

FoU-rapport type nr. 5/ 2014

# **Yrkesutdanning i Vest-Agder**

Forholdet mellom lærling, lærebedrift og skole.

Elisabet S. Hauge, Eugene Guribye og Winfried Ellingsen

Tittel Yrkesutdanning i Vest-Agder  
Forholdet mellom lærling, lærebedrift og skole.

Forfattere Elisabet S. Hauge, Eugene Guribye,  
Kathrine Bakke og Winfried Ellingsen

Rapport Prosjekt/FoU-rapport nr. 5/2014

ISSN-nummer pdf 978-82-7602-232-2

Trykkeri Kai Hansen, 4626 Kristiansand

Bestillingsinformasjon

Utgiver Agderforskning  
Gimlemoen 19  
N-4630 Kristiansand

Telefon 48 01 05 20  
Telefaks 38 14 22 01  
E-post [post@agderforskning.no](mailto:post@agderforskning.no)

Hjemmeside <http://www.agderforskning.no>

## **Forord**

Dette prosjektet er en del av forskningsprogrammet Agderkomp; et strategisk program for studier av relasjonen mellom tre av de store politikkområdene i Agderregionene; i) kompetanse og utdanning, ii) levekår og folkehelse og iii) arbeids- og næringsliv. I dette prosjektet har fokuset vært på relasjonen mellom utdanning og opplæring av lærlinger og arbeids- og næringsliv.

Prosjektet er gjennomført i samarbeid med Vest-Agder Fylkeskommune. Utdanningssjef i VAF Arly Hauge og seniorrådgiver Åse Holthe i VAF har bidratt i ei referansegruppe som ble etablert for prosjektet. Her er problemstillingene, utvalg av bransjer og sektorer for studier og funn fra feltarbeidet diskutert. Det er i denne sammenheng viktig å understreke at Agderforskning har ansvaret for rapportens faglige innhold og konklusjoner. Vi retter også en takk til Thore K. Karlsen som bidro til å utvikle prosjektet i en tidlig fase.

Prosjektet er finansiert av Sørlandets Kompetansefond og Vest-Agder Fylkeskommune.



## Innhold

FORORD.....	I
INNHold .....	III
SAMMENDRAG .....	V
1 INNLEDNING OG PROBLEMSTILLING .....	1
1.1 Avgrensning av prosjektet .....	3
1.2 Metode for innsamling og analyse av data.....	5
2 TILBAKEMELDINGENE FRA LÆREBEDRIFTENE I.....	8
2.1 Byggfag.....	8
2.2 Servicefaget .....	15
2.3 Helsefagarbeider .....	21
3 YRKESOPPLÆRING I TYSKLAND .....	30
3.1 Organiseringen av yrkesopplæring i Baden-Württemberg, Tyskland.....	31
3.2 Den ”Duale yrkesutdanningen” .....	32
3.3 Frafall og støttesystemer .....	36
3.4 Status.....	38
3.5 Oppsummering.....	39
4 DISKUSJON .....	41
4.1 Forskjeller mellom lærlingsystemene i de tre arbeidssektorene i Norge .....	41
4.2 Det tyske systemet vs det norske systemet for yrkesutdanning ..	44
LITTERATURLISTE .....	47
FOU INFORMASJON.....	49



## Sammendrag

Formålet med dette prosjektet har vært å bringe frem ny kunnskap som bidrar til en bedre matching mellom bedrifters behov for arbeidskraft og ungdommers utdanningsvalg gjennom bedre samarbeid mellom bedrifter og de videregående skolene i Agder. Kunnskapsgenereringen har vært basert på eksplorative intervju av veiledere av lærlinger. I prosjektet ble det gjennomført intervjuer med veiledere av lærlinger i Vest-Agder, samt veiledere, bedrifter og skoleledere i Tyskland. Analyse og diskusjon av informasjon som kom frem i intervjuene blir brukt til å svare på følgende problemstilling;

### **Hvordan kan fremtidig etterspørsel etter arbeidskraft og kompetanse i arbeids- og næringslivet i Vest-Agder tilfredsstilles gjennom et tettere forhold mellom lærling, lærebedrift og skole?**

I prosjektet er programfagene bygg- og anleggsgfag, helsefag og service valgt ut som fokusområde for studiet. I tillegg til det tyske caset blir dermed fire ulike modeller for yrkesutdanning i den videregående skole belyst. De norske utdanningsprogrammene og caset fra Tyskland viser at hver utdanningsretning og -modell har egne særegenheter som skoler, veiledere, politikere, opplæringskontorer og arbeidsgivere kan lære av for å styrke lærlingenes kompetanse og opplæring.

Bygg- og anleggsbransjen er kanskje den sektoren i Vest-Agder som fremstår som mest profesjonell når det gjelder å ta imot lærlinger og hjelpe ungdommene frem mot fagprøve. Lærebedriftene fremstår som rutinerter, de har gjerne mange lærlinger, og lærlinger er en del av bedriftenes kompetanse- og rekrutteringsstrategier. Informantene fra denne næringssektoren etterlyser imidlertid bedre samarbeid med skolene, og at utdanningen får en bedre balanse mellom teori og praksis.

I service og kontorbransjen synes lærlinger å være en nyoppdaget mulighet for bedrifter. Å ansette lærlinger er likevel ikke en del av bedriftenes kompetanse- og rekrutteringsstrategi. Informantene fra denne sektoren fremstod som mer urutinerte veiledere og lærebedrifter. Bedriftslederne som ble intervjuet fremstod som usikre på hva som kreves av en lærebedrift, og ønsker bedre kontakt med både skoler og opplæringskontorer.

Blant informantene innen helsesektoren var en av de viktigste motivasjonene for å veilede lærlinger at det i nær fremtid vil oppstå en situasjon med mangel på helsefagarbeidere. Intervjuer med veiledere innenfor helseinstitusjoner bekreftet at veilederne fremstår som rutinerter «lærere». Men hver institusjon

har få lærlinger, hvilket ble forklart med at der er få veiledere tilgjengelige, og at det å veilede lærlinger er en oppgave som kommer oppå alle de andre oppgavene som helsefagarbeidere skal utføre. Intervjuene avdekket at engasjement av lærlinger ikke synes å være en del av institusjonenes kompetanse- og rekrutteringsstrategi. En av årsakene kan være at i de institusjonene som vi har intervjuet, er det kommuner som er lærlingenes formelle arbeidsgivere, og ikke institusjonene selv. Det er altså stor avstand mellom lærling og arbeidsgiver, og lærlingeansvarlig i kommunene har som oftest lite med lærlingene å gjøre under læretiden. Også veilederne innen helsesektoren ønsket et bedre samarbeid og mer kontakt med skolene og lærene i den videregående skolen.

Den tyske caset som presenteres i rapporten beskriver en fagutdanning som har stort fokus på en såkalt «dual utdanningsmodell». Her er det det tyske næringsdepartementet som har ansvaret for yrkesutdanningen. I feltarbeidet som ble utført i Tyskland hevdet våre tyske informanter at denne organiseringen gjør at utdanningssystemet blir mer tilpasset bedriftenes behov for arbeidskraft og kompetanse. Samtidig er det bedriftene som har ansvaret for læringene. Det er bedriftene som søker skoleplass til sine lærlinger. Elevene må altså «selge seg selv inn» til bedrifter før de kan få en skoleplass. I begrepet «den duale utdanningsmodellen» ligger det at elevene og lærlingene gjennom hele utdanningsløpet mot fagbrev har en jevn veksling mellom teori og praksis gjennom at de for eksempel er to dager i uken på skolen og tre dager i bedrift. Innen helsefaget organiseres skoleundervisningen gjennom «blokkundervisning»; elevene er på skolen i seks til åtte uker av gangen og tilbringer resten av tiden i praksis. Også når lærlingene er på skolen dyrkes fokuset på praksis gjennom at elevene tilbringer mye tid i verkstedene, på kjøkkenet og så videre.

Rapporten er delt inn i fire deler; 1) innledning og problemstilling, 2) tilbakemeldingene fra bedriften, 3) yrkesopplæringen i Tyskland og 4) diskusjon.



## 1 Innledning og problemstilling

Formålet med dette prosjektet er å utvikle kunnskap som bidrar til en bedre matching mellom bedrifters behov for arbeidskraft og ungdommers utdanningsvalg gjennom bedre samarbeid mellom lærebedrifter og videregående opplæring i Agder. Her handler det ikke *bare* om etterspørsel etter antall arbeidshender, men mer spesifikt om hvilken kompetanse kommende generasjoner er forventet å kunne tilby sine arbeidsgivere. I prosjektet er programfagene bygg- og anleggsgfag, helsearbeiderfag og service (Kontor og administrasjonsfaget og salgsgfaget) valgt ut som fokusområde for gjennomføring av intervju. De tre programområdene later til å ha ulike dynamikker og tradisjoner som gir ulikt resultat med tanke på inntak av lærlinger, opplegg for yrkesopplæring og suksess med å få lærlingene til å fullføre fagbrevet.

I likhet med resten av Norge, har Vest-Agder en stor andel ungdommer som ikke fullfører videregående skole innen normert tid, som er fem år (Støren, Helland et al. 2007; Hammer and Hyggen 2013; Hauge, Wærdahl et al. 2013; Olsen and Reegård 2013). I Vest-Agder viser elevene i yrkesfaglige utdanningsprogram imidlertid større gjennomføringsevne, enn landsgjennomsnittet. I programfaget bygg- og anleggsteknikk viser målinger av gjennomstrømming at mellom 42 til 46 prosent av elevene (42,7 prosent for elever som begynte utdanningen i 2006, og 46 prosent for elever som begynte utdanningen i 2007) fullfører utdanningsprogrammet på normert tid. Det er hele 12 til 15 prosentpoeng bedre enn landsgjennomsnittet. I service var gjennomføringsprosenten innen normert tid henholdsvis 43,6 prosent og 42,6 prosent for elever som begynte utdanningen i 2006 og 2007. Også elever på utdanningsprogrammet for helse og oppvekstfag bidrar derimot til å trekke gjennomføringsprosenten for fag og yrkesopplæring i Vest-Agder opp. Henholdsvis 45,5 prosent og 45 prosent av elevene som begynte utdanningen i 2006 og 2007 fullførte utdanningen på normert tid. Det er mellom 1,5 og 2 prosent flere elever enn landsgjennomsnittet. Det er viktig å understreke at gjennomstrømmingsprosenten kan vise store variasjoner for hvert årskull.

Samtidig er valg av utdanningsretning et kjønnet fenomen. Mens gutter tenderer mot å velge yrkesfag som for eksempel elektro, bygg- og anleggsgfag og mekanikk, er jentene mer representert på programfag som helse og oppvekst, frisør og hudpleie. Gjennomføringsgraden for yrkesfaglig utdanning kan også sees i sammenheng med ulike praksiser i ulike programområder. Innen de tradisjonelle «gutfagene» har private bedrifter en lang tradisjon for fagutdanning gjennom mesteropplæring og det å ha lærlinger i arbeidstokken. Lærlingeordningen er for disse bedriftene ofte del av deres rekrutte-

ringsstrategi, og det er ofte en tett relasjon mellom arbeidsgiver og lærling. Innenfor helse og oppvekstfagene har man ikke nødvendigvis den samme tradisjonen og praksisen for å tilby lærlingekontrakter, og avstanden mellom lærling og arbeidsgiver (normalt en kommune) er ofte større.

OECDs evaluering av entreprenørskap og innovasjon i Agder viser at det er en betydelig uoverensstemmelse mellom næringslivets behov for arbeidskraft og ungdommenes utdanningsvalg i Agderregionen (OECD 2005; Kuczera, Brunello et al. 2008; Ananiadou and Claro 2009; Potter and Miranda 2009). I service og samferdsel er det for eksempel langt lavere tilfang til utdanningsprogrammene enn antallet stillinger i regionen skulle tilsi. Samtidig er det relativt utstrakt bruk av etterutdanning av voksne gjennom NAV i helse- og oppvekstfag som også potensielt kan medvirke til at ungdom blir nedprioritert som etterspurt arbeidskraft. En annen dynamikk kan spores til Reform 94 og Kunnskapsløftet, som resulterte i et større fokus på allmennutdanning også i yrkesfaglig opplæring (Udir 2012). Denne dreiningen er av flere påstått å ha ført til at man har mistet flere ungdommer i utdanningsløp fordi de ikke mestrer teori (Hernes 2010) eller at elever uttrykker teoritruhet (Rønning and A. S. Skogvold (red) 2010). Signifikansen for disse påstandene vil ikke bli diskutert i rapporten. Informantene refleksjoner over forholdet mellom teori og praksis var likevel et tilbakevendende tema i intervjuene.

I andre land, deriblant Tyskland, består yrkesfaglig opplæring i større grad av ferdighetstrening. Der starter man fagopplæringen med en blanding av praktisk arbeid og utfyllende teori og øker på med allmennfag etter hvert som lærlingenes mestringsfølelse øker. I Tyskland har man i utgangspunktet også mindre frafall av elever som avslutter yrkesfagsutdanning enn i Norge. Dette til tross for at de to landene teller og definerer frafall noe ulikt. Samlet sett antyder denne bakgrunnen at det kan være behov for å undersøke praksis og erfaringer for kompetansestrategier innen ulike yrkessektorer, og supplere denne kunnskapen med beste praksiser fra land som for eksempel Tyskland.

Basert på bakgrunnen for og formålet med prosjektet er følgende problemstilling definert:

**Hvordan kan fremtidig etterspørsel etter arbeidskraft og kompetanse i arbeids- og næringslivet i Vest-Agder tilfredsstilles gjennom et tettere forhold mellom lærling, lærebedrift og skole?**

Den overordnede problemstillingen avleder en rekke interessante delspørsmål som rapporten søker å gi svar på. Disse spørsmålene er som følger;

Hvilke erfaringer har arbeidsgivere og veiledere med lærlinger i de tre programfagene; i) helsefagarbeider, ii) byggteknikk og iii) service? Regnes lærlinger som verdiskapende eller som utgiftsposter? Hvilke gode eksempler har vi i Vest-Agder på bedrifter som har et godt og solid system for å ta imot lærlinger som fullfører læreperioden? Hvordan lykkes man på kommunenivå i Vest-Agder med å få ungdom til å velge yrkesfag og aktivisere opplæringsbedrifter? Hva er det som gjør at man i Tyskland lykkes med fagopplæringen? Hva er det ved systemet som gjør at enkelte yrkesfag og fagbrev har høy status i Tyskland, samtidig som det er et godt samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og bedriftene lærlingene er i?

## 1.1 Avgrensning av prosjektet

I studiet har vi hatt fokus på tre sektorer.

**i) Bygg- og anleggsteknikk:** Fokus på utdanning og forberedelse til fagprøve i yrker der man ender opp som tømmer eller murer på arbeidsteder som offentlig eller privat bedrift, større eller mindre håndverksbedrifter eller i industri- eller entreprenørbedrifter. Sentrale arbeidsområder i tømmerfaget er konstruksjons- og innredningsarbeid i bygninger i tre, mur, stål eller betong; produksjon og montering av elementer, moduler og innredninger; lafting, rehabilitering og vedlikehold av bygninger; tegnings- og konstruksjonsforståelse; arbeidsplanlegging og drift av byggeplasser. Murerfaget omfatter muring av nytt murverk, samt rehabilitering og restaurering av gammelt murverk. Sentrale arbeidsområder er teglsteinsmuring og blokkmuring, flislegging, våtromsarbeider, smøremembraner, skifer- og natursteinmuring, puss og overflatebehandling, muring og montering av peis og andre ildsteder, samt muring og montering av piper og pipeelementer.

**ii) Servicefag (kontor- og administrasjonsfaget og salgsvaret):** Fokus på utdanning og forberedelse til fagprøve i yrker der man ender opp som kontor- og administrasjonsmedarbeider eller salgsmedarbeider. Kontor- og administrasjonsmedarbeidere jobber i offentlige bedrifter, biblioteker, service- og informasjonssentre og i private bedrifter. Sentrale arbeidsområder er: Service, kundebehandling og veiledning; skriftlig og muntlig informasjonsformidling; kunnskapsorganisering og -flyt i dokument- og informasjonsbehandling; innkjøp, budsjett-, regnskaps- og lønnsarbeid; samt kontorstøtte-, administrasjons- og saksbehandlingssystemer. Salgsmedarbeideres sentrale arbeidsområder er: Markedsstrategi, markedsføring og salgsarbeid; ulike salgsmetoder (telefonsalg, nettsalg, direkte salg, mersalg, gjenkjøp); kommunikasjon og sosial samhandling; bruk av teknologiske hjelpemidler; inngå-

ende kunnskaper om bedriftens produkter; samt bruk og vedlikehold av kontorteknologiske hjelpemidler

**iii) Helsefagarbeider:** Fokus på utdanning og forberedelse til fagprøve i yrker der man ender opp i omsorgsykker knyttet til hjemmetjeneste, sykehus og sykehjem. Helsefagarbeideren utfører praktisk pleie, omsorg og miljøarbeid for pasienter og brukere av helse- og sosialtjenesten. Sentrale arbeidsområder er utøvelse av faglig forsvarlig og omsorgsfull helsehjelp med brukeren i sentrum. Det omfatter arbeid med helsefremmende, forebyggende og rehabiliterende pleie- og omsorgstiltak; planlegging, utføring og deltagelse i det totale behandlingsopplegget for pasienten/brukeren; opprettholdelse av gjeldende hygieniske, ernæringsmessige og ergonomiske prinsipper; håndtering av medikamenter etter gjeldende lovverk; journalføring, dokumentasjon og rapportering.

### 1.1.1 Lærebedrift

I Norge har vi to modeller for hvordan læretiden kan gjennomføres. Den vanligste modellen er to år på skole etterfulgt av to år i bedrift (2+2 modellen). Opplæringen avsluttes med fagprøve/ svenneprøve. Prøven tar utgangspunkt i kompetansemålene i læreplanen. Dersom det av en eller annen grunn ikke kan skaffes en lærlingeplass i en bedrift, kan eleven ende opp som lærekandidat. Da vil praksisorientert opplæring skje i skolen. I dette prosjektet har vi ikke intervjuet veiledere av lærekandidater som får opplæring i skolen. Den andre modellen består av ett år på skole og tre år i bedrift (1+3 modellen). Dette er en tilrettelagt modell for opplæring for elever med særlige behov. I dette tilfellet blir man regnet som lærekandidat. Opplæringen følger lærekandidatens individuelle opplæringsplan. Sluttkompetansen vil være kompetansebrev. Hvis det i løpet av læretiden viser seg at lærekandidaten likevel kan oppnå yrkeskompetanse, kan opplæringskontrakten, etter samtykke fra fylkeskommunen, endres til ordinær lærekontrakt med fag-/svennebrev som mål.

### 1.1.2 Rapportens struktur.

Siste del av dette første kapitlet består av en beskrivelse av metode for innsamling og analyse av data. I kapittel 2 blir funn fra intervjuene i Vest-Agder gjenfortalt. I kapittel 3 blir funn fra feltarbeidet i Tyskland skildret. Rapporten avsluttes med et diskusjonskapittel om hva som er de viktigste læringsresultatene i dette prosjektet, samt en diskusjon av hvilke implikasjoner analysene kan/ bør ha for videre utvikling av yrkesutdanning i Vest-Agder som integrerer både skoler, opplæringskontor og arbeids- og næringsliv.

## 1.2 Metode for innsamling og analyse av data

I prosjektet har vi fått hjelp av opplæringskontorer og ansatte i kommunadministrasjoner for å sette sammen en gruppe av potensielle informanter fra Vest-Agder. Vest-Agder har 31 godkjente opplæringskontorer. Opplæringskontorenes funksjoner er blant annet å godkjenne opplæringsbedrifter, formidle lærlingekandidater til godkjente lærebedrifter, samt følge opp lærlinger i læretiden frem til fagprøve.

I prosjektet ble det gjennomført 12 intervjuer, 4 intervjuer i hver av de utvalgte sektorene i prosjektet. Informantene har en tett relasjon til sine lærlinger. I bygg og anleggsfaget og servicefaget kan dette gjerne være bedriftseier eller personer i lederposisjoner med ansvar for lærlinger. I helsearbeiderfaget er dette veiledere på kommunale virksomheter (eldrehjem og hjemmehjelp), og som har påtatt seg ansvar for opplæring av lærlinger. Intervjuene ble skrevet ut og omarbeidet til beskrivende kapitler for hver av arbeidslivssektorene. Sektorene er så analysert og diskutert i kapittel 4,1. Tabell 2 viser en oversikt over informantene som bidro i prosjektet.

Tabell 2: Informanter fra Vest-Agder.

Sektor	Informant	Erfaring med lærlinger	Bedriftene som lærebedrift
Helsefag - sykehjem	Informant 1	Har jobbet som veileder for lærlinger i 15 år	Offentlig sektor
	Informant 2	Har jobbet som veileder for lærlinger i 4 år	Får lærlingene i hovedsak fra opplæringskontoret/ lærling nemda og av og til fra NAV
	Informant 3	Har jobbet som veileder for lærlinger i 10 år	
	Informant 4	Har hatt lærlinger i ca. 6 år i hjemmetjenesten	Lærlingene siles av kommunen før de kommer ut i bedriftene
Byggfag - tømrer	Informant 5	Har hatt lærlinger siden oppstart i 2008 (7 år). 8 % av de ansatte er lærlinger.	Privat sektor
	Informant 6	Har hatt lærlinger i ca. 15 år. For tiden er 12 % av de ansatte lærlinger	Rekrutteres av bedriftene selv
	Informant 7	Har jobbet med lærlinger siden bedriften ble etablert. Informant har jobbet med lærlinger siden 1996. 6 % av de ansatte er lærlinger	Rutinerte opplæringsbedrifter som har lang tradisjon for å ha lærlinger
	Informant 8	Har jobbet med lærlinger siden bedriften ble etablert. 10 prosent av de fagansatte skal være lærlinger	Lærlingene får ikke fast jobb før de har bestått fagprøven
Service – handel og kontor	Informant 9	Kontorfag Varierte erfaringer over noen år. Fersk opplæringsbedrift	Privat sektor
	Informant 10	Kontorfag Én lærling. Fersk opplæringsbedrift	Ferske opplæringsbedrifter med kort erfaring som lærebedrifter
	Informant 11	Salg og service. To lærlinger, én sluttet. Fersk opplæringsbedrift	Bedriftene rekrutterer sine lærlinger selv
	Informant 12	Én lærling. Fersk opplæringsbedrift	«Tilfeldig» rekrutering av ansatte

I tillegg ble det i prosjektet også gjennomført feltarbeid i Tyskland. Her har vi foretatt sju intervjuer på tre ulike steder. Dette inkluderer intervjuer med avdelingsdirektøren for yrkesutdanningen i Tübingen; avdelingslederen for

utdanning til eldreomsorg i Ulm; institusjonslederen i en bedrift med over 300 medarbeidere i Ulm; ledelse ved Claude Dornier-skolen; ledelsen ved en renommert hotellkjede i Friedrichshafen; samt ledelse for tømmerlauget i Friedrichshafen. I beskrivelsen av det tyske utdanningssystemet er det også benyttet tilgjengelige dokumenter fra aktuelle skoler og fra skoleeier i delstaten Baden-Württemberg. Intervjuene i Tyskland ble skrevet ut og er i rapporten presentert som en beskrivende case for alternative måter å organisere yrkesutdanning. Kapittel 4,2 oppsummerer caset og trekker ut læring som kan relateres til den norske modellen for organisering av yrkesfaglig opplæring i den videregående skolen.

For å kunne operasjonalisere den delen av prosjektet som impliserte datainn-samling i Tyskland, har vi foretatt en del valg. I utvalg av delstat for studier i Tyskland falt valget på delstaten Baden-Württemberg (B-W). Denne delstaten er en av de mest produktive og innovative i Tyskland, og arbeidsledighe-ten blant unge mennesker her er meget lav (3,2 % for ungdom 15-24 år). Innenfor denne delstaten, som er organisert i fire områder, valgte vi «Re-gierungspräsidium Tübingen», og som ligger i den sydøstlige delen av delstaten. Videre ble det valgt ut tre spesifikke yrkesrelaterte utdanninger; eld-reomsorgsyirket innenfor helsesektoren, hotell- og restaurantdrift innenfor serviceyrkene, og tømmerutdanningen innenfor byggfaget.

## 2 Tilbakemeldingene fra lærebedriftene i

### 2.1 Byggfag

#### 2.1.1 Motivasjon

Bygg- og anleggsbransjen i Vest-Agder en lang tradisjon for opplæring av lærlinger. En av informantene forklarte at «Vi føler at vi har plikt til å ta imot lærlinger. Vi må kunne ta imot folk som har en moderat utdanning for å gi de muligheter innen en yrkeskarriere». Antallet lærlinger i har vært stabilt med en liten økning på omtrent 40 lærlinger i løpet av de siste 5 årene (tabell 4). Antallet lærlinger for hvert kull varierer, naturlig nok, år for år.

Tabell 4: Antall lærlinger på bygg- og anleggsteknikk i Vest-Agder Fylke

	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14
Tallet på lærlinger	417	458	476	489	467

Kilde: Skoleporten.no/Udir

Lærlinger inngår i de ulike bedriftenes planer som en bevisst rekrutteringsstrategi. Hovedmotivasjonen for å ansette lærlinger blant arbeidsgivere i byggbransjen er et stort behov for ettertraktet arbeidskraft, stor konkurranse om kompetent arbeidskraft og mulighet til å gi fremtidige arbeidere ønskede kvalifikasjoner: «Vi rekrutterer lærlinger med tanke på å forme dem til å bli våre egne ansatte etter endt læretid».

Nye arbeidere representerer ny kompetanse. Gjennom ungdommer i lære får bedriftene en god mulighet til å fornye arbeidsstokkens kompetanse, og å sikre at bedriften kan levere byggeprosjekter som holder høy kvalitet. Bedriftene er opptatt av kompetanse fordi de nettopp definerer seg som kompetansebedrifter. Bygg- og anleggsbedrifter må være konkurransedyktige gjennom å levere en god balanse mellom innovasjon og utføring. Samtidig var det en felles enighet blant informantene om at innovasjon vil kunne føre til at morgensdagens bygg- og anleggsbransje vil komme til å etterspørre et bredt spekter av ulike kvalifikasjoner når nye medarbeidere skal ansettes.

#### 2.1.2 Lærlinger i bedriftenes rekrutteringsstrategier

Lærlingene kommer i hovedsak fra begge Agderfylkene. I løpet av læretiden går det mye tid til oppfølging, og det ble hevdet at det er mye administrasjon med lærlinger. For bedriftene er det ikke kortsiktig vinning og økonomi å ha lærlinger. I et langsiktig perspektiv regnes lærlingene som verdiskapende.



Etter hvert som lærlingene utvikler faglige kvalifikasjoner gir de bedriftene nye impulser og mange av lærlingene blir dyktige fagarbeidere. Etter endt læretid og bestått fagprøve får ofte så mange som 80 prosent av bedriftenes lærlinger tilbud om fast jobb i bedriften. Å ansette lærlinger er altså en integrert del av bedriftenes rekrutteringsstrategi.

Hvor mange lærlinger bedriftene tar inn er avhengig av markedskonjunkturer i bransjen. For å kunne være en attraktiv læreplass må bedriftene ha nok store interessante prosjekter slik at læretiden oppleves som nyttig for lærlingene, samtidig som at bedriftene har kapasitet til å følge dem opp på en god måte. Synkront må bemanningssituasjon, arbeidsmengde og ordresituasjon vurderes før nye lærlinger tas inn. På tross av konjunkturer og markeds-svingninger forsøker bedriftene likevel å være stabile og langsiktige med hensyn til hvor mange lærlinger som ansettes hvert år. De bedriftene som ble intervjuet i dette prosjektet svarte at i deres arbeidsstokk varierer andelen lærlinger på mellom seks til tolv prosent av bedriftens totale arbeidsstokk, og at de har mål om å fortsette samme rekrutteringsstrategi fremover.

For å sikre at bedriften får tak i dyktige lærlinger er de ofte ute i videregående skoler for å rekruttere og motivere ungdommer til å velge bygg- og anleggsbransjen som en karrierevei. Enkelte bedrifter har i tillegg til den formelle opplæringsplanen et traineeprogram for nye lærlinger og nyansatte. Enkelte bedrifter har derfor egne skoler hvor det tilbys kurs for å spisse kompetansen. To av bedriftene jobber spesifikt med å få flere ungdommer til å satse på fagbrev innen betongfag. Dette var en utfordring, ble det hevdet, siden betongfag har fått en lav status i forhold til tømmer og andre byggfag.

Prosessen med å engasjere lærlinger er todelt. Lærlinger til byggfaget blir i hovedsak rekruttert på to måter. Den ene måten er gjennom kjente i bedrifts-nettverket. Enkelte ungdommer er på utplassering allerede i tiende klasse-trinn slik at bedriftene kan teste dem ut. Andre igjen kommer først inn på sommerjobb. Er bedrifter fornøyd med sommervikarenes innsats tilbys de gjerne en lærekontrakt. Den andre måten er gjennom opplæringskontoret som kontakter bedriftene årlig med henvendelse om nye lærlinger. Før lærlinger blir ansatt går de igjennom en nøye ansettelsesprosess som inkluderer intervju, gjerne prøvetid, og referansesjekker uavhengig av hvordan bedriften kommer i kontakt med søkerne. Fravær er et viktig tema når bedrifter skal ansette lærlinger. Samtidig teller det positivt at ungdommene har hatt kveldsjobber, helgejobber og sommerjobb og at de har hobbyer, slik at de for eksempel «ikke bare sitter på gutterommet og spiller data».

Informantene var enige om at det er for få jenter i byggebransjen. Tall fra skoleporten viser at antallet jenter som er lærlinger innen bygge- og anleggsbransjen er stabilt lavt i løpet av de siste fem år. Bare rundt 5 til 12 av lærlingene i perioden 2009-2014 er jenter, mens 440 til 460 er gutter. Likevel er kjønnsbalanse ikke en del av bedriftenes rekrutteringsstrategi; «... vi har ikke noe uttalt mål om fokus på kjønn når det gjelder rekruttering. Vi går etter de beste, uavhengig av kjønn». Det å ta inn jenter som lærlinger kan også by på utfordringer. Et konkret eksempel som ble trukket frem var at det krever at bedriften stiller med to brakkerigger på byggeplassen.

Tre av bedriftene har imidlertid ansatt jenter som også har tatt læretiden sin i deres bedrift. En av bedriftene jobber for å få inn flere jenter i bransjen, og holder gjerne spesifikke programmer for disse. I en av bedriftene hadde det å ansette ei jente som lærling vært en nyttig læreprosess. Dette fordi informantene hadde hørt at hun var flink på skolen og ba derfor om å få se nærmere på arbeid som hun hadde gjort i skolen. Kandidatens skolearbeid refererte informanten til som “arbeidsboka”. Hva informanten fikk se av kandidatens skolearbeid var veldig positivt, og; «... etter dette har vi begynt å spørre om å også å få se i arbeidsboka når vi har elever til intervju. Da kan vi få oss noen overraskelser».

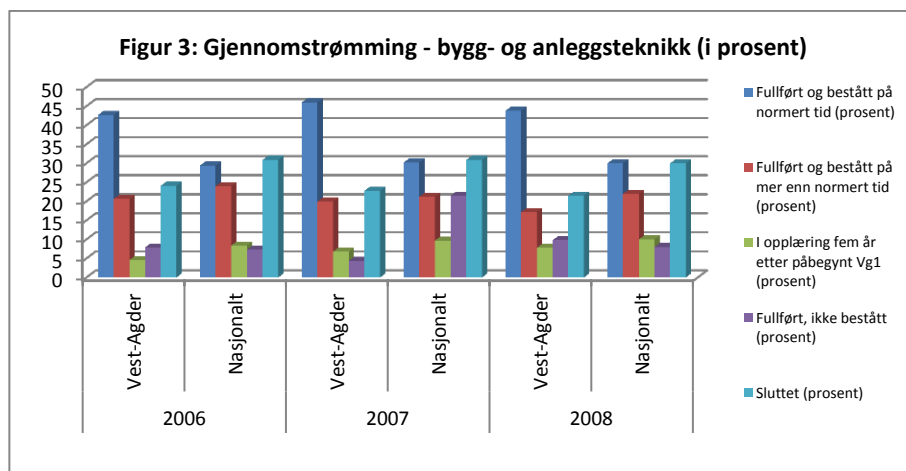
Bedriftene har heller ikke noen spesifikk rekrutteringsstrategi som inkluderer minoriteter, selv om de ansetter lærlinger som representerer minoriteter. En av utfordringene med lærlingene med minoritetsbakgrunn er språk. Men det blir i følge informantene, veiet opp med god arbeidsmoral og «stå-på-vilje».

Noen av bedriftene har tatt inn flere lærlinger med spesielle utfordringer via NAV og fra fengsel. Motivasjonen var at de ønsker å gi alle en sjanse der som lærlingene selv ønsker å jobbe. Viktigheten av det å ønske å jobbe og være motivert til å gjøre en god jobb var noe som ofte gikk igjen i intervjuene i bygg- og anleggsbransjen. Det ble i intervjuene stadig understreket at de lærlingene som er flinke er god butikk, mens de som er dårlige er en kostnad. Noen bedrifter tenker rekruttering allerede i ungdomsskolen for å motivere lovende elever til å satse på byggfag som en karrierevei. Disse bedriftene tar gjerne inn tiendeklassinger når de har arbeidsuka på ungdomsskolen. Allerede der ser informantene ut de flinke som har potensial, og arbeidsgiverne noterer seg disse. I neste omgang prøver arbeidsgiverne å motivere de flinke til å komme til deres bedrifter for en eventuell læretid.

### 2.1.3 Gjennomstrømming

Figuren under viser en prosentvis oversikt over gjennomstrømming av lærlinger innen bygg- og anlegg. Figuren viser hvordan det gikk med elever fem

år etter at de startet videregående skole i bygg og anleggsteknikk for årene 2006 til 2008. Oversikten viser at Vest-Agder skårer svært positivt på gjennomstrømming sammenliknet med den nasjonale statistikken. Vest-Agder har en markant større prosentsats som startet, fullførte og bestod fagutdanningen på normert tid, sammenliknet med resten av landet.



Kilde: Skoleporten.no/Udir, ssb og Vest-Agder Fylkeskommune

Bedriftene regner med at så mange som 90 prosent av lærlingene består fagprøven. Informantene hevdet at de har en bedriftsfilosofi hvor de ikke slipper lærlingene før de har bestått fagprøven. For de som ikke består fagprøven har flere bedrifter et oppfølgingsprogram. Samtidig får lærlinger med særlige behov tilrettelagt opplæring og forlengelse av læretiden. Likevel mister bedriftene av og til ungdommer som er i lærlingeløp. Noen dropper ut fordi de har valgt feil og ikke trives med arbeidet. I følge våre informanter har de som faller fra gjerne atferdsvansker og vansker med å tilpasse seg. Informantene retter imidlertid ansvaret for at enkelte avslutter en lærlingekontrakt mot opplæringssystemet: «[...] det er systemet som knekker de fleste, droppoutsa er som regel dårlige teoretisk, men flinke faglig». Informantene opplevde at det offentlige er rigid og mangler fleksibilitet i forhold til hvordan lærlinger skal gå gjennom en læretid og gjennomføre en fagprøve. Resultatet er at de som ikke klarer fagprøven ikke ansettes, og dermed må bedriftene la flinke arbeidsfolk gå.

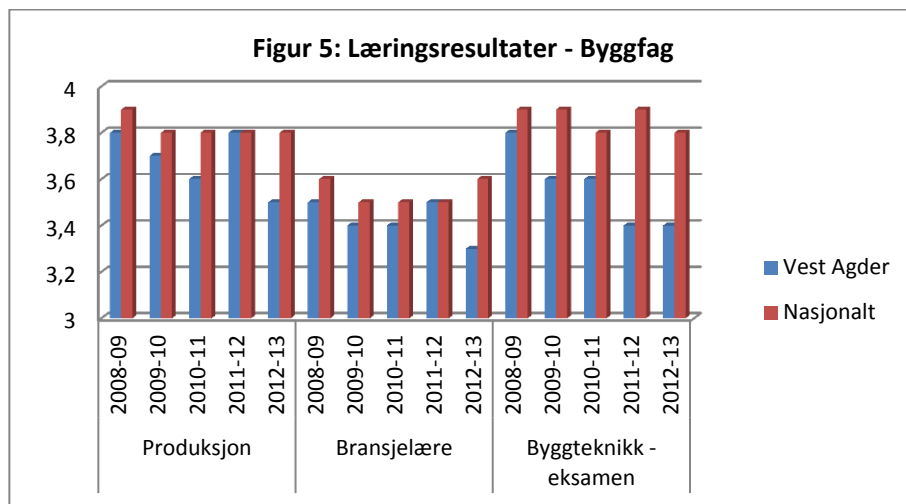
#### 2.1.4 Kunnskap og erfaringer fra skolebenken

Informantene hadde bekymringer for lærlingenes bakgrunn fra skolebenken og ungdommens holdninger og forventinger til arbeidslivet. To fortalte at de bruker *et halvt år på å vekke dem* og at arbeidsmoralen er mindre. Lær-

lingene må bruke det første halve året på å lære seg at yrkeslivet er noe annet enn skole. En av informantene oppsummerte situasjonene med følgende:

*«Vi ser en utvikling i samfunnet som ikke passer for håndverksfaget. Kapasiteten på å jobbe er mindre, og de unge i dag er dårligere til å komme seg på jobb. Vi ser at de ikke smører seg niste, og det blir kjøpt inn mye dårlig mat. De er også veldig opptatte av mobilen, og vi må lære dem til å legge den bort i arbeidstiden. Ungdommene i dag er ikke vant til å jobbe, og det er vanskelig å få tak i gode lærlinger».*

Informantene hevdet at byggfag ofte ser ut til å ha blitt en saneringspost for skoletrette ungdom som ikke passer inn noe annet sted. Trenden er at elevene i Vest-Agder gjør det dårligere enn landsgjennomsnittet både når det gjelder standpunkt og eksamensresultat (figur 5). Dette kan i utgangspunktet tenkes å ha sammenheng med bedriftenes erfaringer med skoletrette ungdom. Men informantene var veldig opptatte av ikke å ha for stort fokus på karakterer i skolen når de skal ansette lærlinger; *«Når vi skal ansette en lærling, kan jeg nesten se på om det er en god kandidat på «måten og hvordan han går på».* Vi ser om de er villige til å jobbe, og de er ivrige. Det er nesten det eneste. Innsats og fravær er viktig. For å få jobb må de kunne jobbe». Mer viktig enn karakterer er motivasjon og om de har gode holdninger og viser initiativ. I følge informantene kan lærlingene lite om praksis når de kommer fra yrkesskolen. Enkelte har ikke holdt i verktøy, ble det påstått. Det ble i intervjuene flere ganger hevdet at formalkompetanse som teori vil i større grad bli utfordret med at man må kunne bruke verktøy og at skoler samtidig klarer å ta inn perspektiver som miljø og forurensing i utdanningen. I tillegg vil der også bli økt etterspørsel i arbeidsmarkedet etter folk som behersker flere praksisområder, som for eksempel jernbinding, betong, snekring, renovasjon og liknende, samtidig som de må ha kvalifikasjoner for å kunne jobbe som den tradisjonelle håndverkeren.



Kilde: Skoleporten.no/Udir

Informantene opplever at lærlingene har blandede, men realistiske forventninger til læretiden. Om lærlingen innfrir bedriftens forventninger er derimot todelt. Noen av lærlingene krever interessante arbeidsoppgaver, og dette synes arbeidsgiverne er bra. Overgangen fra skolebenk til arbeidslivet kan for mange oppleves som stor og tung, ikke minst fysisk sett. Flere av informantene mente at dette kan skyldes alder, og at ungdommene blir bedre arbeidere etter hvert som de modnes og blir eldre. Det ble forklart at det brukes mye ressurser på noen få, og litt på resten. Ansvar for at lærlinger skal bli gode fagarbeidere oppleves å ligge hos bedriftene, mens lærlingene på sin side må stå på og møte opp når arbeidsdagen begynner. Det ble understreket at ungdommene er hyggelige og de aller fleste utfører alle arbeidsoppgavene som de blir bedt om å gjøre.

Informantene var enige om at problemer relatert til elevenes kunnskaper fra skolen kunne ha vært redusert dersom man i utdanningsløpet balanserer forholdet mellom teori og praksis bedre. Informantene mente at normalmodellen med to år på skolebenken for så å ha to år læretid før fagprøve, ikke er den helt optimale måten for kommende tømrere og murere å lære håndverksfaget på. «I denne modellen går mye av læringen bort i teori», ble det hevdet. De fire informantene syntes å være enige om at 1 + 3 modellen er en mye bedre ordning for å lære faget fordi modellen åpner opp for en bedre balanse mellom teori og praksis. Problemet, mente informantene, er at denne siste modellen er en særordning som det må søkes om. Det til tross for at dette er en ordning som både bedriftene og lærlingene er veldig fornøyde med. Tilfredshet ble eksemplifisert med at på skolen har elevene en lærer på

en hel klasse, og det er gjerne en elev som får sage, mens resten står og ser på. I praksis har lærlingene to veiledere hver, og de får utføre de praktiske oppgavene selv hele tiden. Praksis er «learning by doing» orientert.

### **2.1.5 Forholdet til skolene og opplæringskontoret**

Vest-Agder har fire opplæringskontor for bygg- og anleggsteknikk. To av opplæringskontorer er lokalisert i Kristiansand (BYGGOPP - Opplæringskontoret for Bygg- og Anleggsteknikk og Kristiansand Lærlingesenter), et i Mandal (Opplæringskontoret for Byggfag Vestfylket) og et i Vennesla (Øvre-Øst Opplæringskontor).

Hyppigheten med kontakt med opplæringskontoret varierer fra lærebedrift til lærebedrift. Her er det også veldig mye opp til bedriftene om hvor mye de ønsker å bruke Opplæringskontorene. Hyppigheten for kontakt ble beskrevet å være fra noen ganger i året til ukentlig. Informantene mente at de har et godt forhold til opplæringskontorene, og at de kan ringe hvis det er noe. Samtidig opplevde informantene at opplæringskontorene har en god oversikt over arbeidsmarkedssituasjonen for byggenæringen. Opplæringskontorene ble oppfattet som flinke og aktive aktører der de ansatte er mye ute i bedriftene, og har gode nettverk. De ansatte er veldig gode på arbeidsmarkedet og skolesystemet. Opplæringskontorene setter faget høyt, og protesterer for eksempel mot fylkeskommunens nødløsninger med læretid på skolen i tre til fire år for dem som ikke får lærlingeplass.

Som en motsetning til den gode kontakten med opplæringskontorene mente bedriftene at det er for lite kontakt og samarbeid mellom næringsliv og yrkesskolen. Det er et hinder for en god utvikling i næringslivet. En konkret utfordring som ble nevnt var at faglærernes holdninger til de ulike fagene preger elevene. Det ble for eksempel påstått at betongfag snakkes ned av lærerne, hvilket er uheldig for næringen. Enkelte av informantene hadde forsøkt å viderefremidle dette til skolene direkte eller gjennom opplæringskontoret.

Det var i intervjuene ytret et ønske om at nye lærlinger bør tilegne seg bedre kunnskap om HMS. I tillegg har byggeplassene blitt mer komplekse etter som utviklingen går fremover. I byggenæringen får man inn elementer som for eksempel miljøteknologi – da må dette inn i læreplanen for elever i den videregående skolen. På skolebenken burde elevene også lære mer om bruk av verktøy, og flere av informantene gav uttrykk for å være oppgitt over hvor lite noen lærlinger kan om verktøy. Skolen ligger noen år etter utviklingen i bedriftene og er ikke helt oppdaterte teknisk og utstyrmessig, ble det hevdet. Informantene mente også at de får støtte av deres lærlinger om at de lærer lite på skolen og at de synes at det er litt *sløvt* på skolen.

## 2.2 Servicefaget

### 2.2.1 Motivasjon

I Vest-Agder er det få bedrifter som har lærlinger i servicefaget, hvilket også antallet lærlinger i service og samferdsel indikerer (tabell 4).

Tabell 4: Antall lærlinger: Service og samferdsel i Vest-Agder (kontrakter med ungdomsrett i parentes)

	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14
Tallet på lærlinger	137	140	161	160	162
Inngåtte kontrakter i Kontor- og administrasjonsfaget			14 (7)	15 (11)	26 (12)
Inngåtte kontrakter i Salgsfaget			30 (22)	29 (19)	39 (32)

Kilde: Skoleporten.no og Vest-Agder Fylkeskommune

Alle informantene innen servicefaget var arbeidsgiverne som hadde kort erfaring med å ha lærlinger. Bare en av informantene hadde opplevd at en av deres lærlinger hadde avlagt fagprøven. Det fremstod som noe tilfeldig hvorvidt bedrifter har lærlinger innen servicefaget, men samtidig er det en nyoppdaget mulighet blant arbeidsgivere for å rekruttere god arbeidskraft og for å øke bedriftskompetansen:

*«Det er veldig nytt for oss å ha lærlinger. Det er nytt i vår bransje, og i alle fall nytt i Agder. Vi ser på lærlingen vår som en ressurs. Men det er knyttet et stort ansvar til det å ha en lærling, og vi mangler foreløpig rutiner for det».*

Det at informantene var nybegynnere som veiledere gjør at de ikke hadde forutsetninger for å svare på spørsmål om for eksempel gjennomstrømming. Samtidig viste det seg i intervjuene at de har liten oversikt over innholdet i læreplanen. Det til tross for at lærlingene har en formell opplæringsplan som de skal igjennom i læretiden.

Bedriftenes motivasjon for å ta inn lærlinger er en kombinasjon av samfunnsansvar og et behov for hjelp: *«Ved å ha lærlinger ønsker vi å skape nye, gode medarbeidere. Vi ser på det som god rekruttering».* Ved å rekruttere lærlinger ønsker bedriftene å skape nye gode medarbeidere, og lærlinger blir slik sett ansett for å være en god kilde til kompetent arbeidskraft. Det ble trukket frem at lærlinger er med på å skape et nytt miljø, og kommer med positive innspill i forhold til å utføre spesifikke arbeidsoppgaver. Det at der er få læreplaner og at bedriftene er gode på å sile ut de lærlingene som de

tror vil gjøre en god jobb gjør at informantene mente at det er enkelt å få gode lærlinger i serviceorienterte fag.

### 2.2.2 Strategi for lærlinger

Arbeidsgiverne som ble intervjuet har ikke noen langsiktige strategier for rekruttering av lærlinger. Det at de har ansatt lærlinger synes å være mer tilfeldig. I kontorlag var det gjerne lærlingekandidatene selv som tok initiativ for å koble bedrift og lærling gjennom opplæringskontoret. I noen tilfeller hadde lærlingen vært utplassert i bedriften i arbeidsuka på ungdomsskolen. Arbeidsgiveren som drev butikk hadde selv kontaktet opplæringskontoret for å få en lærling i opplæring i bedrift. Denne arbeidsgiveren mente at kontakten med opplæringskontoret var så bra at opplæringskontoret har en god forståelse av hvilke type personligheter som egner seg for læretid i butikk.

Vanlig prosedyre for ansettelse av lærling synes å være at når kontakten mellom lærling og lærebedrift er etablert blir skoleeleven blitt kalt inn til et jobbintervju. Før jobbintervjuet vurderer arbeidsgiveren alltid om bedriften har kapasitet og tid til å ta imot en lærling og følge opp lærlingen på en tilfredsstillende måte. Det er fysisk utforming av arbeidsplassen og type oppgaver som skal utføres som begrenser hvor mange lærlinger bedriftene kan ta inn. I jobbintervjuet fokuserer arbeidsgiverne på om lærlingene ønsker å lære faglig, og om de vil utvikle seg. Det er også viktig at lærlingene fremstår som ærlige, egnede, punktlige og pliktoppfyllende, og om de vil bli verdiskapende for bedriften når de har blitt kjent med læreklassen. Hvor lærlingene kommer fra og hvilke skoleprestasjoner de har blir ikke vurdert, så lenge lærlingene fremstår som flinke i praksisfeltet:

*«Det vi ser etter når vi ansetter lærlinger er nøyaktighet, eget initiativ, serviceinnstilling, dannelse og utførelse, det at de ter seg ordentlig og henvende seg høflig».*

Alle arbeidsgiverne fortalte at deres bedrift kan ta inn lærlinger med utfordringer, men at det kommer helt an på hva slags utfordringer det er snakk om. Dersom det er noen ungdommer som sliter med noe personlig (for eksempel psykiske utfordringer og eller redusert fysisk arbeidskapasitet), mente arbeidsgiverne at de ville ha vist forståelse for det, så lenge lærlingen viser en stå-på-vilje og er motivert:

*«Vi vil gjerne ha lærlinger med spesielle utfordringer, men det kommer an på hvilke utfordringer det er snakk om. Vi har ikke toleranse for de som ikke møter opp. Vi vil kunne tilby de som kommer et godt opplegg for at de skal lære skikkelig. I tillegg legger vi ned mye og godt arbeid i de lærlingene vi*



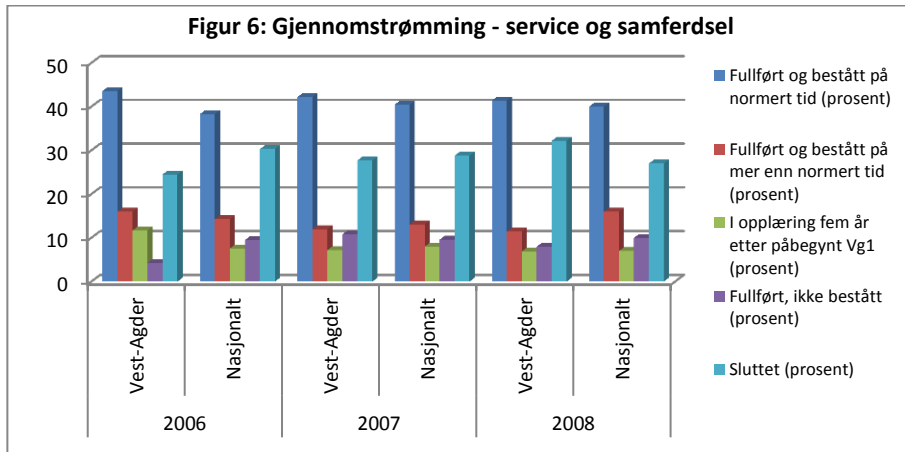
*har hos oss, slik at de skal bli flinke, og at andre flinke folk skal ønske å komme til oss i læretiden».*

Dersom enkelte læring har behov for tilrettelegging av arbeidshverdagen har alle informantene mulighet til å tilrettelegge for deres lærlinger slik at de skal kunne gjennomføre læretiden og bestå fagprøven. Samtlige av informantene understreket imidlertid at de har ingen toleranse ovenfor de lærlingene som ikke møter opp til avtalt arbeidstid.

Ingen av bedriftene som deltok i studiet har fokus på kjønn når de ansetter nye lærlinger. Rundt 40 prosent av lærlingene innen service og samferdsel er jenter. Service og samferdsel er sett under ett i så måte kanskje også et godt eksempel på et programfag med en balansert blanding av jenter og gutter, selv om de ulike spesialiseringene innen programfaget bærer preg av kjønnsforskjeller. Bedriftene har heller ikke noen politikk for å ansette minoriteter. Alle lærlingene ble ansatt på likt grunnlag, med en lik vurdering av deres kvalifikasjoner uansett kjønn og bakgrunn, ble det hevdet.

### **2.2.3 Gjennomstrømming**

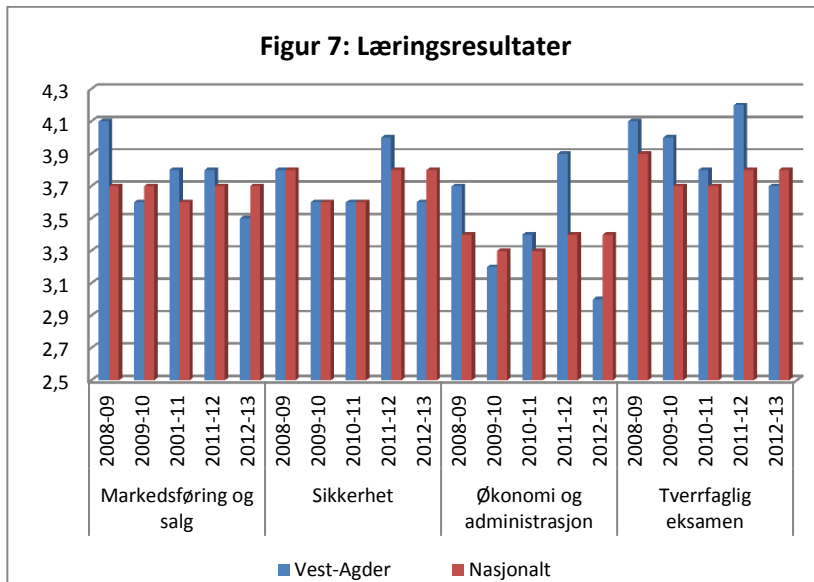
Det at informantene ikke har erfaring over tid med å være arbeidsgiver og veileder for lærlinger, gjør at de har lite kunnskap om hvordan gjennomstrømmingen av lærlinger i utdanningsløpet er. Vest-Agder ligger litt dårligere an enn landsgjennomsnittet på gjennomstrømming innen service og samferdselsfaget, (figur 6). Her må det understrekes at det er svært få lærlinger i Vest-Agder innen servicefaget, og variasjoner kan derfor bli stor for hvert årskull. Mens informantene innen helsearbeiderfaget og bygg- og anleggsfaget fortalte at de aller fleste av deres lærlinger fullfører læretiden og består fagprøven, hadde arbeidsgiverne innen servicefaget mer blandede erfaringer. Flere av informantene hadde opplevd at de hadde tegnet lærlingekontrakter med ungdommer som rett og slett ikke hadde møtt opp til læretiden, eller som hadde så stort fravær at bedriftene ikke ville investere i opplæring for disse. Informantene var opptatte av å få avsluttet lærekontrakter så tidlig som mulig dersom lærlingene ikke viste seg å være egnet for jobb i deres bedrift.



Kilde: Skoleporten.no/Udir, ssb og Vest-Agder Fylkeskommune

### 2.2.4 Kunnskaper fra skolebenken

Når det gjelder læringsresultater innen servicefaget, viser Vest-Agder en positiv trend der elevene og lærlingene jevnt over skårer likt eller bedre enn landsgjennomsnittet (figur 7).



Kilde: skoleporten.no/Udir

Som tidligere nevnt hadde informantene ingen oversikt over deres lærlingers skoleprestasjoner. De uttrykte også usikkerhet i forhold til innsikt i innholdet i deres lærlingers læreplaner på skolebenken. Det som informantene imidlertid var enige om er at dersom lærlingene hadde kommet rett fra skolebenken og manglet praktisk erfaring fra arbeidslivet, så hadde læringen fra skolen sannsynligvis ikke vært nok til å gi lærlingekontrakt. I utvelgelsen av lærlinger ble ungdommers eventuelle helge- og sommerjobber vektlagt som mer viktig enn skoleprestasjoner. Av de lærlingene som uttrykker en mer usikker interesse for en fagutdanning innen servicefaget kunne obligatorisk praksis i skoletiden ha hjulpet for å teste ut om læretid innen servicefaget er det kommende lærlinger ønsker, ble det hevdet. Dersom lærlingene hadde mer praksis før de kom ut i læretid, mente arbeidsgiverne innen kontorfaget at de kunne ha tatt inn flere lærlinger fordi man da hadde sluppet å fokusere på arbeidsgiveres generelle forventninger om å komme presis på jobben:

*«Lærlingen mangler kanskje litt forståelse av nøyaktighet til avtaler og tidsfrister. Det er strenge krav til dette i vår bransje. Lærlingen er ung og umoden, men det har noe med alder å gjøre».*

På tross av variasjoner når det gjelder modenhet for å praktisere innen servicefaget, mente likevel arbeidsgiverne at deres lærlinger har realistiske forventninger til læretiden sin. På sikt innfrir lærlingene arbeidsgivernes forventninger for hvordan jobben innen servicefaget skal utføres.

Gjennom at lærlinger ble nøye utvalgt av arbeidsgiverne, mente informantene at lærlinger i servicefaget er dyktige medarbeidere. Flere informanter uttrykte at de var positivt overasket over hvor dyktige deres lærlinger er til å jobbe når de kommer ut i praksis. Lærlingene absorberer krav og forventninger om læring raskt, ble det hevdet. En av informantene utdypet med å fortelle at « ... det er spennende å se lærlingens utvikling. Den lærlingen vi har nå har lært utrolig mye på kort tid».

### **2.2.5 Forholdet til opplæringskontor og skolene**

I Vest-Agder er det tre opplæringskontorer for programfaget Service og samferdsel som har fokus på service (salg i butikk) og kontor og administrasjon. I Mandal ligger Fagopplæring Sør, i Lyngdal finner man Lister opplæringskontor, mens i Kristiansand finner man Opplæringskontoret for mat og servicefag Agder.

Ingen av informantene hadde kontakt med skolene der deres lærlinger har vært/ eller er elever. Dette mente informantene gjorde at de til dels var usik-

ker på hva som kreves av de som opplæringsbedrift. I intervjuene kom det frem at som ferske opplæringsbedrifter mangler flere av arbeidsgivere innsikt i lærlingenes formelle opplæringsplan og arbeidsrelasjon. Usikkerhet kunne for eksempel være knyttet til spørsmål om antall timer elevene er utplassert i praksis kontra hvor stor studieplikt de har, hva det er som er pliktig læretid, og hvor mye fri lærlingene burde ha i ukene for å lese i læretiden. Informantene mente også at skolene burde ha vært flinkere til å være ute i næringslivet for å opplyse bedrifter om hvilke muligheter som lærlingeordningen faktisk kan tilby arbeidsgivere, bedriftsledere og -eiere. Samtidig understreket informantene at en bedre dialog mellom arbeidsgivere og skoler kunne ha ført til en bedre balanse mellom teori og praksis i yrkesutdanningen.

Mens informantene som har ansvar for lærlinger ikke har kontakt med skolene, hadde de derimot hyppig kontakt med opplæringskontorene. Kontakten med opplæringskontorene varierer mellom to til fire ganger i året. Dersom arbeidsgiverne har behov for det følte de at de også kunne kontakte opplæringskontoret ved behov. Informantene mente at de gjennom denne kontakten fikk svar på spørsmål som de har. Enkelte av informantene var likevel veldig tydelige på at de syntes at de ansatte på opplæringskontoret virket «tafatte». Opplæringskontorene burde ha vært mer ute i servicebedriftene og lært mer om hvordan denne sektoren fungerer, hevdet de. Svar på spørsmål som arbeidsgiverne har til opplæringskontorene ble ofte eksemplifisert med caser fra industri. Problemet, mente informantene, er at industri og service er to helt ulike næringer. Derfor burde de ansatte i opplæringskontoret satt seg mer inn i hva det vil si å praktisere innen kontor- og administrasjonsfaget og salgafaget. En av informantene satte også spørsmålstegn om opplæringskontoret var uerfarne i å ha ansvar for lærlinger innen kontorfaget.

Informantene hadde ingen formening om hvilken kunnskap opplæringskontoret eller skolene har om arbeidsmarkedet innen servicefaget.

## 2.3 Helsefagarbeider

### 2.3.1 Motivasjon

Tall fra skoleporten.no og fra Vest-Agder Fylkeskommune viser at antallet kontrakter innen helsearbeiderfaget øker (se tabell 3). Men til tross for at det er rekruttert flere lærlinger, er det sannsynlig at det allerede innen et 10 års perspektiv vil bli mangel på helsefagarbeidere i Vest-Agder. Framskrivinger viser en underdekning av helsefagarbeidere på mellom 10 000 og 18 000 helsefagarbeider i 2020 på nasjonalt nivå, og mellom 35 000 og 52 000 i 2030, avhengig av hvilke forutsetninger som ligger til grunn (Stortingsmelding 13 2011-2012). Mangelen på helsefagarbeidere blir forklart med stor aldersrelatert avgang i sektoren, frafall (særlig mellom Vg2 og Vg3/ opplæring i bedrift), overgang til generell studiekompetanse mellom Vg2 og Vg3, samt nedgang i antall voksne som begynner på utdanningen (ibid).

Tabell 3: Antall inngåtte kontrakter i programfaget helsearbeiderfaget i Vest-Agder. Kontrakter med ungdomsrett i parentes.

	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14
<b>Tallet på lærlinger i helse og oppvekstfaget</b>	193	219	213	261	281
<b>Inngåtte kontrakter i helsearbeiderfaget</b>			45 (25)	74 (49)	69 (45)

Kilde: skoleporten.no/udir og Vest-Agder Fylkeskontor

Veilederne i bedriftene var enige om at det er for få lærlingeplasser innen helsefaget i kommunene for å dekke fremtidig etterspørselen etter helsefagarbeidere. Hovedmotivasjonen for å veilede lærlinger er nettopp det store behovet for fagarbeidere som sektoren vil slite med å dekke i nær fremtid.

I følge våre informanter er det ikke så mange ansatte i denne type bedrifter som har kompetanse, kvalifikasjoner og lyst til å bistå lærlinger. Det ble trukket frem at det er veldig krevende å være veileder, og man blir ikke frikjøpt fra øvrige oppgaver fra jobben som man ellers skal utføre. Det å skulle ha ansvaret for lærlinger blir da sett på som «nok en oppgave som skal løses», ved siden av alle andre arbeidsoppgaver som helsefagarbeidere skal gjøre. Der er heller ingen økonomiske eller faglige incentiver for å påta seg veilederansvar. De som stiller er selv interesserte i å veilede lærlinger. Noen har fått veilederkompetanse gjennom kursing. En av informantene pekte på at det å ha lærlinger er positivt for virksomheten; «... *det å ha lærlinger*

*skjerper vi som jobber her. Det er moro med ungt blod i staben»,* fortalte hun.

### **2.3.2 Lærlinger i rekrutteringsstrategier**

Lærlinger som kommer til sykehjem og hjemmetjenesten er som oftest elever fra den videregående skolen med spesialisering innen programfaget helse og oppvekstfag. I noen tilfeller kommer lærlingene via NAV. Lærebedriftene kan ta imot lærlinger fra både egen og andre kommuner. Det som avgjør om virksomhetene tar imot lærlinger er blant annet kommuneøkonomi og om institusjonene har veiledere tilgjengelige for lærlinger. Når elever er ferdig med sine to år i den videregående skolen, må de søke seg lære plass for å kunne gå opp til fagprøve. Læreperioden er delt inn i fire semestre fordelt på to år, som er normen for læretiden. Lærlingene kan derfor være på så mange som fire forskjellige steder i løpet av læreperioden. I den hjemmebaserte omsorgstjenesten kommer lærlingene først i 3 eller 4 semester. Dette er fordi lærlingene må ha sertifikat og være over 18 år før de kan ha praksis i hjemmehjelpstjenesten.

I helsesektoren er det kommunene som normalt blir kandidaters arbeidssted under opplæringen. Kommunene blir da lærlingenes arbeidsgiver. Når kommunen via opplæringskontoret mottar søknader fra potensielle lærlinger skjer det en vanlig siling av potensielle kandidater. Silingen skjer i kommuneadministrasjonen. Som arbeidsgiver kan kommunene velge ut de av kandidatene som de synes ser mest lovende ut for en lærlingekontrakt. Disse blir invitert til jobbintervju og eventuelt tilbydd en lærlingekontrakt. Opplæringskontoret kommer først på banen når lærlingen har fått lære plass. Da kontakter normalt elevene selv fagopplæringskontoret som ordner med det formelle (kontrakt). Nøyaktig ansettelsesprosedyre variere fra mellom ulike kommuner. I en av kommunene er det for eksempel fagopplæringskontoret som rekrutterer lærlinger til de forskjellige lære plassene.

Ifølge veilederne har få enheter strategier for rekruttering av lærlinger etter som det er kommunene og ikke lærebedriftene om er lærlingenes formelle arbeidsgiver. Likevel ble det ikke opplevd som noe problem å skaffe nok lærlinger til virksomhetene. Lærebedriftene tar som regel inn nye lærlinger to til tre ganger i året. Ifølge informantene har de fleste virksomhetene til en hver tid en eller to lærlinger i arbeidsstaben.

Siden lærlingene ikke synliggjøres på enhetenes utgiftsposter (som for eksempel lønnsutgifter) anses de heller ikke som utgiftsposter blant veilederne for bedriftene. Når lærlingene er under opplæring i bedriftene er fokuset på å

hjelp de frem til å bli en god fagarbeider. Veiledere forsøker, i følge dem selv, så godt det lar seg gjøre å legge til rette for at lærlingene skal bestå fagprøven etter endt læretid. Her oppleves lærlingene ofte som en belastning den første måneden, som er den tiden da de skal bli kjente med veilederne og sine arbeidsoppgaver. Allerede etter den første måneden oppleves imidlertid lærlingene som en ressurs for virksomhetene. Det ble videre hevdet at «*Nesten alle vil ha jobb i lærerbedriften etter endt praksis*». Det tar veilederne som et tegn på at lærlingene har trivdes mens de var under opplæring og at enhetene lykkes i å lære opp gode og motiverte helsefagarbeidere. For kommunene som arbeidsgiver vil derimot lærlinger kunne fremstå som en utgiftspost i kommunebudsjettene. Dersom kommunenes politiske ledelse ønsker det, kan politikere redusere antallet lærlingeroller gjennom å redusere postene i kommunebudsjettet.

Veilederne som ble intervjuet har ikke noen oversikt om deres enheter ansetter lærlinger med spesielle utfordringer. Bare én av lærebedriftene fortalte at de tar imot lærlinger med spesielle utfordringer. I enhetene har man heller ikke fokus på kjønn når lærlinger rekrutteres. Bare én informant fortalte at hun hadde hatt gutter som lærlinger. De tre andre informantene hadde i sine lange yrkeskarrierer aldri veiledet gutter. Alle mente at dersom det hadde kommet gutter som søkte læreplass så ville de nok ha fått plass, eller blitt prioritert. Men de fleste guttene er, i følge informantene, ikke interessert i å jobbe som helsefagarbeider. I følge skoleporten er tallet på gutter som er lærlinger innen helse- og oppvekstfag jevnt økende. Likevel er veksten i antallet gutter innen helse og oppvekstfaget i Vest-Agder lav med en svak økning fra 17 lærlinger i skoleåret 2009/2010 til 30 lærlinger i skoleåret 2013/ 2014.

Ingen av virksomhetene hadde et spesifikt fokus på å øke antallet lærlinger med minoritetsbakgrunn. Men lærebedriftene ønsker i utgangspunktet å ansette flere med minoritetsbakgrunn. To av informantene hadde erfaringer med å veilede lærlinger med minoritetsbakgrunn. Disse to fortalte at det kunne være utfordringer knyttet til språk, spesielt siden helsefagarbeiderne som oftest jobber med eldre folk som kun snakker norsk. Det ble understreket at kulturkunnskap som disse lærlingene bidrar med veier opp for språkutfordringer.

Ingen av informantene i lærebedriftene var engasjerte i kommunens eller fagforbundets arbeid for å motivere flere unge til å satse på en karriere som helsefagarbeider. Én av informantene mente at også de ansatte i omsorgsvirksomheter bør skjerpe fokuset på rekruttering og kompetanse gjennom å bidra med å vise ungdom at helsefagarbeider er en interessant arbeidsplass med rom for utvikling. Problemet, hevdet samme informant, var at enheter

som sykehjem sjelden har fulle stillinger å tilby arbeidssøkende helsefagarbeidere. I tillegg inkluderer jobben mye tungt arbeid, slik at det å fremstå som en attraktiv arbeidskarriere ofte kan være vanskelig og utfordrende.

Veilederne som ble intervjuet har heller ingen oversikt over om arbeidsgivere (det vil si kommunene) har rekruttering av helse- og omsorgsarbeidere gjennom lærlinger som et strategisk mål for kommunene. Vi utvidet derfor datainnsamlingen som var orientert mot helsefagarbeider gjennom en ringe-runde til kommuneadministrasjoner i Vest-Agder. 14 av 15 kommuner svarte på vår henvendelse. Tekstboksen under viser en beskrivelse av hvordan kommuner i Vest-Agder bruker lærlinger som en del av deres rekrutteringsstrategi av nye ansatte.

#### **Kommunenes rekrutteringsstrategi**

Alle kommunene tar inn antall lærlinger som er påkrevd av myndighetene med hensyn til innbyggertall. De fleste kommunene svarer at de har en rekrutteringsstrategi når det gjelder lærlinger til helsefagarbeidere, men at den ikke er skriftlig. Kun tre kommuner har skriftlige rekrutteringsstrategier hvor lærlinger er nevnt. Hvor mye det satses på rekruttering av lærlinger, ser ut til å ha sammenheng med kommunen størrelse. De minste kommunene har jevnt over mindre fokus på rekruttering. Fra tre kommuner blir det sagt eksplisitt at de ikke har en rekrutteringsstrategi når det gjelder lærlinger. Fra to av disse kommunene begrunnes det med at de ikke synes de er hensiktsmessig med en slik strategi for deres kommune. I den tredje kommunen ble det sagt at det skyldes en presset kommuneøkonomi. I flere av de større kommunene nevnes det som et problem at de ikke har mulighet til å ta inn flere lærlinger, og at det står mange i kø. I de mindre kommunene kan det derimot være et problem å få tak i lærlinger. Flere sier at de har et stort fokus på å ta inn lærlinger i kommunen, og at de strekker seg langt for å ta inn de som ønsker plass. Alle kommunene prioriterer først de lærlingene som har ungdomsrett. De fleste kommunene oppgir at de også prioriterer lærlinger fra egen kommune eller omegnskommunene. Alle kommunene har også lærlinger som ikke har ungdomsrett, men som kommer inn gjennom NAV.

De fleste kommunene vektlegger at de har et tett og godt samarbeid med opplæringskontoret. Samtlige bruker opplæringskontoret for å rekruttere lærlinger. Dette ser ut til være den viktigste rekrutteringsstrategien. I flere kommuner ble det sagt at det å jobbe med lærlinger er en viktig oppgave for personalavdelingen i kommunen. Mange ser det å få tak i gode lærlinger som viktig for å sikre at de har kompetente helsefagarbeidere. I en kommune ble det fortalt at de prøver å være tidlige ute med intervjuer for å få de beste kandidatene. En annen kommune hadde en periode med en «rekrutteringspatrolje» som dro rundt til videregående skoler, men de hadde ikke lyktes med å opprettholde denne. Fra flere kommuner ble det sagt at de må avveie lærlingekontrakter mot antallet arbeidsplasser de kan tilby. Ingen kan tilby faste eller fulle stillingsprosjenter etter endt læretid. Flere fortalte at de også må veie samfunnsansvaret de som kommune har til å ta inn lærlinger, mot kommunens kapasitet til å gi fullgod opplæring. I enkelte kommuner ble det sagt at det ikke er problem å få tak i veiledere, hos andre blir det sagt at det er det. Noen av kommunene har jobbet spesielt med å få flere veiledere og har lyktes med dette.



Kun en kommune har en skriftlig kompetanseplan hvor helsefagarbeiderlæringer er nevnt. Ellers vises det til i noen kommuner at en har en handlingsplan innenfor helse- og sosialsektoren. Handlingsplanene er kortsiktige og læringer er ikke alltid nevnt der. De mindre kommunene har ikke en kompetanseplan. Det ser ut til å variere fra kommune til kommune hvor mye «system» det er på oppfølgingen av lærlingene. Dette henger ikke alltid sammen med kommunens størrelse. I noen kommuner mener en at en har god oppfølging og koordinering av lærlingene, andre steder sier en at en kunne hatt bedre systemer for det. Flere kommuner sier at de opptatt av å opprettholde et godt kompetansenivå blant sine ansatte, og at de ser rekruttering og oppfølging av læringer som en del av det. Flere nevner at lærlingene utgjør en ressurs på arbeidsplassene. Veiledere til læringer får ekstra kompensasjon i alle kommunene. I noen kommuner er det vanskelig å få tak i veiledere, andre steder er det ikke et problem. Hvordan opplæringen er organisert med hensyn til veiledning, lærlingelønn og arbeidstid for lærlingene varierer mellom kommunene.

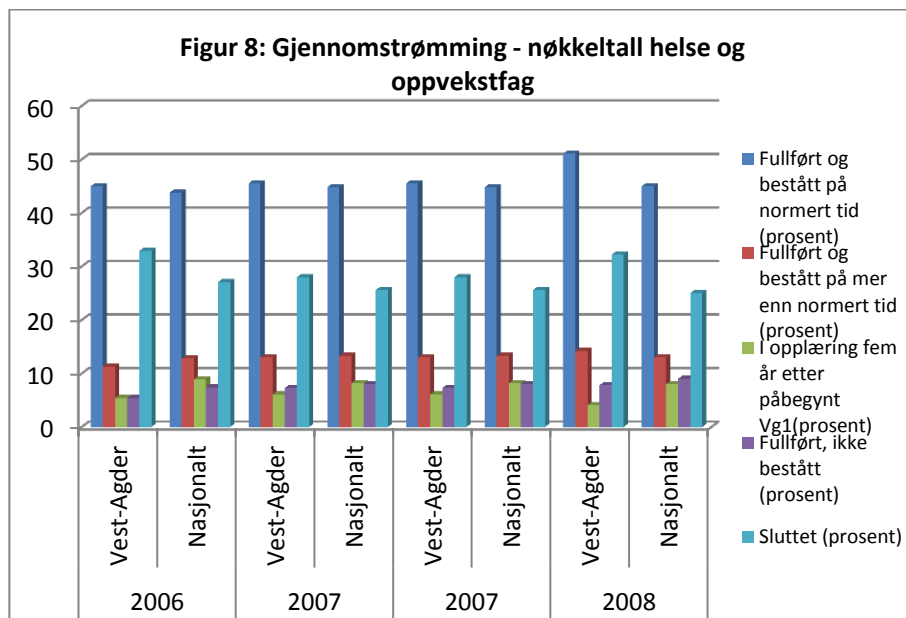
Intervjuene av kommuneadministrasjonene indikerte at helse- og omsorgsplaner og handlingsplaner fungerer som styringsdokumenter, men det ser ut til at kompetanseplaner ikke alltid er like aktivt i bruk.

De største kommunene har gjerne et politisk vedtak på hvor mange læringer de skal ha. Vedtakene følger myndighetenes anbefalinger. I noen av de mindre kommunene er antall læringer ikke politisk vedtatt, men kun bestemt via helse- og sosialbudsjettet. Det ble nevnt fra flere at er alltid et samspill mellom politikere og administrasjonen når det gjelder læringer. I små kommuner er mye ansvar delegert til administrasjonen, da det er færre politiske ressurser.

De fleste av de som fortalte at læringer ikke er inkludert i kommunens rekrutterings- og kompetansestrategi mente at de ikke opplever at det er behov for det siden det går greit å få tak i læringer til helsefagarbeider uansett. En del har gjerne større problemer med å rekruttere andre faggrupper. Flere sier at de ikke har behov fordi de ikke merker noe til eldrebølgen enda. I en av kommunene hvor det ikke er noe politisk vedtatt om læringer, ble det sagt at læringer burde vært mer prioritert politisk, men at kommunen har en økonomisk utfordrende situasjon.

### 2.3.3 Gjennomstrømming

De fleste som begynner i en lærlingekontrakt fullfører læretiden og består fagprøven, ble det hevdet i intervjuene. I følge informantene var det helst læringer som kommer fra NAV som ikke fullfører opplæringen. Det ble begrunnet med større mangel på motivasjon og egeninteresse i denne gruppen. Figur 8 viser nøkkeltall for gjennomstrømming innen programfaget helse- og oppvekstfag.



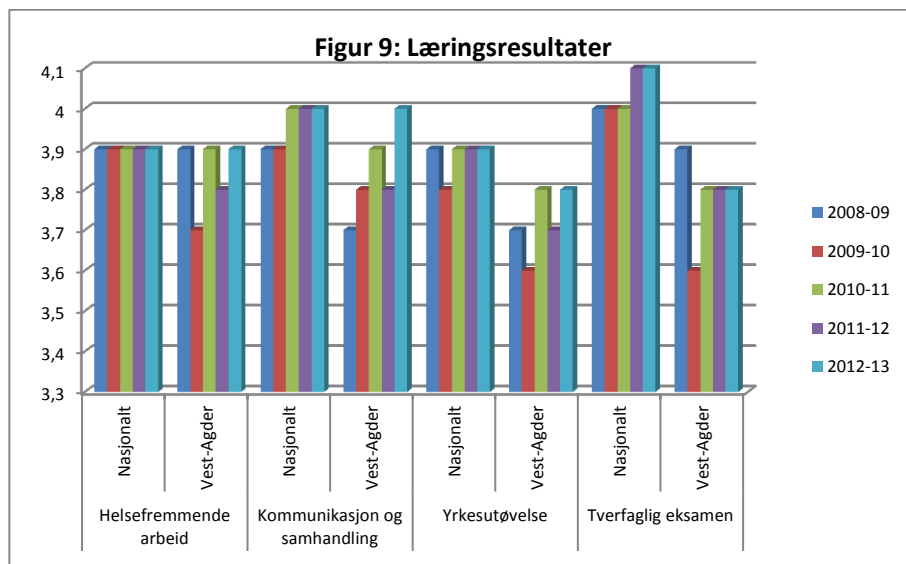
Kilde: skoleporten.no, SSB og Vest-Agder Fylkeskommune

I følge informantene består de fleste kandidatene læretiden og fagprøven. Dersom det skulle bli behov for det, kan lærebedriftene forlenge læretiden i samarbeid med lærlingenemda. Informantene ser på det som sitt ansvar å sørge for at «deres» lærlinger ikke dropper ut av utdanningsløpet. Ofte kan det være vanskelig å holde på de flinke kandidatene etter at de har fått fagbrevet. Flinker og motiverte helsefagarbeidere er gjerne innstilt på å ta videreutdanning innenfor for eksempel sykepleie. Det ble hevdet at spesielt de lærlingene som kommer fra videregående er motiverte for å ta eksamen og å få fagbrevet. Informantene innen helsesektoren hadde observert at etter endt læretid har de fleste av lærlingene fått jobb. Av lærlinger som fullfører fagutdanningen er det noen som får jobb i lærebedriftene der de var i praksis etter at svenneprøven er gjennomført og bestått.

### 2.3.4 Lærlingenes kunnskap og erfaringer fra skolebenken

Det gjøres en langsiktig jobb i den videregående skolen for å løfte elevenes skoleprestasjoner innenfor helsefagarbeiderfaget. Som figur 9 viser, ligger karakterene i programfagene i snitt noe lavere enn nasjonalt. Likevel viser utviklingen i perioden 2008 – 2013 at karakternivået i Vest-Agder går oppover. For skoleåret 2012 – 2013 er det bare faget yrkesutøvelse som har la-

vere nivå i Vest-Agder enn i landet for øvrig. Når det gjelder tverrfaglig eksamen skårer elevene i Vest-Agder betydelig under gjennomsnittet.



Kilde: skoleporten.no/udir

Selv om der gjøres en innsats i skolen for å løfte helsefagarbeidernes teoretiske skoleprestasjoner, er det ikke først og fremst karakterer arbeidsgiverne ser etter når de skal rekruttere lærlinger. På vegne av enhetene ser ansvarlig for lærlingene i kommunene etter lærlinger som er villige til å gjøre en god jobb. Arbeidsgivere verdsetter lavt fravær. Holdningen blant arbeidsgiver og veilederne er at i lærlingperioden skal lærlingen øves opp til å bli en god fagarbeider uansett karakterer fra skolebenken.

I følge informantene er kunnskapsgrunnlaget til elevene som kommer ut i enhetene bra og det er tydelig at de lærer mye på skolen. Informantene hevdet at det er litt individuelt hva lærlingene er gode på, og at det er vanskelig å si noe generelt. Lærlingenes teoretiske kunnskapsgrunnlag varierer en del. Hvilken type teoretisk kunnskap informantene henviste til, klarte de ikke å formulere. Når lærlingene er nye i faget kan de, naturlig nok, ikke så mye praktisk om det å utøve helsefaget. Dette er en situasjon som i følge informantene har vært stabil gjennom de siste fem år. Et unntak var imidlertid lærlinger som har jobbet som eller som jobber som sommer- og ferievikarer. Disse ungdommene kan det praktiske ved helsefaget, ble det sagt. En av informantene mente også at den teoretiske kunnskapen ved helsearbeiderfaget ble mer nyttig når lærlingene kommer ut i praksis; «Det er først når elevene

*blir lærlinger og får jobbet praktisk med faget at den teoretisk orienterte dannelsen gir mening*». En av veilederne mente at det er i en slik setting at lærlingene ser om det å jobbe som helsefagarbeider er noe for dem, noe som eventuelt resulterer i at enkelte endrer karrierevalg.

I følge veilederne er det ikke enkelt å beskrive hva lærlingene er generelt gode til. Kunnskapsgrunnlaget til lærlingene er ymse og spriker i flere retninger. Men viktigere syntes det å være at veilederne opplevde at lærlingene er høflige ovenfor brukerne. Dette er noe som har endret seg i løpet av de siste årene, hevdet våre informanter; «... å jobbe som lærling har blitt mer på brukernes premisser, samtidig som at lærlingene skal bli en god fagarbeider». Dette mente informantene handlet mer om personlige egenskaper som for eksempel ansvarsbevissthet, motivasjon, sosial kompetanse, løsningsorientering, initiativ, enn det å være flink med teoretiske fag på skolen. En av informantene hevdet at hun ofte opplevde at lærlingene undervurderer seg selv og at de er lite flinke til å rose seg selv.

En av informantene hevdet at lærlingene har blitt mer tafatte i løpet av de siste fem årene; «*De har litt lite initiativ, det er litt ork og slike ting*», men også dette er svært individuelt, ble det understreket. Enkelte ungdommer blir overrasket over arbeidslivets mer harde realiteter når de kommer ut i praksis og noen blir usikre. De fleste lærlingene som kommer ut i lærebedriftene er motiverte til å lære faget og de har et klart mål om å bestå fagprøven. De som kommer til hjemmebaserte tjenester er krevende i begynnelsen og blir deretter en ressurs. De som er her har jobberfaring, og det er derfor enklere å sette de inn i jobben som skal gjøres. Når de kommer til hjemmetjenesten er lærlingene som oftest så flinke at veilederne ikke har mer å lære de. Det som må læres for lærlinger i hjemmetjenesten er det å komme inn i hjemmet til brukerne. Alle informantene mente at lærlingene generelt har et realistisk bilde av hva som ble forventet av dem som lærlinger, og hvilke forventinger som ville være tilknyttet det å jobbe som helsefagarbeider. Noen lærlinger kan være dårlige på språk, og noen er usikre og utrygge i rollen som helsefagarbeider.

### **2.3.5 Forholdet til utdanningsinstitusjonene og opplæringskontorene**

Vest-Agder har tre godkjente opplæringskontorer for helsefaget. Dette er Fagopplæring Sør, Lister Opplæringskontor og Opplæringsring Sør. Opplæringskontorene ivaretar inntak og oppfølging av lærlinger i helseforetak.

Veilederne i lærebedriftene har ikke kontakt med skolene angående skolepensum. Veilederne vet heller ikke om kommunene (altså arbeidsgiver) er i

kontakt med skolene med tanke på utvikling av studiene. Dette mener veilederne er en svakhet. En av veilederne understreket også at det er mange av lærerne i skolene som selv ikke har vært ute i praksis og som derfor har mangelfull innsikt i hvilken virkelighet deres elever møter når de kommer ut i praksis. Flere av informantene tok opp dette temaet spesifikt fordi de savnet en bedre kombinasjon av teori og praksis i helsefagarbeiderutdanningen. En av informantene fortalte at hun savnet at lærlingene har skolebøkene tilgjengelig også når de i lære; «... når elevene leser teori på skolen får de ikke helt forståelse for praksis - og i praksis har de lagt vekk lærebøkene».

Det ble også understreket at lærlingene gjerne skulle ha hatt mer praksis mens de er på skolen, slik at de har litt bedre kjennskap til arbeidslivet før de plasseres ut i enhetene. Av mer detaljerte mangler som lærlinger gjerne har når de er ferdig på skolebenken er sykdomslære og sårstell; «*Elevene burde ha hatt mer om sykdomslære på skolen. Kanskje mer om sårstell og kompresjonspålegging. Elevene mangler litt der. Men jeg vet ikke om kommunene har kontakt med skolene med tanke på utvikling av studiene*».

Tre av veilederne hadde kontakt med opplæringskontoret. Kontakten med opplæringskontoret er gjerne begrenset til to ganger i året. Da kommer opplæringskontoret gjerne ut i lærebedriftene og besøker lærlingene eller følger de opp via telefon. Disse tre veilederne fortalte at deres forhold til opplæringskontoret var bra og basert på åpenhet. De følte at de kunne ringe opplæringskontoret ved behov. Dersom det er behov for tilrettelegging og forlegning av opplæringen vil kontakten med opplæringskontoret økes.

Det var usikkerhet omkring hvilken oversikt opplæringskontoret har over arbeidsmarkedet. Bare to av informantene hadde erfaringer om opplæringskontorets oversikt over arbeidsmarkedet. Den ene informanten fortalte at opplæringskontoret hadde fått bedre oversikt over arbeidsmarkedet, spesielt etter at en spesiell ansatt hadde begynt å jobbe der. Men hun mente samtidig at opplæringskontoret og kommunene burde ha hatt enda bedre kontakt seg mellom, spesielt i forhold til tilrettelegging for lærlingene med utfordringer. En informant derimot mente at opplæringskontoret ikke har noen god oversikt over arbeidsmarkedet. Denne siste informanten mente også at opplæringskontoret har litt for mange skjemaer; «... noen ganger kan det bli litt for mange papirer som skal fylles ut». Informantene har et inntrykk av at skjemaveldet er standardisert og det er vanskelig at alt skal passe til alle.

### 3 Yrkesopplæring i Tyskland

Som nevnt i innledningen i rapporten, kan muligens en av dynamikkene relatert til yrkesopplæringsfeltet spores til Reform 94 og Kunnskapsløftet som resulterte i mer allmennutdanning i yrkesfaglig opplæring. I andre land, deriblant Tyskland, har man lagt opp til en større vekselvirkning mellom teori og praksis. Dette kapitlet presenterer en casebeskrivelse av erfaringer fra Tyskland med tanke på hva norske utdanningsinstitusjoner og utdanningspolitikk kan lære av måter å organisere fagutdanningen på i Tyskland. Det later som om frafallet er mindre, og at yrkesutdanning har en generelt høyere status i Tyskland, enn i Norge. Vi har innhentet informasjon fra de tre sektorene; helse (eldreomsorg), service (hotell og restaurant) og byggfag.

Vi ønsket å få svar på følgende spørsmål:

- Hvordan er fagutdanning organisert i Tyskland?
- Hvilken oppfatning har informantene av statusen yrkesfag og fagbrev har i Tyskland?
- Hva gjør man for å forebygge frafall?
- Hvordan fungerer samarbeidet mellom utdanningsinstitusjonene og bedriftene lærlingene er i?

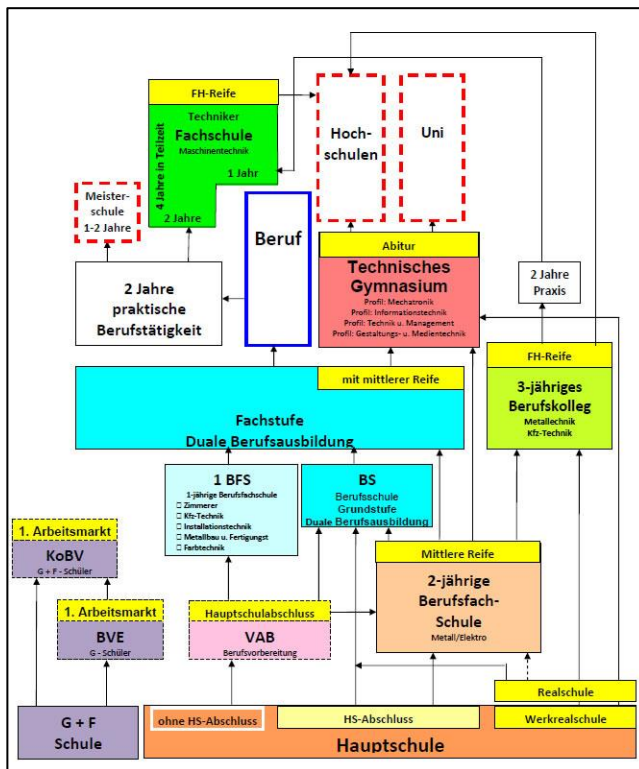
Det har ikke vært vår hensikt å evaluere det tyske yrkesutdanningssystemet, men snarere beskrive det og sammenligne det med det norske. I motsetning til en sentralisert utdanningspolitikk slik vi har i Norge, har Tyskland et mer desentralisert system hvor delstatene har betydelig innflytelse og påvirkningskraft til å utforme organisering og innhold i utdanningen. Som regel blir utdanningen godkjent i hele landet. Yrkesutdanning er derimot et nasjonalt anliggende og administreres av Næringsdepartementet i samarbeid med Utdanningsdepartementet. *I tysk sammenheng er dermed yrkesutdanning et særferenomen som peker på en sterkere markedsorientering og innflytelse av næringsinteresser.* Det er definert 349 yrker innen yrkesfag, og det er regelmessig kontakt på nasjonalt nivå for å diskutere og eventuelt endre innhold i utdanningsprogrammene eller etablere nye utdanningsretninger.

Kapittelet er organisert på følgende måte: vi begynner med en oversikt over utdanningsveier i yrkesopplæringen. Fokus her er på det man i Tyskland betegner som «*Duale Berufsausbildung*», dvs. dual yrkesutdanning, altså at kandidatene får opplæring gjennom tre dager i bedrift og to dager i uken på skole. Miksen av skole og praksis er på mange måter kjernen i yrkesutdanningen i Tyskland. Videre ser vi på samarbeid mellom yrkesskoler og bedrifter, frafallsproblematikk og relevante støtteordninger for å unngå frafall, samt status for de spesifikke yrkene.

### 3.1 Organiseringen av yrkesopplæring i Baden-Württemberg, Tyskland

Eksempellet nedenfor (figur 8) gir en oversikt over typiske for utdanningsveier i Tyskland. Etter fire års grunnskole (*Grundschule*), må elevene velge mellom tre allmenndannende skoleretninger. Det første valgalternativet er en 5-årig ungdomsskole (*Hauptschule*) der de fleste går over i yrkes- og lærlingordninger. Det andre alternativet er en 6-årig realskole (*Realschule*) som i stor grad forbereder elevene for praktiske yrker. Det siste alternativet er et 9-årig gymnas (*Gymnasium*) som gir generell studiekompetanse. Elever gjør altså i utgangspunktet yrkesrettede valg på et tidligere tidspunkt i livet i Tyskland enn det elever i Norge gjør.

Figur 8: Yrkesutdanning



Kilde: Claude-Dornier Schule, Friedrichshafen

Ved første øyekast virker utdanningssystemet uoversiktlig, slik det er beskrevet i figur 8. Elever i Tyskland har mange utdanningsretninger å velge

mellom, og har flere muligheter for å kvalifisere seg videre etter endt fagprøve. En yrkesutdanning kan erverves etter hver av de nevnte utdanningsveiene i figur 8. Det vil si at også elever som har gått på gymnas kan likevel skaffe seg yrkesutdanning. Det er på den andre siden også mulig etter en yrkesutdanning å gå via teknisk gymnas for å få studiekompetanse og studere ved høyskole eller universitet. Et annet alternativ er først å praktisere et yrke for så å gå på teknisk fagskole for å kvalifisere seg til høyskole. Det tar normalt tre år å få fagbrev. Etter to år i yrket kan fagarbeideren ta en ettårig mesterutdanning (ca. 25 % av fagutdannede tømrere tar mesterprøven). Parallelt med siste trinn på gymnaset er det mange ulike yrkes- og fagskoler som tilbyr yrkes- og høyskolekompetanse på forskjellige nivåer. Samtidig kan elevene fullføre alle nivåer innen en utdanningsretning på en og samme skole. Systemet vurderes av våre tyske informanter også som hensiktsmessig for rekruttering av gode lærere på grunn av utfordringen med å undervise på flere nivåer under samme tak med samme skoleledelse. Men kjernen er yrkesskolen med den «duale yrkesutdanningen».

Elever som ikke fullfører *Hauptschule* har mulighet til å ta et år yrkesforberedelse for å kvalifisere seg til dual yrkesutdanning. Det er også systemer for å fange opp de svakeste elevene, elever med spesielle utfordringer og språkproblemer (*Kooperative Angebote Berufsvorbereitende Einrichtungen* (BVE, for de svakeste elevene), og *Klassen zur Kooperativen Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt* (KoBV, for noe sterkere elever)). Kravene til opplæring justeres, teoretisk opplæring reduseres, og opplæringen tilrettelegges i mindre grupper.

Utdanningssystemet i Tyskland består med andre ord av mange fagretninger og muligheter for hvordan fullføre en fagarbeiderutdanning. I dette prosjektet har det ikke vært et mål å presentere en detaljert beskrivelse av hvordan utdanningssystemet ser ut. Fokuset har vært orientert mot hva det norske utdanningssystemet kan lære av måten videregående yrkesutdanning organiseres i Tyskland. I denne sammenheng har vi begrenset oss til en del trekk ved yrkesutdanningen i Baden-Württemberg. I caset har vi valgt å fokusere på den «duale yrkesutdanningen» der lærebedriftene er sterkt integrert i yrkesutdanningen. Caset er basert på funn fra intervjuene som ble gjort i feltarbeidet i Tyskland, og de tyske erfaringene er dermed forstått gjennom våre informantens øyne.

### 3.2 Den "Duale yrkesutdanningen"

Som regel innebærer en dual yrkesutdanning at lærlingene - som kalles "Azubi" (fra *Auszubildende*, lærling) - er tre dager i uken i bedriften og to



dager på skolen. Noen yrkesutdanninger, som f.eks. eldreomsorg, er organisert som «blokkundervisning» der elevene for eksempel er 6 uker på skolen. Likevel følger opplæringen en todelt logikk der lærebedrift og yrkesskole deler ansvaret for lærlingene.

I Tyskland er det ikke eleven som velger skolen. Skolene har samarbeidsbedrifter for yrkespraksis, og det er bedriftene som først velger eleven og skriver kontrakt med lærlingen. Bedriftene velger ut personer som det er stor sannsynlighet for at de vil ansette fast etter utdanningen. Skolen kommer inn først etter at kontrakt om lærlingeplass er undertegnet av bedrift og lærling. Lærlingen får lærlingelønn fra bedriften<sup>1</sup>. Ifølge avdelingsdirektør for yrkesutdanning er dette «suksessoppskriften» for yrkesutdanning. Utdanningsplanene for bedriften og skolen er slik sett synkronisert.

Gjennom lærlingekontrakten forplikter bedriften seg til å formidle påkrevd utdanningsinnhold knyttet til yrket. Opplæringen må følge godkjente utdanningsplaner. Yrkesfagskolen formidler både fagteoretisk og allmenn kunnskap. Dette tilsvarer 13 timer i uken med fag som tysk, religionslære og samfunnskunnskap i den allmenne delen, og fagspesifikk utdanning som foregår hovedsakelig på verkstedene. Matematikk er ikke lengre et generisk fag, men formidles fagspesifikt. Forskjellen er nå at teoriorienterte fag som teknisk tegning har blitt skrinlagt og integrert i praktiske prosjekter, som f.eks. bygging av en garasje. Å organisere utdanningen på denne måten gjør at elevene får en skolegang som er tett koblet opp mot den hverdagen som vil møte dem når de starter i sine fremtidige jobber som fagarbeidere. I følge informantene starter elevene med enkle prosjekter som blir mer komplekse etter hvert som spesifikke temaer og problemstillinger kommer opp i ulike sammenhenger. Fordelen er at forskjellige teoretiske undervisningsinnhold ikke lengre ses isolert, men er mer orientert og sammenkoplet mot praksis.

Utviklingen av en bedriftsorientert yrkesutdanning i Tyskland kan følges historisk, der bedriftene bidrar til høy kvalitet i utdanningen. Håndverkhandelskammer (*Handwerkskammer*) avgjør og gir godkjenninger til potensielle lærebedrifter. Mesterbedrifter blir automatisk godkjente lærebedrifter, og i mesterutdanning inngår ca. 80 timer pedagogikk. Bedrifter kan også kjøpe inn moduler dersom de ikke har mulighet til å tilby en fullverdig opplæring.

Det ble under intervjuene hevdet at en av de største utfordringene for yrkesutdanningen i Tyskland er at det er for få ungdommer til at man får utdannet

---

<sup>1</sup> Lærlingen mottar 200 Euro i et forberedende år når lærlingen har 1 dag i bedriften i uken og 8-900 Euro i måneden når lærlingen har 3 dager i bedriften i uken.

mange nok kompetente fagarbeidere. Samtidig er det ikke alltid samsvar mellom behovet for fagarbeidere og elevenes utdanningsønsker. Denne ubalansen finner man spesielt i enkelte yrker (f.eks. slakter). I følge våre informanter er det ikke uvanlig at bedrifter som opplever mangel på lærlinger deltar på jobbmesser, står på informasjonsstand på skolene og lokker med gratis førerkort eller utenlandsopphold. Ifølge våre informanter skal OECD ha påpekt at yrkesutdanning i Tyskland er for lite akademisk. Det til tross for at i våre informanters perspektiv er det nettopp praksisorienteringen som bidrar til stabilitet og en mindre frafallskvote:

*«OECD anerkjenner ikke fagarbeidere, men det er nettopp de som gjør Tyskland stabilt i kriser. Middelklassen [Mittelstand] inkluderer også fagarbeidere, noen må gjøre jobben.»*

*«Engelsk skal innføres i 2017, men det er ikke uproblematisk spesielt for elever som gjerne blir baker, bilmekaniker og så videre. Mange har migrasjonsbakgrunn og har derfor allerede språkutfordringer.»*

*«Foreldrene kommer en gang i året, bedriftene er alltid der.»* Dette sitatet fra en av våre informanter illustrerer hvordan informantene ga uttrykk for at det er forholdet mellom bedriftene og skolene som er viktig for læring, og at foreldrene har lite å si i denne sammenheng. Dualiteten i yrkesutdanningen implementerer også at det er en systematikk der bedriftene står for læring av praksis og ferdigheter i en kontekst som er så nært som mulig en reell yrkesituasjon, mens skolene har ansvar for teoretisk kunnskap som eventuelt blir kombinert med øvelser på verkstedene. Skolene skal også formidle allmennkunnskaper, men undervisning i tysk og andre allmennfag tar liten plass. Teori, herunder også matematikk, er tilpasset det yrket som kandidatene skal utdannes innenfor. Slik er det f.eks. bare tre timer i uken reservert for allmennkunnskap i eldreomsorg, mens 14 timer er knyttet til praktisering av yrket. Tilbakemeldingen fra våre informanter er at fokus på teori sjelden blir nevnt som årsaken til at lærlinger avbryter utdanningen. Avslutningsprøvene skal godkjennes både av skolen og bedriften. En spesifikk modell for samarbeid er *lærestedsamarbeid* [Lernortkooperation] som er spesielt aktuell for store bedrifter hvor lærlingene danner en egen klasse og hvor det er tett integrasjon mellom skole og lærested. Faglærer og utdanningsansvarlig i bedriften har hyppige møter som anses som faglig og pedagogisk viktig for å øke kvaliteten i opplæringen. Man deler ansvaret for den enkelte lærling, og blir enige om en opplæringsplan.

### 3.2.1 Møtearenaer mellom skole og lærebedrift

#### Eldreomsorg

Skoler som underviser i eldreomsorg inviterer ledere for bedrifter en gang i året. To ganger i året inviteres praksisledere (lærere) som er utdannet som sosialfagsverter [*Sozialfachwirt*] med pedagogisk utdanning (tilsvarende mester) for diskusjon om prøver og skoleoppgaver. Lærlingene har krav på 25 timer i året med veiledning. Lærlingen får også besøk av skolelæreren to ganger i året i bedriften. Skolelæreren observerer elevene når de er med pasienter. Det gis en bedømming som blir en del av karaktergrunnlaget.

Dersom det oppstår problemer relatert til opplæringen, intensiveres kontakten mellom lærerne og lærebedriften. I tillegg besøker skolens avdelingsledere ofte enheter for samtaler med lærlingeansvarlig. Det er flere modeller for fordeling av tid mellom skole og virksomhet. Det er et fast antall timer som gjøres på skolen, et fast antall timer utdanning i lærebedriften og i tillegg kommer eksterne praksiser (f.eks. fire uker psykiatri). Rapportering av utførelser av oppgaver i praksis må leveres på skolen. En av virksomhetslederne innen eldreomsorg beskrev følgende; «*Vi er synkronisert med det som tas opp i skolen, lærere kommer til oss for praktiske prøver, vi har en utdanningsansvarlig i virksomheten som koordinerer og vi har mentorer for lærlingene*».

Lederne i virksomhetene var ikke bare udelt positive til utdanningssystemet. Flere mente også at mange lærere har lite praktisk erfaring relatert til at eldreomsorgsyrket har endret seg de siste 15 år. Ifølge våre informanter forstår ikke lærerne alltid hvordan lærebedriftene tenker og agerer. Det argumenteres for at det burde finnes en praksisfase også for lærere. I hvilken grad praksis og teori balanserer avhenger av skolen. Begge deler av opplæringen anses som nødvendig og viktig. I tillegg er der også enkelte interessekonflikter relatert til lønn. Virksomhetene står for lønnen til lærlingene og forventer noe tilbake. For lærebedriften er det først når medarbeideren er ferdig utdannet at lærlingen blir nyttig; «*Det er skolene som er kunnskapsorienterte, og hvis det innføres mer teori og flere timer på skolebenken er det ikke lønnsomt for oss. Det er noen ganger vanskelig å formidle til skolene*».

#### Tømrer

I tømrerutdanningen er forholdet mellom skole og bedrifter i følge våre informanter relativt uproblematisk. I utgangspunktet treffes skolene en gang i året (på en Utdanningsdag) for å diskutere aktuelle problemer og utfordringer, stille spørsmål og liknende. En skoleleder forklarer at; «*Vi har utdanningskonsulenter fra Industri og Handel, men vi er restriktive å blande oss*

*når det gjelder forhold mellom bedrift og lærling. Samarbeidet mellom bedrifter og skolen strekker i mange tilfeller over mange år og vi kjenner hverandre godt». På et mer uformelt plan er det i følge våre informanter hyppige samtaler mellom lærer og utdanningsansvarlig i de tømrerfaglige bedriftene.*

### **Hotell- og restaurantfag**

I Hotell- og restaurantfag er det som oftest skolen som tar kontakt med bedriften via klasselærer eller skoleledelse, for eksempel i forhold til blokkundervisning. Teoretiske fag omfatter for eksempel markedsføring som så må omsettes til praksis i bedriften. Teori er grunnlaget, men fokuset hvordan teori omsettes til praksis dyrkes. En av informantene fortalte at; «... kontakten fungerer utmerket, men det hadde vært fint hvis skolen en gang kommer til oss for å se hvordan vi jobber, og for å tilpasse teorien. Mer utveksling er nødvendig». I likhet med eldreomsorg etterlyser hotell- og restaurantnæringen et tettere samarbeid med lærere for å sette seg bedre inn i den praksisen og de endringene som har foregått i bedriftene i de senere år.

### **3.3 Frafall og støttesystemer**

Frafall fra yrkesutdanning er et tema av stor politisk betydning og interesse i Tyskland, ikke minst sett i forhold til det økende behovet for fagarbeidere i fremtiden og den demografiske utviklingen. Brudd i lærlingekontrakter mellom bedrifter og lærlinger er ikke det samme som frafall. Statistikk for frafall finnes imidlertid bare i forhold til kontraktsbrudd, og ikke i forhold til hva som skjer med lærlinger etter at de har avsluttet et lærlingeforhold (Uhly 2013). Det er derfor vanskelig å gi et eksakt tall på eller beskrivelse av størrelsen på frafall i Tyskland. Nasjonalt blir ca. 150 000 yrkesfagutdanningskontrakter avsluttet (24,4 %), mens tallet i Baden-Württemberg er 18,6 % (Beicht and Walden 2013). Det er store forskjeller mellom yrkesretningene. Det laveste frafallstallet finner vi i administrasjonssyrker (offentlig tjeneste) med 3,7 % og de høyeste i hotell- og restaurantfag med over 50 % frafall. I håndverksyrker ligger frafall på 22,8 %. Det vil si at nesten hver fjerde kandidat avslutter utdanningen som de har startet på. Det er ingen tydelige forskjeller på frafall mellom menn og kvinner samlet sett. Selv om det i Tyskland er problemer med frafall, spesielt i noen bestemte fagretninger, er frafallet likevel noe mindre enn det vi har i Norge hvor tre av ti elever i den videregående skolen faller fra utdanningen. I følge våre tyske informanter brytes de fleste kontrakter i det første året, avhengig av utdanningsretning, og omtrent en tredjedel i prøvetiden. Dersom en ser vekk fra frafall i utdanningsløpet er det over 92 % av kandidatene som består slutteksamen (Ebbinghaus 2013). Vurderingen er dermed samlet sett at etter tre år er det rundt 12 % av lærlingene ikke fullfører den duale yrkesutdanningen (Beicht

and Walden 2013). Her er det viktig og igjen å understreke at det er ulike måter å måle gjennomføring i Tyskland og i Norge.

Men hva skjer med ungdommer i lærlingsituasjoner der det blir kontraktsbrudd? I halvparten av tilfellene blir det tegnet en ny kontrakt (Schöngen 2003). I denne gruppen forblir 60 % av ungdommene i samme yrke. For de andre elevene begynner en fase med orientering mot andre utdanningsprogrammer. Omtrent halvparten av kontraktene avsluttes av bedriften, 30 % av lærlingen og 20 % i felleskap. Årsakene til avslutning av kontrakter/ kontraktsbrudd som ble nevnt av våre informanter, var problemer med utdanningsansvarlig (eller sjefen i bedriften), feil yrkesvalg, dårlig utdanningskvalitet, private problemer, helsemessige årsaker og finansielle problemer.

Kontraktsbrudd trenger med andre ord ikke å være negativt. I mange tilfeller handler frafall om en nødvendig justering av en feil avgjørelse, og/ eller helsemessige problemer som er relatert til yrket man utdanner seg til. Kontraktsbrudd medfører altså ikke bare en risiko for ikke å få en ny lærekontrakt med en ny bedrift, men også nye sjanser for ungdommen til å endre eller justere sine utdanningsvalg. Mens ungdommene gjerne oppgir bedriftsrelaterte årsaker som dominerende for kontraktsbrudd, er frafall fra bedriftens synspunkt ofte relatert til lærings- og ytelsesproblemer hos lærlinger, fravær og manglende motivasjon.

For bedriftene innebærer kontraktsbrudd økonomisk tap. Politisk innsats for å redusere frafall er orientert mot utvikling av forebyggingsstrategier. For bedriftene handler det om bedre valg av lærlinger, bedre tilrettelegging og mentorordninger. Innenfor eldreomsorgsyirket er det for eksempel et høyt arbeidspress og psykiske utfordringer for lærlingene, og bedriftene legger derfor vekt på personlig egnethet for å kunne utføre yrket når de engasjerer lærlinger. En av våre informanter hevdet at *«de fleste brudd i utdanningen kommer fra vår side når vi synes at personen er uegnet»*. Sitatet nedenfor illustrerer hvordan bedrifter med behov for fagarbeidere har egne strategier for utvelgning av lærlinger og tilrettelegging for lærlinger som har spesielle behov:

*«Det er vanlig med utdanningsavbrudd, men vi har en strategi hvordan vi velger ut lærlinger gjennom intervju. Vi er veldig ærlige i intervjuene av søkere på våre annonser og gjør oppmerksom på ubekvem arbeidstid med mer. Foreldrene inviteres også til å delta på jobbintervjuene dersom søkerne er mindreårige. I tillegg må alle ha to dager praksis i jobben for å se om yrket passer for dem og for å møte andre ansatte før de bestemmer seg. Vi ser til at arbeidstidsbestem-*

*meler følges, hver annen søndag fri med mer. De fleste lærlinger vi tar inn er over 18 år og vi legger til rette for de som har barn, for eksempel tilbyr vi utdanningen på deltid.»*

Det er mange støttesystemer i skolesystemet for å forebygge frafall. I tillegg til nevnte ordninger for svake elever (BVE, KoBV) som inkluderer spesialpedagog og støttelærer som finner ut hvor problemet ligger, finnes det også mange parallelle programmer. Det vanligste skoleinterne systemet heter Individuell støtte i yrkesskolen [*Individuelle Unterstützung in der Berufsschule – INDUS*], hvor utvalgte skoler de siste årene har fått ekstra timer for støtteundervisning for elever som sliter (10 timer i uken). Undervisning som tilbys er som regel i små grupper på to til tre elever. Videre finnes opplæringshjelp [*Ausbildungsbegleitende Hilfen - ABH*] i form av et tilbud om undervisningsstøtte gjennom kveldskurs i enkelte fag. For iverksetting av ABH, finansiert av arbeidskontoret [*Agentur für Arbeit*], må bedriften gi beskjed om behov når resultatene hos enkelte lærlinger er dårlige. Hverken INDUS eller ABH kan motvirke problemer relatert til arbeidsmiljø i bedriften og liknende. Hvis problemet ligger på det relasjonelle planet, velges en VERA medarbeider [*Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen*] med spesielt ansvar for å unngå opplæringsbrudd. VERA ledes av seniorekspertservice som ser etter enkelte ungdommer og gir ekstra veiledning og formidler mellom bedrift og ungdom. VERA medarbeiderne har ikke nødvendigvis pedagogisk utdanning, men kommer fra ulike bakgrunner og blir ofte ikke lønnet for jobben.

### 3.4 Status

*”Det er sannsynligvis flere arbeidsledige akademikere enn arbeidsledige med yrkesutdanning”,* hevdet en av de tyske informantene. I samfunnet tilskrives gjerne ulik verdi til ulike yrker, idet det er forskjell på utdanning i forhold til lengde og innhold, inntekt, innflytelse mm., og ulike yrker kan dermed bidra til å definere et individs anseelse i samfunnet. I følge våre informanter vil en akademisk utdanning i Tyskland gi høyere status og inntekt. Det er imidlertid vanskelig å uttale seg om yrkesutdanning som helhet fordi det er store forskjeller knyttet til ulike yrker.

Folk som utdanner seg innenfor tømreryrket eller i metallprosessering blir i følge våre informanter tradisjonelt oppfattet som kunnskapsrike i Tyskland. Tømrere kan noe, og oppfattes som viktige for samfunnet. De tjener penger fra begynnelsen av sin karriere, og blir sjelden arbeidsledige. Det finnes også gode muligheter for videreutdanning til mesterstatus, tekniker og selvstendig næringsdrivende. Kvaliteten på yrkesutdanningen er ifølge våre informanter

verdsatt i samfunnet. Høy status til yrkesutdanningen kan stamme fra erfaringer om at Tyskland produserer bra kvalitet på produkter og tjenester fordi ingeniører samarbeider med yrkesutdannede. De to arbeidsgruppene snakker samme språk. Informantene forklarte at blant byggfag har tømrere høyest status, men ikke høyest lønn.

Serviceyrker i hotell- og restaurantnæringen vurderes derimot av våre informanter som lavstatusyrker i Tyskland. *”Vi må ha soft skills, kunne andre språk, presentere oss og jobbe helger og jul, men likevel blir vi ikke verdsatt av samfunnet”*. Eldreomsorg har også i følge informantene relativ svak status i det tyske samfunnet. Informantene mener at årsaken kan være at mange tror at det bare handler om vasking og matutdeling. Politisk og økonomisk er yrket tradisjonelt sett lite verdsatt. En informant forteller at: *”Vi skulle gjerne sett et bedre samarbeid mellom eldreomsorg og sykepleiere for å utligne statusforskjeller”*.

### 3.5 Oppsummering

Slik vi tolker våre informanter ligger mye av styrken til det tyske utdanningssystemet for yrkesopplæring i en sterk bedrifts- og markedsorientering. Det gir seg uttrykk i organiseringen under Næringsdepartementet samt at bedriftene har ansvar for kontraktinngåelse med lærlingen. Skolen har i dette systemet en rolle som støttefunksjon; den som skal ta seg av det teoretiske grunnlaget, samt øving i ferdigheter for å utøve yrket. Det teoretiske ved opplæringen er tilpasset arbeidshverdagen i bedriftene, slik at for eksempel matematikk og teknisk tegning er underlagt behov og i mye større grad integrert i praktiske oppgaver. Samarbeidet mellom skolene og bedriftene synes å fungere godt, men det er etterlyst mer bedriftsutveksling for lærere, slik at også de får en enda større praksisorientering.

Forskningen viser til problemene med å drive statistikk på frafall i Tyskland siden frafall registreres ved kontraktsbrudd og følgelig ikke sier nok om hva som skjer med lærlinger i etterkant av kontraktsbrudd. Mange lærlinger bytter bedrift, andre tar fatt på en annen utdanning. Samlet estimeres frafall til ca. 12 prosent i løpet av 3 år (Beicht & Walden 2013). Yrkesutdanning har tradisjonelt sett høy status i Tyskland, men i følge våre informanter gjelder det tre og metall i mye større grad enn eldreomsorg og yrker i hotell- og restaurantnæringen.

#### **Styrker ved den tyske modellen:**

- Tidlig introduksjon av praksis i utdanningsløpet

- En dual opplæring der praksis kommer vekselvis inn i utdanning og teoretisk opplæring.
- Noen av yrkene har høy status
- Mindre fokus på teori

**Svakheter ved den tyske modellen:**

- Kandidatene er svært unge når de skal foreta valg av utdanning



## 4 Diskusjon

I denne rapporten har vi undersøkt forholdet mellom lærling, lærebedrift og skole i Vest-Agder og i delstaten Baden-Württemberg i Tyskland. Vi har hatt fokus på tre arbeidssektorer; helsefagarbeider, byggteknikk og servicefag. Empirien fra denne undersøkelsen antyder ikke bare at det er store forskjeller mellom og Baden-Württemberg i Tyskland, men også at forholdene for lærlinger innenfor de tre arbeidssektorene i Norge til dels er svært ulike.

### 4.1 Forskjeller mellom lærlingsystemene i de tre arbeidssektorene i Norge

I Norge foregår det en stram utsilingsprosess av lærlinger før lærlingekontrakter inngås. Her er det til dels ulike praksiser og tradisjoner innenfor de ulike arbeidssektorene. Innenfor helsefag er det i følge våre informanter mange potensielle lærlinger å velge mellom. Men selv om antallet lærlinger er økende, er veilederne i bedriftene enige om at det er for få lærlingeplasser innen helsefaget i kommunene for å dekke fremtidig etterspørsel etter helsefagarbeidere. I byggfag, hvor man har en lang tradisjon for å ta imot lærlinger, kan det derimot i følge våre informanter være problematisk å få tak i mange nok dyktige lærlinger. Innenfor servicefaget handel og kontor ser det ut som at rekrutteringsmuligheter gjennom å ansette lærlinger er en nyoppdaget mulighet. Det er få bedrifter innenfor denne sektoren som har lærlinger. I byggfag kan man si at lærlinger er en del av bedriftenes kompetanse- og rekrutteringsstrategi, mens det tilsvarende ikke kan sies i like sterk grad for de to andre sektorene.

Opplæringskontorene er viktige samarbeidspartnere for lærebedriftene i alle de tre sektorene, men også her er det viktige forskjeller. For det første dreier det seg om forskjeller i hyppigheten av kontakt med opplæringskontorene. Mens det i service- og helsefagene er kontakt med opplæringskontorene et par ganger i året, kan enkelte bedrifter i byggfagene ha bortimot ukentlig kontakt. Og mens byggfagsbedriftene opplever at opplæringskontorene har god oversikt over arbeidsmarkedssituasjonen for bygg- og anleggsnæringen, er det større usikkerhet i de to andre sektorene. I servicenæringen ble det for eksempel pekt på at opplæringskontorene trakk frem eksempler fra industri som hadde lite relevans for denne sektoren. For noen bedrifter kan kommunikasjonen med opplæringskontorene være krevende. Dette gjelder spesielt for de bedriftene som ikke har lang erfaring med å ha lærlinger. De fleste informantene ønsket en bedre kontakt med opplæringskontorene.

Det er i alles interesse at lærlingene lykkes i å bli gode fagarbeidere. Men det later til å være mangelfull kontakt og samarbeid mellom skole og lærebedrif-

ter innenfor alle tre sektorene. Samtlige ønsket å få etablert bedre kontakt og tettere relasjon med skolene. Informantene mente også at det er viktig å få flere lærere ut i praksis. I jobbintervjuene ser arbeidsgivere etter andre kvaliteter enn karakterer fra skolebenken og teoretisk innsikt. Når det nevnes hva som tar ned kvaliteten på lærlingene er ikke dette nødvendigvis alltid relatert til lærlingenes personlige egenskaper, men heller hva de har blitt opplært til på skolebenken. Veilederne som ble intervjuet i prosjektet fortalte at de savnet mer praksis mens lærlingene fortsatt er skoleelever. Viktige kvalifikasjoner uansett bransje er også å komme på jobben presis, være lærevillig og motivert, være høflig og te seg korrekt, samt å være pliktoppfyllende i den jobben som skal utføres. Tabell 5 viser en oppsummering av uttrykte likheter og forskjeller mellom sektorene som ble studert.

Tabell 5: Likheter og forskjeller mellom de tre sektorene

<b>Byggfag</b>	<b>Service og kontorlag</b>	<b>Helsefag</b>
Rutinerte lærebedrifter som tar inn mange lærlinger hvert år, gjerne så mange som 10 – 12 stykker	Lærlingeordningen er en nyoppdaget mulighet og hver bedrift har 1 til 2 lærlinger – er selv i en opplæringsfase som lærebedrifter	Rutinerte lærebedrifter, men institusjon har bare 1 til 2 lærlinger. For få lærlingeplasser og veiledere.
Lærlinger er en del av bedriftenes kompetanse- og rekrutteringsstrategi	Lærlinger er ikke en del av bedriftenes kompetanse- og rekrutteringsstrategi	Lærlinger er ikke en del av bedriftenes kompetanse- og rekrutteringsstrategi
Bedriftene bidrar til å profilere byggfagarbeideryrket på utdanningsmesser og på skolene	Bedriftene bidrar ikke til å profilere handel- og kontorlagyrket på utdanningsmesser og på skolene	Veilederne bidrar ikke til å profilere helsefagarbeideryrket på utdanningsmesser og på skoler
Ca. 90-100 prosent består fagprøven – de fleste som består blir tilbydd jobb	De fleste som består blir tilbydd jobb.	De fleste som består blir tilbydd (deltids-)jobb
De som dropper ut har vanskelig for å tilpasse seg og sliter gjerne teoretisk	Opplever at flere lærlinger slutter før de har kommet skikkelig i gang med praksis.	De som dropper ut er gjerne de som har fått lærlingekontrakt via NAV. Flinke helsefagarbeidere studerer gjerne videre etter fagprøven
Lærlinger er ansett som en ressurs	Lærlinger er ansett som en ressurs	Lærlinger er ansett som en resurs
Ønsker bedre kontakt mellom skole og lærebedrift	Ønsker bedre kontakt mellom opplæringskontor og skole og lærebedrift	Ønsker bedre kontakt mellom skole og lærebedrift
For få lærlinger og fagarbeidere fremover	Stort potensial til å få flere inn i lærekontrakter	Mangel på lære plasser og i nær fremtid vil det mangle flere tusen helsefagarbeidere
Ønsker en bedre balanse mellom teori og praksis	Ønsker en bedre balanse mellom teori og praksis	Ønsker en bedre balanse mellom teori og praksis

## 4.2 Det tyske systemet vs det norske systemet for yrkesutdanning

I dette oppsummeringskapitlet diskuteres de viktigste erfaringene fra studiet av Tysklands utdanningssystem. I diskusjonen og presentasjonen av casestudiet har vi sett på de store linjene i forskjeller mellom de to nasjonale modellene for yrkesutdanning i henholdsvis Tyskland og Norge. Vi har med andre ord ikke hatt som mål å diskutere alle detaljene som skiller de to modellene.

Noen av erfaringene kan være viktige bidrag for fylkeskommuners læring relatert til måten Tyskland organiserer og tilrettelegger yrkesutdanningen på. Men de fleste, og kanskje også viktigste, forskjellene mellom de to utdanningssystemene er styrt nasjonalt. Dermed vil selvsagt ikke alle endringer relatert til organisering av yrkesfagsutdanningens innhold og praksis ligge under Vest-Agder Fylkeskommunes mulighetsrom. Det er spesielt på to områder som utdanningssystemet i Norge og i Tyskland viser forskjeller og som kan ha betydning skolekvaliteten nasjonalt og regionalt; i) organisering av yrkesutdanningen og ii) balansen mellom teori og praksis i opplæringen.

### 4.2.1 Politisk organisering

I Tyskland er ansvaret for videregående utdanning desentralisert og plassert i regionene. Unntaket er imidlertid yrkesutdanningen som er organisert nasjonalt. Politisk er det Næringsdepartementet som har hovedansvaret for yrkesutdanningen. I følge våre tyske informanter gjør det at innholdet og organiseringen av utdanningen blir markedsrettet og tilpasset næringslivets behov. Har man for eksempel behov for flere helsefagarbeidere, kommer det lett til uttrykk i utdanningsinstitusjonene, som igjen har mulighet til å reagere med kort responstid på endringene i etterspørselen på arbeidskraft. Når næringsdepartementet har ansvaret for yrkesutdanningen, vil også og responstiden på hvilke deler av innholdet i de ulike fagretningene som bør endres, kunne kortes ned. Avstanden mellom utdanningsinstitusjoner og arbeids- og næringsliv blir mindre og man får et system for kjappe reaksjoner på endringer i måten et fagarbeid bør utøves. Ser man for eksempel på nasjonalt nivå at hoteller og restauranter etterspør flere ansatte med barutdanning, eller at helseinstitusjoner etterspør flere fagarbeidere innenfor eldreomsorg, er dette informasjon som rask tilbakeføres til utdanningsinstitusjonene. Likevel er det selvsagt viktig å understreke at også i Tyskland, i likhet med i Norge, velger unge mennesker også utdanning etter egen motivasjon og interesse og ikke bare i henhold til etterspørselen etter arbeidskraft. Det betyr at i praksis er det vanskelig å matche etterspørsel og tilbud etter fagarbeidere 100 prosent.

### 4.2.2 Ansvar for lærlingene

Mulighetene for å starte videregående utdanning i Tyskland er ikke rettighetsbasert slik som i Norge. Utdanning er frivilling og elevene som skal videre fra grunnskole til videregående utdanning må igjennom et opptakssystem. I Tyskland er det bedriftene som har hovedansvaret for lærlinger. Før ungdommer kan starte i et opplæringsløp mot fagbrev tilknyttet en utdanningsinstitusjon, må de ha tegnet en arbeidskontrakt med en bedrift. Det betyr at kandidatene må beherske det å kunne å «selge seg selv» gjennom å skrive jobbsøknader og gjennomføre jobbintervjuer. Noen arbeidskontrakter inngås selvsagt også gjennom bekjentskaper. Når bedrift og lærling har inngått en kontrakt er det bedriftens ansvar å sørge for at lærlingen får skoleplass ved riktig skole relatert til type yrkesopplæring og spesifikk spesialisering innenfor programfaget. Det er altså bedriftene som søker skoleplass til «sine» lærlinger. I Norge er det motsatt. Her har man rett til videregående opplæring, men ungdommene må gjennom to nåløyer; først inntakskrav til videregående opplæring, og dernest å være attraktive nok for bedrifter for å skaffe seg læreplass. Elevene må altså ha skoleplass og fullført og bestått opplæring i skolen før de blir lærlinger.

### 4.2.3 Balansen mellom teori og praksis i opplæringen:

I Tyskland organiseres yrkesfagopplæring gjennom en kombinasjon av praksis som i hovedsak foregår i bedrift, og teoretisk opplæring som i hovedsak foregår i skolen. De dagene lærlingene er i skolen har de, i følge våre informanter, mer fokus på praksis enn teori, enn det man har i Norge. De fleste lærlingene i Tyskland følger utdanningen etter et mønster som kalles for en 2+3 modell. Det betyr at lærlingene gjennom hele utdanningsløpet er tre dager i uken i lærebedriften og to dager i uken på skolen. Samtidig er også skoledagene orientert mot praktisk yrkesutføring der en stor del av undervisningen i for eksempel bygg- og anleggsgfag skjer i skolens verksted. I tillegg har fag som matematikk og industridesign gått ut av læreplanen. Teori er nå bakt inn i praksis og det undervises nå i disse fagene gjennom praktiske øvelser i verkstedet.

Innen helsefaget følger opplæringen en noe annen modell med blokkundervisning. Men også her følger opplæringen en vekselvis organisering av praksis og skoleundervisning. Lærlingene er for det meste under opplæring i lærebedriftene, og kommer i perioder på 6 til 8 uker til skolen for teoretisk orientert undervisning.

I Tyskland har det lenge vært et mål om å dempe det teoretiske innholdet i yrkesfagutdanningen. Fag som matematikk og teknisk design er ikke lengre

på læreplanen. Da er det kanskje heller ikke uventet at utdanningsinstitusjonene blir bekymret for de teoretisk svakeste elevene når fag som engelsk skal inn på timeplanen i skolen i løpet av nær fremtid. Våre norske informanter opplever derimot at det er for stort spenn mellom den teoretiske opplæringen i skolene, og praksisen i arbeidslivet. Informantene har lite eller ingen oversikt over pensum i skolene, opplever at lærerne selv trenger mer praksis, og at elevene ikke kommer utstyrt med de nødvendige forventningene til arbeidslivet. På tross av det betydelige frafallet av elever i yrkesutdanningsløp i Norge, er det gjort relativt lite forskning på innhold og organisering av norsk yrkesutdanning. Hiim (2013) har vist at mange elever i yrkesfaglig utdanning opplever utdanningen som for teoretisk og lite meningsfylt. Man må gjerne først gjennom to år på skolen før man får arbeidslivserfaring som lærling. Yrkesutdanningen i Norge har dermed en struktur som gjør at mange opplever teorien som irrelevant for utdanningen (ibid). Her må det understrekes at hva informantene mener med teori i intervjuene er uklart. Teori kan være alt fra yrkesutøvelse til diktanalyse.

#### **4.2.4 Forholdet mellom skole og lærebedrift**

En positiv effekt av organisering gjennom en 3+2 norm eller blokkundervisning er at det stimulerer til mer og tettere kontakt mellom skole og bedrift. I Norge forholder lærebedriftene seg i hovedsak til opplæringskontorene, og ikke til skolene. Opplæringskontorer eksisterer ikke i Tyskland i og med at det her er bedriftene som har ansvaret for lærlingenes opplæring og skolegang. Denne måten å organisere utdanningen på gjør at skolene er oftere i bedriften og motsatt. Det gir god utveksling av hvordan man best kan følge opp ulike elevene ut fra kvalifikasjoner og prestasjoner. I et slikt system fanger man kanskje raskere opp elever som er i ferd med å falle fra i utdanningen og/ eller som trenger tilrettelagt opplæring for å kunne fullføre utdanningen. Det kan være en årsak til at av de som starter på en yrkesfagutdanning i Tyskland er det en større andel ungdommer som fullfører, enn det er i Norge. Samtidig gir den tette kontakten mellom skole og lærebedrift en positiv effekt gjennom at utdanningen påstås å være mer relevant og reel i forhold til hvilke forventninger som lærlingene bør ha til arbeidslivet. Tettere kontakt mellom skole og lærebedrift reduserer også avstanden i forhold til å kunne tilpasse innholdet i utdanningen til arbeidslivets krav- og forventninger til den enkelte ungdom som etter hvert skal ut i fast jobb.

## Litteraturliste

Ananiadou, K. and M. Claro (2009). 21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries, OECD Education Working Papers, No. 41, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/218525261154>.

Beicht, U. and G. Walden (2013). Duale Berufsausbildung ohne Abschluss - Ursachen und weiter bildungsbiografischer Verlauf. NBIBB-report 21/13, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.

Ebbinghaus, M. (2013). Teilnehmer an Abschlussprüfungen sowie Berufsabschlüsse. In Vorbereitung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.

Hammer, T. and C. Hyggen (2013). Ung voksen og utenfor. Mestring og marginalitet på vei til voksenliv, Gyldendal Akademisk.

Hauge, E. S., R. Wærdahl, et al. (2013). Mellom kompetansekrav og etterspørsel i Agder. Forprosjekt om velferd, utdanning og kompetanse, og arbeids- og næringsliv. FoU rapport 7/ 2013, Agderforskning.

Hernes, G. (2010). Gull av gråstein. Tiltak for å redusere frafall i videregående opplæring. Fafo-rapport 2010:03.

Hiim, H. (2013). Praksisbasert yrkesutdanning. Hvordan utvikle relevant yrkesutdanning for elever og arbeidsliv?, Gyldendal Akademisk.

Kuczera, M., G. Brunello, et al. (2008). Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training. Norway. OECD October 2008.

NOU (2008: 18). Fagopplæring for framtida, Kunnskapsdepartementet. 13. oktober 2008.

OECD (2005). The Definition and Selection of Key Competencies. Executive summary, DeScCo Publications - <http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>.

Olsen, O. J. and K. Reegård (2013). Læringsmiljø og gjennomføring i lærer- og elevperspektiv i tre yrkesfaglige opplæringsløp. Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen Fokus på skoleopplæringen. Rapport 2 Forskning på kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. H. H. (red.), Fafo-rapport 2013:23 utgitt hos NIFU.

Potter, J. and G. Miranda (2009). Entrepreneurship and the Innovation System of the Agder region, OECD 2009.

Rønning, W. and A. S. Skogvold (red) (2010). Mestringsprosjektet. Utviklingsprosjekt for å motvirke frafall i videregående opplæring. NF-rapport nr. 4/ 2010. Nordlandsforskning.

Schöngen, K. (2003). "Ausbildungsvertrag gelöst=Ausbildung abgebrochen?" Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis **32**(5): 35-39.

Stortingsmelding 13 (2011-2012). Utdanning for velferd. Samspill i praksis. Kunnskapsdepartementet.

Støren, L. A., H. Helland, et al. (2007). Og hvem stod igjen...? Sluttrapport fra prosjektet Gjennomstrømning i videregående opplæring blant elever som startet i videregående opplæring i årene 1999-2001, NIFU STEP. Rapport 14/ 2007.

Udir (2012). Evalueringen av Kunnskapsløftet 2006 - 2012. Utdanningsdirektorates oppsummering av evalueringen., [www.udir.no](http://www.udir.no).

Uhly, A. (2013). Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. In Vorbereitung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.



## FoU informasjon

Tittel	Yrkesutdanning i Vest-Agder. Forholdet mellom lærling, lærebedrift og skole
Prosjektnr	2002
Oppdragets tittel	Yrkesutdanning i Vest-Agder
Prosjektleder	Elisabet Sørfjorddal Hauge
Forfattere	Elisabet S. Hauge, Eugene Guribye og Winfried Ellingsen
Oppdragsgiver	Sørlandets Kompetansefond og Vest-Agder Fylkeskommune
Rapport type	FoU-rapport
Rapport nr	5/ 2014
ISSN-nummer	978-82-7602-232-2 (pdf)
Tilgjengelighet til rapporten	<a href="http://www.agderforskning.no">www.agderforskning.no</a>
4 emneord	Yrkesutdanning, lærling, gjennomføring og kompetanse

**Sammendrag** Formålet med denne rapporten er å frembringe ny innsikt som bidrar til en bedre matching mellom virksomheters behov for arbeidskraft og ungdommers utdanningsvalg gjennom bedre samarbeid mellom lærebedrifter og videregående skoler i Vest-Agder. I prosjektet forut for rapporten ble programfagene bygg- og anlegg, helsefag og service valgt ut som fokusområder.