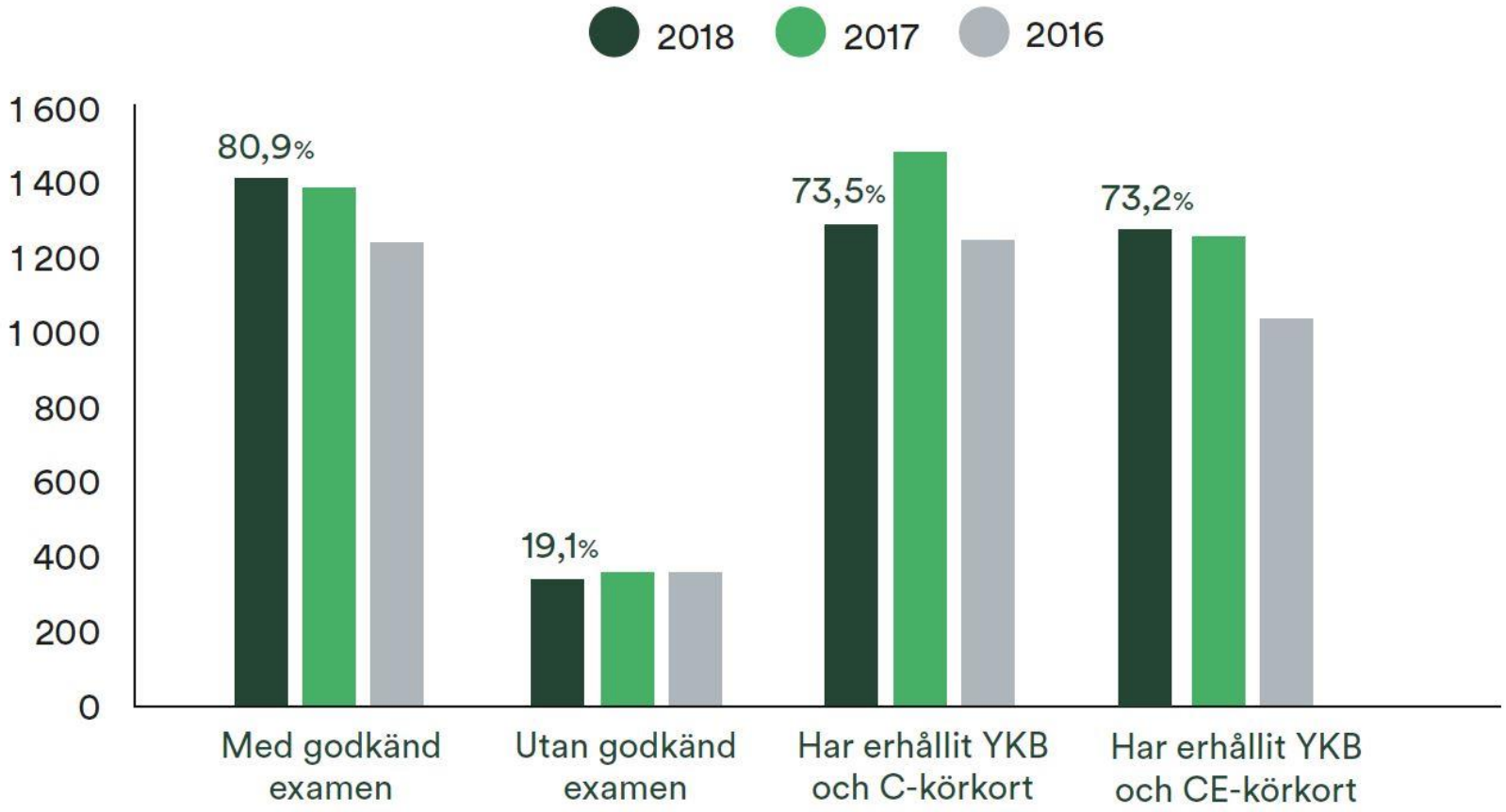


Antal platser ökar liksom antalet sökande

25 % ökat söktryck



Elever som lämnar årskurs 3



Samverkan

- Långsiktiga
- Trovärdiga
- Lyssnar på lärare, skolledare och politiker
- Lokal närvaro, hela landet
- Stöttar dem som behöver det mest
- Eleven ska bli välutbildad, säker och anställningsbar

93 %

Siffror för branschen 2018-19

Lastbilsförare

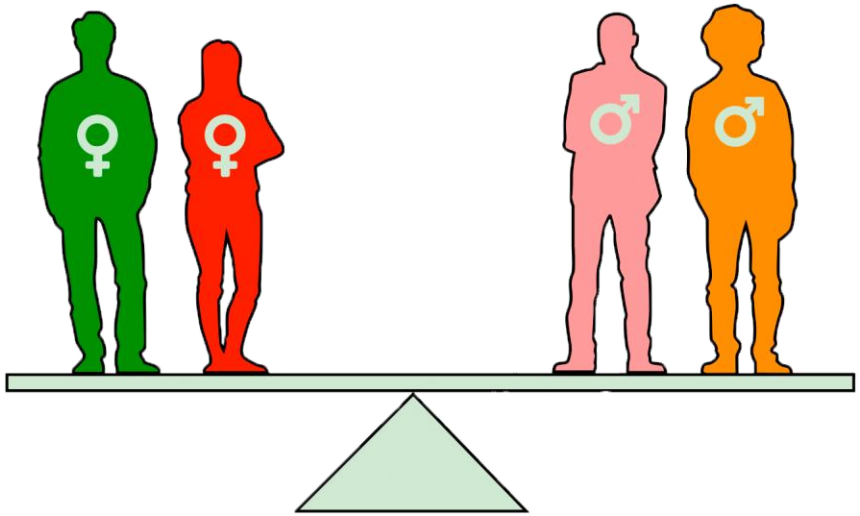
93 % män 7 % kvinnor

Elever på Transportprogrammet

75 % män 25 % kvinnor

källa: TYAs Trendindikator 2018/TYAs skolledarenkät 2019

APL



Bakgrund

Rapporten ”APL is da shit”

- ”killarna ser ner på en och tycker inte man kan”
- ”En lärare sa: det vet man ju vad som händer om man sätter två kärringar i samma rum – det blir världskrig”
- ”Fick gå med för stora skor i tre år, 39:or istället för 36:or. Folk klagade på att jag släpade fötterna efter mig.”

- De flesta tjejerna på utbildningen upplever att de blir särbehandlade
- Omfattande problem med jobbig jargong
- Tjejerna får enklare körningar
- Utsatta för sexuella trakasserier
- Största problemen finns under APL

Vad betyder detta för branschen?

- Vill man fortsätta i branschen?
- Rekommenderar man branschen/utbildningen till andra?
- Hur är arbetsmiljön för samtliga på en dylik arbetsplats?

Ja till schysst APL

- Starta en förändringsresa för branschen
- Skapa en vakenhet kring frågan och en vilja att förbättra klimatet runt APL
- Vision ”att alla talar samma språk” (LPR-RUR/APL-företag/handledarna/skolorna)

Vad gjorde vi 2018?

- Undersökte
- Riktlinjer för jämställdhet under APL
- Konferenser
- Modul i TYAs handledarutbildning
- Verktygslåda

APL för alla

Verktygslåda

- PPT - teori
- Riktlinjer
- Diskussionsfilm
- Dialogduk
- Handledning

Riktlinjer

TYAS RIKTLINJER FÖR JÄMSTÄLLDHET

i samband med arbetsplatsförlagt lärande, APL

TYA vill att dessa riktlinjer ska bidra till en samsyn inom jämställdhet för alla som på olika sätt medverkar i elevernas arbetsplatsförlagda lärande i Transportprogrammet.

TYAs förhoppning är att dessa riktlinjer ska hjälpa eleven till ett jämställt bemötande och att detta på sikt ska generera en god kompetensförsörjning för transportbranschen genom det arbetsplatsförlagda lärandets unika möjligheter.

Varför behövs riktlinjer kring jämställdhet under APL?
APL-situationen är en mycket viktig aktivitet i utbildningen för att en elev ska känna sig inkluderad och gott bemött i transportbranschen.

Om man blir dåligt bemött på grund av diskriminering eller kränkningar under sin APL-tid så riskerar transportbranschen att förlora en framtida medarbetare.

Att ha riktlinjer ger tydlighet och hjälper alla berörda att samordna arbetet med APL-elevers trivsel och utveckling. En god APL genererar en stor möjlighet att bli anställd i det företaget där lärandet sker, därför är det också viktigt för företaget att arbeta med gott bemötande i denna fas.

Syfte
Syftet med dessa riktlinjer för APL är att förtydliga för samtliga vad jämställdhet innebär, så att alla aktörer inom APL kan hantera de elever som ska genomgå APL på ett korrekt och tillmötesgående sätt. Syftet är också att skapa samsyn mellan de aktörer som möter eleven under APL-tiden gällande betydelsen av ett jämställt bemötande.

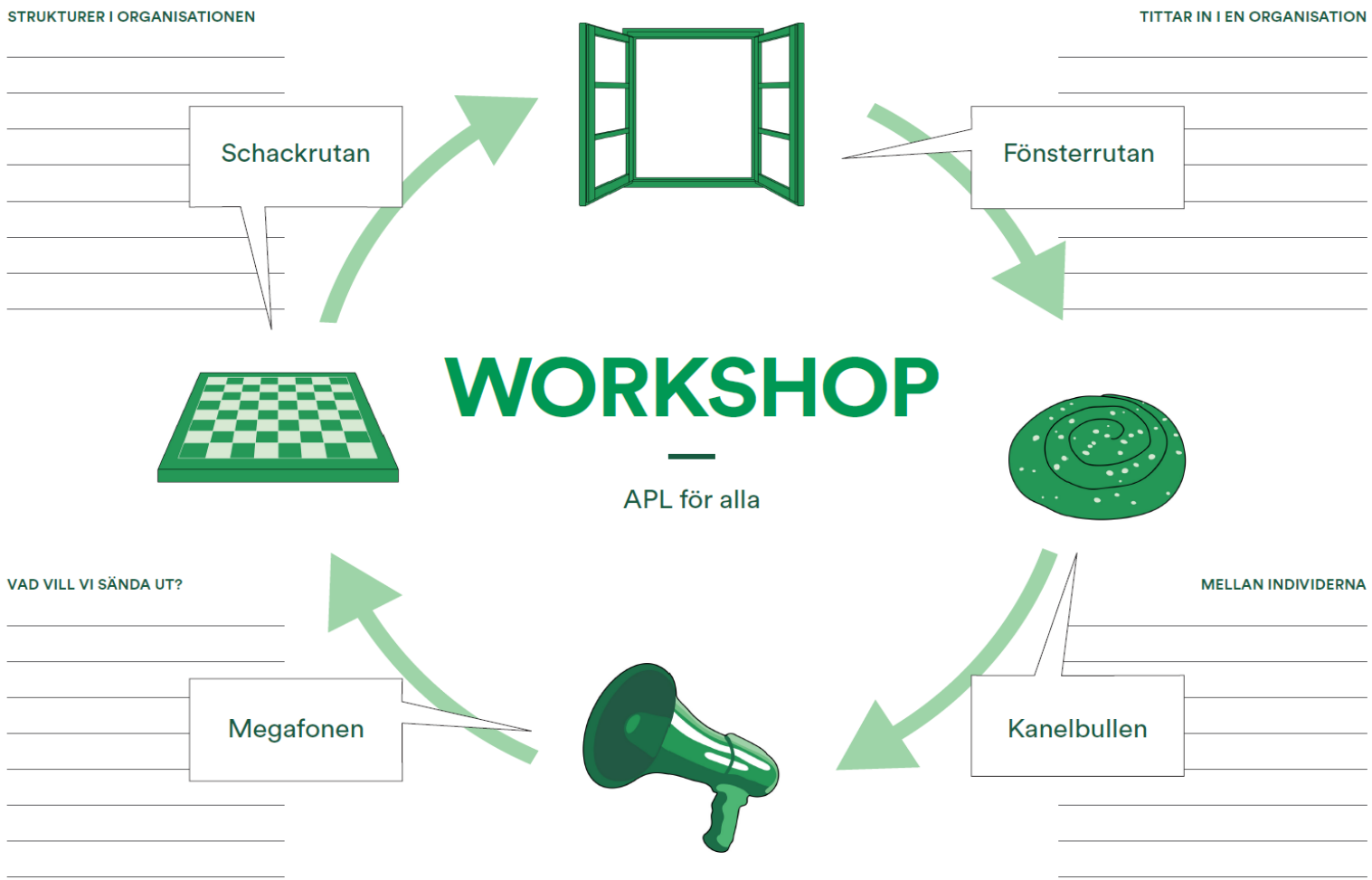
Mål
Att genom dessa riktlinjer skapa förutsättningar för jämställdhet för människor och stävja att kränkande handlingar förekommer under APL. Det är också vår övertygelse att om alla aktörer och medarbetare inom transportbranschen aktivt arbetar mot diskriminering och kränkningar, så kommer branschen att gynnas och utvecklas. Att utgå från människors behov och livsvillkor kan bana väg för säkra och trygga arbetssätt och på så sätt lägga grunden för en hållbar karriär i branschen samt en god arbetsmiljö.

I det arbetsplatsförlagda lärandet vill vi att APL-företaget särskilt beaktar:

- Grupperna kvinnor och män samt icke-binära ska känna sig respektfullt bemötta och ha samma inflytande att påverka sitt lärande samt likvärdiga möjligheter till framtida anställning.
- Umgänget på arbetsplatslärandet ska vara fritt från könsdiskriminerande och transfobiska trakasserier, attityder och beteenden.
- Utifrån ett arbetsmiljöperspektiv ska företaget beakta om det finns risk för att systematiskt diskriminera kvinnor, män eller icke-binära (såsom omklädningsrum, säkerhet och liknande).
- Förutsättningar för att lyckas med sin APL, det vill säga att eleven trivs och att aktivt lärande sker.
- Inkludera kvinnor, män och alternativet "annat" i enkäter och undersökningar som mäter och analyserar.
- Öka medvetenheten kring normer som kvinnor, män och icke-binära möter i vår bransch.
- Öka medvetenheten kring jämställdhet som område (exempelvis föräldraskap, bemötande, diskriminering och trakasserier) och konsekvenser av ojämnställdhet på arbetsplatsen.

FILM

Dialogduk



© Normingenjörerna på Add Gender AB

“Med bra arbetsmiljö trivs man och stannar i branschen!”

TYA – skolornas bästa vän

Tack för att ni lyssnade!

Åsa Backman asa.backman@tya.se
Lasse Holm lasse.holm@tya.se