

Marjan Nadim og Anna Hagen

Lærlingordningen i Spekter



Marjan Nadim og Anna Hagen

Lærlingordningen i Spekter

© Fafo 2007

ISBN 978-82-7422-602-9

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: © Paal Audestad / Samfoto

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
1 Innledning	7
1.1 Hvorfor tar bedrifter inn lærlinger?	9
1.2 Fagopplæring og lærlingordning i Norge	10
1.3 Virksomhetene i Spekter-området	12
1.4 Metode og datakilder	13
2 Omfang av lærlingordningen i virksomhetene i Spekter	15
3 Lærlinger i medlemsvirksomhetene unntatt helseforetakene... ..	17
3.1 Drivkrefter for inntak av lærlinger og erfaringer med ordningen.....	17
3.2 Organisering av arbeidet med lærlinger	21
3.3 Inntak av lærlinger framover	22
3.4 Vurdering av ulike tiltak for å fremme lærlingordningen	23
4 Lærlinger i helseforetakene.....	25
4.1 Drivkrefter for inntak av lærlinger	25
4.2 Organisering av arbeidet med lærlinger	26
4.3 Inntak av lærlinger framover	27
4.4 Det nye helsearbeiderfaget.....	27
4.5 Vurdering av ulike tiltak for å fremme lærlingordningen	29
5 Oppsummering og konklusjoner.....	31
Referanser	37
Vedlegg 1 Spørreskjema til helseforetakene	39
Vedlegg 2 Spørreskjema til øvrige virksomheter	49

Forord

Denne rapporten er utarbeidet på oppdrag for Arbeidsgiverforeningen Spekter (tidligere NAVO). Prosjektet er gjennomført som ledd i en satsing på fag- og yrkesopplæring blant virksomhetene i Spekter-området. Et viktig formål med prosjektet har vært å kartlegge omfanget av og erfaringene med lærlingordningen i medlemsvirksomhetene, med tanke på spredning av erfaringer og økt bruk av lærlingordningen innenfor flere av virksomhetene. Det er gjennomført to webbaserte spørreundersøkelser. Én undersøkelse var rettet mot de statlige helseforetakene. Den andre undersøkelsen var rettet mot de øvrige medlemsvirksomhetene i Spekter.

I undersøkelsesperioden organiserte Spekter en workshop med virksomheter som har lang erfaring med lærlingordningen. Hensikten med workshopen var å identifisere erfaringer som kan være verdifulle også for andre virksomheter som ønsker å satse på fagopplæring. Videre ble det organisert to seminarer. Det første var et seminar rettet mot virksomheter med interesse for å videreutvikle eget arbeid med lærlinger. Det andre var rettet mot helseforetakene og fokuserte i første rekke på spørsmål om inntak av lærlinger i det nye helsearbeiderfaget. Fafo deltok på workshopen og på seminarene, og foreløpige resultater ble lagt fram og diskutert med deltakerne.

Vi vil takke seminardeltakerne for gode innspill både til gjennomføringen av undersøkelsen og bidrag til tolkning av svarene i undersøkelsen. Takk også til alle virksomhetene som tok seg tid til å svare på undersøkelsen. I Spekter vil vi takke Kjellaug Tørstad, Nina Berntsen og Arild Bryde for godt samarbeid underveis i prosjektet.

Fafo, oktober 2007

Anna Hagen (prosjektleder)

1 Innledning

Fag- og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet. I juni 2007 ble det nedsatt et utvalg som skal vurdere hvordan fag- og yrkesopplæringen kan være best mulig rustet til å møte framtidige utfordringer knyttet til endringer i arbeidsmarkedet. I forbindelse med etableringen av utvalget understreket kunnskapsminister Øystein Djupedal betydningen av å ha en fag- og yrkesopplæring som er attraktiv for ungdom, samtidig som den sikrer en kompetanse av høy kvalitet for arbeidslivet.

Lærlingordningen har lange tradisjoner i Norge og internasjonalt, med røtter tilbake til middelalderen i de eldste håndverksfagene. Tidligere var ordningen i første rekke en måte for arbeidslivet å sikre seg kvalifisert arbeidskraft på. Med Reform 94 ble lærlingordningen en integrert del av det offentlige utdanningssystemet. Reformen innebar at all ungdom i Norge fikk lovfestet rett til videregående opplæring. Dette hadde ikke vært mulig uten at arbeidslivet hadde stilt et betydelig antall lærlingplasser til disposisjon.

Hovedmodellen i Norge etter Reform 94 er den såkalte 2+2-modellen. Modellen innebærer at ungdom som velger yrkesfag først er skoleelever i to år, deretter er de lærlinger i arbeidslivet i to år før de kan melde seg opp til fag- eller svenneprøven.

Over halvparten av norsk ungdom velger i dag yrkesfag i videregående opplæring. Dette betyr at det er et stort behov for lærlingplasser. Høsten 2006 var det i alt 34 400 lærlinger i videregående opplæring. Dette var en økning på ti prosent fra høsten 2005.

Samtidig som antall lærlinger øker, er det fremdeles mange søkere som ikke får lærlingplass. Dette er en viktig del av forklaringen på at mange unge ikke fullfører videregående opplæring. For den enkelte får dette konsekvenser i form av svakere muligheter på arbeidsmarkedet. Sett fra arbeidslivets side er frafall i videregående opplæring et problem, fordi virksomhetene ikke blir tilført nødvendig fagkompetanse.

Mens mangel på lærlingplasser er et stort problem i enkelte fag, er det på andre områder for få lærlinger. Det meldes for tiden om overskudd av lærlingplasser blant annet i deler av industrien, i maritim sektor og i bygg- og anleggsbransjen. Den generelle utfordringen når det gjelder lærlingordningen er derfor ikke mangel på lærlingplasser, men *manglende samsvar* mellom tilbudet av og søkningen til lærlingplasser. Hovedtemaet i denne rapporten er imidlertid hvilke forhold som påvirker omfanget av lærlingplasser og tiltak som kan bidra til å utvikle lærlingordningen.

Rapportens hovedfokus er lærlingordningen i de virksomhetene som i dag er medlemmer i arbeidsgiverorganisasjonen Spekter.¹ Vi stiller blant annet følgende spørsmål:

- Hvor stort er omfanget av lærlingordningen i virksomhetene i Spekter i dag?
- Hvilke forhold påvirker virksomhetenes beslutninger om å ta inn eller ikke ta inn lærlinger?
- Hvordan er arbeidet med opplæring av lærlinger organisert internt i virksomhetene?
- Hvilke erfaringer har de virksomhetene som har tatt inn lærlinger?
- Hva er de viktigste hindringene for å ta inn lærlinger?
- Hva kan gjøres for å øke omfanget av lærlingplasser i virksomhetene?

Kort om lærlingordningen

Ordningen er basert på samarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene.

Fag- og yrkesopplæringen er en del av videregående opplæring, og fylkeskommunen har dermed det formelle ansvaret for opplæringen. Fylkeskommunen formidler kontakt mellom lærebedrifter og lærlinger, men kontrakter kan også inngås direkte mellom lærlingen og lærebedriften.

Læretiden begynner normalt etter to år i videregående skole. **Lærekontrakten** inngås mellom lærlingen og lærebedriften, eller mellom lærlingen og et opplæringskontor. Læretiden varer vanligvis i to år, og målet for opplæringen er **fag- eller svennebrev**.

Lærebedriften mottar **lærlingtilskudd**, som er et offentlig tilskudd til opplæringen. Lærlingen har krav på **lærlinglønn**. Lærlinglønnen følger en opptrappingsplan opp mot lønnsnivået for fagarbeidere.

Opplæringskontor og opplæringsringer er to former for organisert samarbeid mellom to eller flere lærebedrifter som samlet kan gi opplæring i samsvar med gjeldende læreplaner. Når bedriften er med i et opplæringskontor, inngås det lærekontrakt mellom lærlingen og opplæringskontoret. Når bedriften er med i en opplæringsring, inngås lærekontrakt mellom lærlingen og en av lærebedriftene i ringen.

En **lærekandidat** tegner kontrakt med en lærebedrift med sikte på å oppnå en lavere sluttkompetanse enn fag-/svennebrev. Kontrakten kalles **opplæringskontrakt**. Den kompetansen som oppnås, skal dokumenteres i et **kompetansebevis** som viser hvilke deler av læreplanen som er dekket.

¹ Arbeidsgiverforeningen NAVO endret navn til Arbeidsgiverforeningen Spekter 6. juni 2007.

1.1 Hvorfor tar bedrifter inn lærlinger?

Humankapitalteorien gir et teoretisk utgangspunkt for å besvare spørsmål om hvorfor virksomheter gir opplæring, herunder også opplæring av lærlinger. Ifølge teorien, som er en anvendelse av generell økonomisk teori på opplæringsområdet, vil virksomheter investere i opplæring om avkastningen i form av økt produktivitet er større enn kostnadene ved å gi opplæring. Becker (1975) skiller mellom *generell* og *spesifikk* opplæring. Generell opplæring gir kompetanse som kan gi økt produktivitet også i andre virksomheter enn i den virksomheten som gir opplæringen. Spesifikk opplæring gir på sin side økt produktivitet bare i den aktuelle bransjen, yrket eller virksomheten. Et sentralt resonnement i teorien er at en virksomhet som gir generell opplæring enten må gi en lønnsøkning som tilsvarende produktivitetsøkningen, eller være forberedt på at arbeidstakeren går til andre arbeidsgivere. Arbeidsgiveren vil derfor ikke få dekket inn opplæringskostnadene, og vil ifølge teorien i utgangspunktet ikke være villig til å finansiere generell opplæring eller utdanning for sine ansatte.

Den klassiske lærlingutdanningen kan betraktes som en generell utdanning fordi den bidrar til utvikling av kompetanse som kan gi økt produktivitet også i andre virksomheter enn de som tar inn lærlinger. En velfungerende lærlingordning forutsetter derfor en form for offentlig finansiering eller regulering. Alternativt kan bedriftenes vilje til å investere i lærlingordningen påvirkes gjennom avtaler og finansieringsordninger på bransjenivå. Statlig regulering kombinert med organisert samhandling mellom foretak og organisasjoner kan bidra til å redusere virksomhetenes kostnader og dermed stimulere viljen til å ta inn lærlinger (Olofsson og Wadensjö 2006).

Sosiologisk orienterte teorier legger vekt på at virksomhetenes strategiske valgmuligheter er påvirket av hvilke institusjonelle omgivelser de opererer i. I Norge og i andre nordiske land er lønnsnivået høyt, og arbeidsmiljø, overtid og adgang til midlertidige ansettelser er regulert. Sammen med et sterkt stillingsvern, godt utviklet partssamarbeid og relativt små lønnsforskjeller, gir dette et arbeidslivsregime der virksomheter som er utsatt for internasjonal konkurranse vil ha begrensede muligheter til å satse på lav lønn og rask opp- og nedbemanning som konkurransestrategi. I stedet vil virksomhetene stimuleres til å innrette seg mot markedsnisjer preget av høy pris og kvalitet og høye investeringer i teknologi og kompetanse (Lloyd og Payne 2002).

Når det gjelder institusjonelle forutsetninger for lærlingordningen spesielt, peker Olofsson og Wadensjö (2006) blant annet på følgende faktorer som institusjonelle betingelser for en velfungerende ordning:

- Organisasjonene i arbeidslivet må på sentralt og lokalt nivå ta et betydelig ansvar for yrkesutdanningen og for lærlingordningen. Vanligvis vil dette i tillegg til kollektive avtaler forutsette en form for lovregulering som pålegger partene et ansvar for yrkesrettet opplæring.

- Fagforeningenes støtte til lærlingordningen er historisk sett knyttet til at utdanningen gir mulighet til å kontrollere tilgangen på kvalifisert arbeidskraft, og dermed også lønnsdannelsen.
- Spredning av virksomhetenes risiko ved å investere i ordningen kan eksempelvis gjøres gjennom et delt finansieringsansvar mellom virksomheter som tar inn lærlinger og virksomheter som ikke gjør det.

1.2 Fagopplæring og lærlingordning i Norge

Fagopplæring er betegnelsen på en del av videregående opplæring der deler av opplæringen finner sted i arbeidslivet, gjennom den såkalte lærlingordningen. Lærlingordningen har lange tradisjoner i arbeidslivet, spesielt i deler av privat sektor. Ett av målene med Reform 94 var å styrke fagopplæringen i det nasjonale utdanningssystemet. Før reformen var tilgangen på lærlingplasser i stor grad bestemt av bedriftenes behov og kapasitet til å ta inn lærlinger. Fordi bedriftenes egne rekrutteringsbehov var en viktig drivkraft, kunne omfanget av lærlingplasser være svært konjunkturavhengig. I en del bransjer har det imidlertid vært tradisjon for mer langsiktig satsing på lærlinger, uavhengig av lærebedriftens egne umiddelbare rekrutteringsbehov. Dette må ses på bakgrunn av at det i mange tilfeller ikke har eksistert noe offentlig utdanningstilbud i de aktuelle fagene og arbeidsområdene. Arbeidslivet har derfor vært avhengig av å drive egen opplæringsvirksomhet for å sikre tilgangen på kvalifisert arbeidskraft (Bogen 1996).

Fram til 1930-tallet ble yrkesopplæringen i Norge i stor grad styrt av arbeidsgivere og arbeidstakerorganisasjoner, uten særlig grad av involvering fra nasjonale utdanningsmyndigheter. Som følge av nedgangstiden på 1930-tallet involverte utdanningsmyndighetene seg mer i yrkesopplæringen. Dette førte i 1940 til en lov om yrkesskoler, og i 1952 til en lov om lærlinger. Den skolebaserte yrkesopplæringen og den bedriftsbaserte lærlingordningen var imidlertid i liten grad koblet sammen. Lærlinger kunne gjerne bli tatt inn i bedriftene uten å ha gjennomført noen form for yrkesopplæring i skolen. Arbeidslivet uttrykte stadig bekymring over mangelen på samsvar mellom den skolebaserte opplæringen og arbeidslivets kompetansebehov. Den svake koblingen mellom yrkesopplæringen i skolen forble et problem fram til 1980-tallet, og inn i Reform 94 (Skule, Stuart og Nyen 2002).

I forbindelse med Reform 94 ble lærlingordningen tettere integrert i det offentlige utdanningssystemet, samtidig som ordningen ble utvidet til en rekke nye fagområder. Gjennom reformen fikk all ungdom som hadde fullført ungdomsskolen lovfestet rett til videregående opplæring. Alle fikk dessuten rett til å få innfridd ett av tre utdanningsvalg. Ett av målene med endringene som ble gjennomført var å motivere flere

unge til å søke yrkesfag. Mens fagopplæringen på 1980-tallet bare omfattet 10–12 prosent av årskullene, var intensjonen at én av tre unge i videregående opplæring nå skulle utdannes gjennom fagopplæringssystemet. For at dette skulle være mulig, måtte virksomhetene i større grad enn tidligere gi tilbud om opplæring ut over eget rekrutteringsbehov. Fra en dimensjonering som tok utgangspunkt i arbeidslivets behov, ønsket man en sterkere vektlegging av ungdommens frie utdanningsvalg og overordnede utdanningspolitiske mål.

Fagopplæring var lite utbredt som opplæringsform i offentlig sektor før Reform 94. Også i offentlig sektor var det behov for å rekruttere personell med fagbrev, som elektrikere, snekkere, murere og rørleggere. Antall ansatte med slik fagbakgrunn i offentlige virksomheter var imidlertid lavt, og rekrutteringen av fagarbeidere fikk liten betydning for virksomhetenes måter å drive opplæring på. Offentlig sektor generelt, og kommunesektoren spesielt, hadde få eller ingen tradisjoner for å fungere som opplæringssted i fagopplæringssammenheng. Offentlig virksomhet har i stor grad hatt mulighet til å rekruttere nødvendig fagkompetanse ved å ansette ferdig utdannet arbeidskraft, enten det dreier seg om personer med fagbrev eller med utdanning fra universitet eller høyskole. For større statlige etater har også virksomhetsinterne etatsskoler tidligere spilt en sentral rolle for virksomhetsspesifikk opplæring (Bogen 1996).

I forbindelse med innføringen av reformen ble det opprettet nye, store fag rettet mot offentlig sektor, og da primært kommunesektoren. To av de viktigste fagene var omsorgsarbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget. Etableringen av de nye fagene var en forutsetning for å nå målet i reformen om at en tredjedel av årskullene skulle få tilbud om læreplass.

Vel ti år etter at de første lærlingene i de nye fagene kom ut i lære, ser vi at det er i ferd med å utvikle seg lokale tradisjoner for å satse på lærlingordningen som rekrutteringsordning i kommunesektoren. Noen kommuner tar inn mange lærlinger og har valgt å satse bevisst på lærlingordningen som rekrutteringskanal. Andre kommuner har redusert inntaket av lærlinger, noe som oftest begrunnes med økonomiske forhold (Hagen og Nyen 2006).

I statlig sektor hadde lærlingordningen et beskjedent omfang før innføringen av Reform 94. I 1992 ble det avgitt en innstilling til Administrasjonsdepartementet fra et partssammensatt utvalg som hadde vurdert hvordan staten kunne øke antall lærlingplasser. I innstillingen ble det oppgitt en rekke begrunnelser for det lave antallet lærlingplasser i staten: Nedbygging av deler av offentlig sektor (for eksempel i Forsvaret, NSB, Veivesenet), stramme budsjetter, manglende faglige, pedagogiske og administrative ressurser til å gi denne typen opplæring osv. Men også i staten så man muligheter til å øke omfanget av ordningen, gitt at rammebetingelsene ble endret (Karlsen og Bogen 1994).

Statlig eide virksomheter, som de siste ti årene er blitt etablert som selskaper, har på grunn av sin tidligere forankring i forvaltningen særskilte tradisjoner når det gjel-

der utdanning og kompetanseutvikling. Lærlingordningens beskjedne omfang i disse virksomhetene må i noen grad også ses på bakgrunn av dette, og at ordningen ikke har de samme tradisjoner innenfor denne delen av arbeidslivet som det vi finner innen eksempelvis håndverk og industri.

Da de store statlige etatene ble bygget ut etter annen verdenskrig, ble etatsskolene en viktig opplæringsarena for de ansatte. Etatsutdanningen var kjennetegnet av at den var organisert i egne skoler eller enheter innen virksomheten, og av at den ga en langvarig utdanning til personer som var ansatt i virksomheten. Etatsutdanningen kunne ha en varighet fra noen måneder til flere år, og ble ofte gitt som en kombinasjon av klasseromsundervisning og praksis i virksomheten (Berg m.fl 1999). Etatsskolene sto ofte for grunnutdanningen for store yrkesgrupper innen etatene, og var utformet spesielt med tanke på arbeid innen etaten. Unge medarbeidere ble gjerne rekruttert etter obligatorisk skolegang med sikte på trinnsvis opplæring i forhold til etatens spesifikke kompetansekrav og med utsikt til et langvarig, ofte livslangt, arbeidsforhold innen den aktuelle etaten. Eksempler på etater med omfattende etatsopplæring var Posten, NSB, Televerket, Tolletaten, Kriminalomsorgen, Trygdeetaten og Skatteetaten. Etter hvert ble deler av etatsutdanningene flyttet over i det offentlige utdanningssystemet. Bakgrunnen for dette var både arbeidslivets behov for omstilling og fleksibilitet og den enkelte arbeidstakers ønske om mer overførbart kompetanse og dermed større muligheter med hensyn til valg og endring av yrke, jobbtype og arbeidsplass over tid.

Samtidig skjedde det fra 1970-tallet en sterk utbygging av universiteter og distrikthøgskoler (senere regionale høyskoler), parallelt med utviklingen av private høyskoleers offentlig godkjente regionale tilbud. Dette ga alternative utdanningstilbud med flere framtidige jobbmuligheter for de unge enn den etatsspesifikke opplæringen.

Samlet sett skjedde det dermed en overføring av etatsskolenes virksomhet, på den ene siden til *formell læring* i utdanningssystemet, og på den andre siden til *ikke-formell læring* gjennom ulike former for bedriftsintern kompetanseutvikling med basis i virksomheten som læringsarena.

1.3 Virksomhetene i Spekter-området

Arbeidsgiverforeningen NAVO ble stiftet i 1993 som en arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning. I dag omfatter organisasjonen medlemmer med ulike eierformer og også mange virksomheter med ikke-offentlig eierskap.

I juni 2007 ble navnet endret til Arbeidsgiverforeningen Spekter. Spekter har i dag 187 medlemsvirksomheter, som sysselsetter rundt 170 000 ansatte. I tillegg til alle de statlige helseforetakene organiserer Spekter mange virksomheter innenfor næringer som transport/logistikk og kultur/IKT/forskning. Innenfor transport og logistikk

finner man virksomheter som NSB, Posten og Nettbuss. Gjennomsnittlig antall ansatte i denne sektoren er i overkant av 1000, men virksomhetene spenner fra fire ansatte til over 20 000. Virksomhetene innen kultur, IKT og forskning inkluderer blant annet teatre, orkestre, studentsamskipnader og Norges forskningsråd. Disse virksomhetene er gjerne mindre enn medlemsvirksomhetene innenfor transport og logistikk, og har gjennomsnittlig i underkant av 80 ansatte. I tillegg representerer Spekter alle de statlige helseforetakene. Antall ansatte i helseforetakene varierer fra et par hundre til over 8000, med et gjennomsnitt på 3000–4000 ansatte.

Noen av de største og mest kjente medlemsvirksomhetene i Arbeidsgiverforeningen Spekter:*

De statlige helseforetakene
En rekke teatre og orkestre
Flere av studentsamskipnadene
Avinor og Oslo Lufthavn
Innovasjon Norge
Kollektivtrafikkproduksjon AS
Nettbuss AS
Norges Bank
Norges Statsbaner (NSB) AS
Norsk Medisinaldepot ASA
Norsk Rikskringkasting (NRK) AS
Norsk Tipping AS
Posten Norge AS
Statnett SF
Statskog SF
Vinmonopolet AS

*For en fullstendig oversikt over medlemsvirksomhetene i Spekter viser vi til: www.spekter.no

1.4 Metode og datakilder

For å kartlegge virksomhetenes erfaringer med lærlingordningen, gjennomførte Fafo to spørreundersøkelser rettet mot medlemsvirksomhetene i Spekter. Der spurte vi blant annet om virksomhetene har eller har hatt lærlinger, eventuelle erfaringer med lærlingordningen, eventuelle årsaker til at virksomhetene ikke vil ta inn lærlinger, og hvilke tiltak som eventuelt kan gjøre lærlingordningen mer interessant for virksomhetene. For helseforetakene ble det utformet noen tilleggs spørsmål knyttet til det nye

helsearbeiderfaget. Det ble derfor gjennomført to separate undersøkelser: én rettet mot helseforetakene og én rettet mot de øvrige virksomhetene i Spekter.

Undersøkelsene er gjennomført som elektroniske, webbaserte undersøkelser. Den generelle undersøkelsen til medlemsvirksomhetene utenom helseforetakene ble gjennomført i februar og mars 2007. Det ble sendt ut 138 e-postinvitasjoner til virksomheter som er medlem av Spekter. Totalt var det 77 virksomheter som svarte på undersøkelsen, og svarprosenten ble dermed på 56 prosent. De som har svart på undersøkelsen er direktører, administrasjonssjefer, HR-sjefer, personalledere, og lignende.

Undersøkelsen rettet mot helseforetak ble gjennomført i samme periode (februar og mars 2007). Her ble det sendt ut 35 e-postinvitasjoner. Vi mottok svar fra 25 virksomheter, og svarprosenten var dermed på 71 prosent. De som har besvart undersøkelsen har ulike funksjoner og omfatter blant annet avdelingsledere, personalkonsulenter og personalrådgivere, opplæringskonsulenter og lærlingansvarlige for ambulansetjenesten.

Svarprosentene på henholdsvis 56 og 71 prosent kan anses som tilfredsstillende for denne typen undersøkelser.

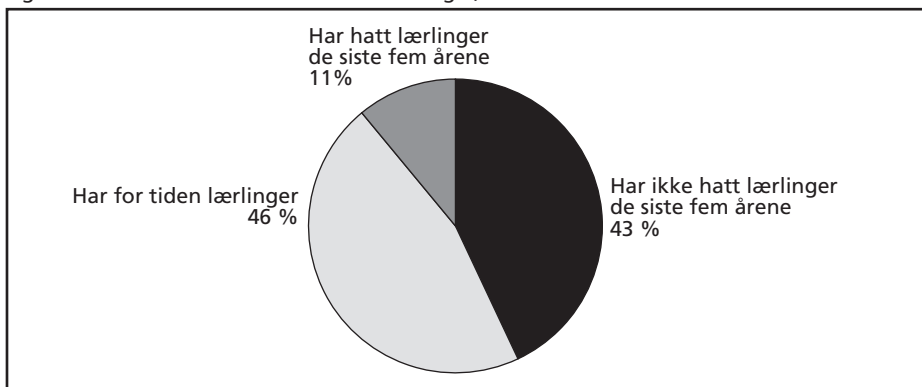
Det er grunn til å anta at virksomheter som har erfaring med lærlingordningen har hatt noe større tilbøyelighet til å svare på undersøkelsen enn virksomheter som ikke har erfaring med lærlinger. Dette betyr at andelen av virksomheter i Spekter som har eller har hatt lærlinger reelt sett trolig er noe lavere enn det undersøkelsen gir inntrykk av. Vi har ikke hatt mulighet til å korrigere for dette i rapporten. Utover dette har vi ikke grunn til å tro at resultatene i særlig grad har blitt påvirket av at en del virksomheter har unnlatt å svare.

Spørreskjemaene for de to undersøkelsene er gjengitt i vedlegg 1 og 2.

2 Omfang av lærlingordningen i virksomhetene i Spekter

Spørreundersøkelsen viser at nær halvparten (46 prosent) av virksomhetene i Spekter i dag har lærlinger, mens 43 prosent ikke har hatt lærlinger de siste fem årene (se figur 2.1).

Figur 2.1 Andel virksomheter som har lærlinger, inkludert helseforetakene

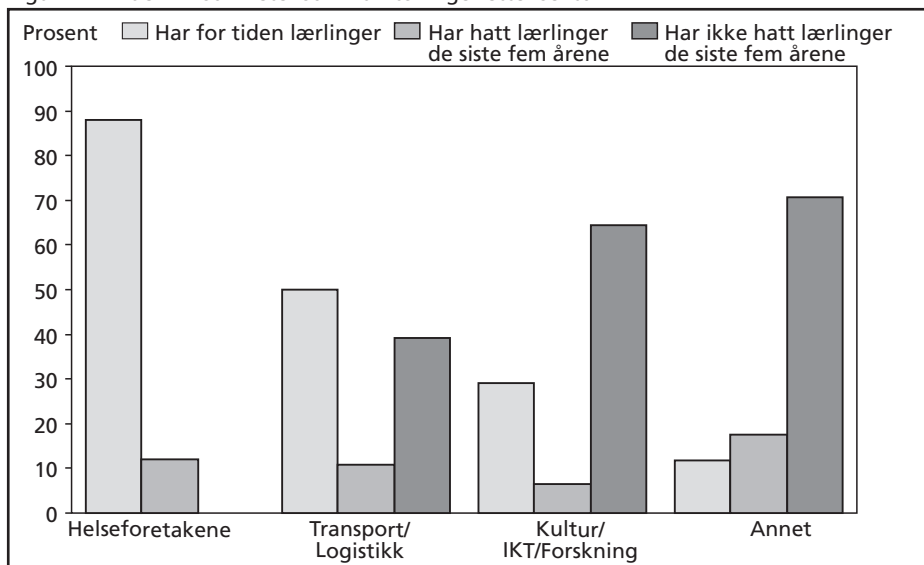


Det er store forskjeller mellom sektorene når det gjelder hvor vanlig det er å ta inn lærlinger og hvor mange lærlingplasser virksomhetene med lærlinger har. Alle helseforetakene har erfaring med lærlinger de siste fem årene, og nesten ni av ti helseforetak (88 prosent) har for tiden lærlinger (se figur 2.2 på neste side). Til sammenligning har halvparten av virksomhetene innen transport og logistikk lærlingplasser, mens andelen i sektoren kultur, IKT og forskning er på 29 prosent.

Helseforetakene har i snitt 13 lærlinger hver, men de aller fleste har under ti lærlinger. Figur 2.3 viser at de vanligste lærefagene i helseforetakene er ambulanséfag (16 helseforetak) og kokk- eller institusjonskokk (14 foretak). Videre har flere av foretakene lærlinger innen elektrofag, IKT-servicefag og barne- og ungdomsarbeiderfag.

Blant de øvrige virksomhetene i Spekter-området som har lærlinger har de fleste én eller to lærlingplasser. Virksomhetene innen transport og logistikk har flest lærlinger,

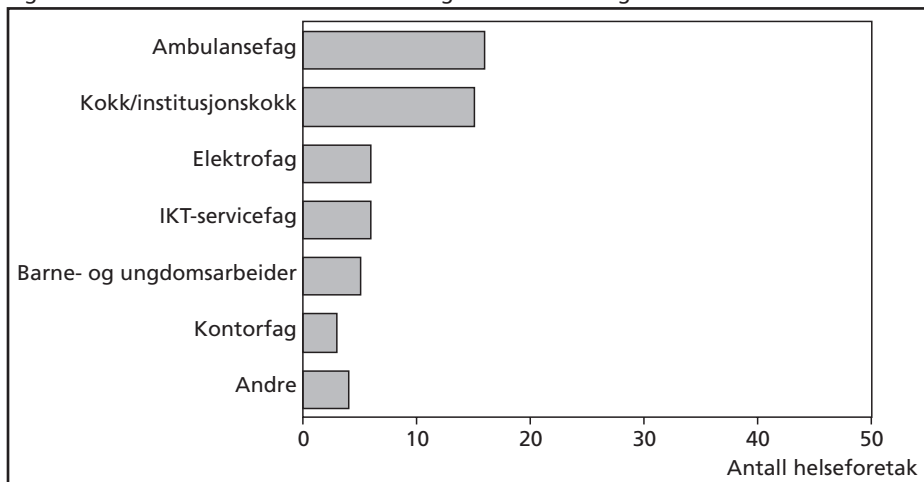
Figur 2.2 Andel virksomheter som har lærlinger etter sektor



her er spennet fra én til 154 lærlingplasser. Innen denne sektoren er det i første rekke ulike mekaniske fag som dominerer som lærefag.

Blant virksomhetene innen området kultur, IKT og forskning ser det ut til at det først og fremst er kulturvirksomhetene som tar inn lærlinger. Sektoren preges av at virksomhetene har lærlinger i små og til dels verneverdige fag. Her finner vi eksempelvis teatrene, som har lærlinger i fag som søm og parykkmakeri.

Figur 2.3 Antall helseforetak som har lærlinger innen ulike fagområder



3 Lærlinger i medlemsvirksomhetene unntatt helseforetakene

I dette kapitlet ser vi nærmere på omfanget av og erfaringene med lærlinger i medlemsvirksomhetene. Datagrunnlaget er en spørreundersøkelse rettet mot alle medlemsvirksomhetene i Spekter, med unntak av helseforetakene. For helseforetakene ble det gjennomført en egen undersøkelse med egne spørsmål knyttet til innføringen av det nye helsearbeiderfaget. Resultatene fra denne undersøkelsen blir presentert i kapittel fire.

3.1 Drivkrefter for inntak av lærlinger og erfaringer med ordningen

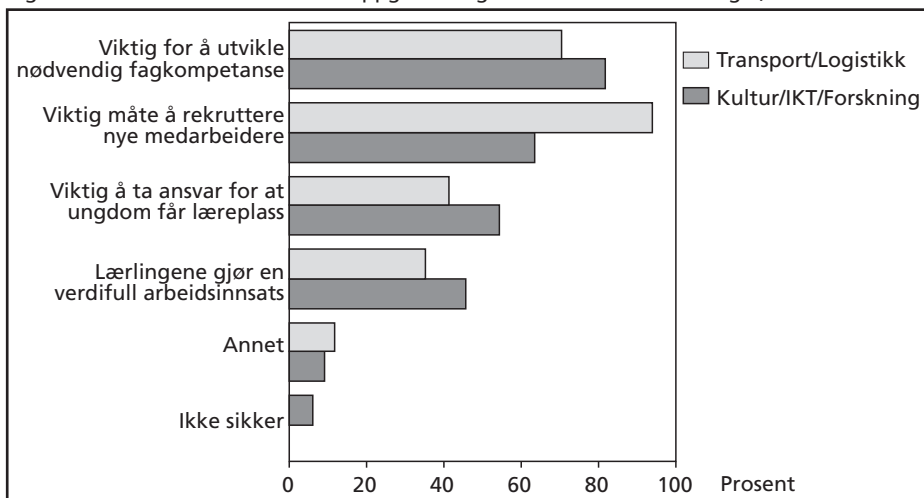
Grunner til å ta inn lærlinger

Den begrunnelsen som oftest nevnes for å ta inn lærlinger er at lærlingordningen er viktig for å utvikle nødvendig fagkompetanse. Det er særlig virksomhetene innen kultur, IKT og forskning som nevner fagansvar som en viktig motivasjon for å ta inn lærlinger. Dette fagansvaret er naturlig nok motivert av virksomhetens eget behov for bestemte typer fagkompetanse.

Rekruttering er totalt sett den nest viktigste begrunnelsen for å ha lærlingplasser. 73 prosent av virksomhetene nevner hensynet til rekruttering som en grunn til at de har valgt å ta inn lærlinger. Innen transport og logistikk er dette den dominerende motivasjonen for å ta inn lærlinger. Over ni av ti (94 prosent) virksomheter i denne sektoren begrunner lærlingordningen primært med rekrutteringshensyn.

Hvor viktig er lærlingordningen for rekrutteringen til virksomhetene? En av tre virksomheter sier at lærlingordningen har hatt ganske eller svært stor betydning når det gjelder å rekruttere fagkompetanse til virksomheten. Denne oppfatningen er mest utbredt i transport og logistikksektoren. Ikke overraskende er det også virksomhetene innen transport og logistikk som i størst grad bruker lærlingordningen som en kilde til rekruttering. Ni av ti virksomheter (93 prosent) tilbyr i alle fall i noen tilfeller jobb til lærlingene når læretiden er over, og over halvparten (57 prosent) tilbyr som regel lærlingene en jobb. Virksomhetene innen kultur, IKT og forskning bruker i mindre

Figur 3.1 Andel virksomheter som oppgir ulike grunner til å ta inn lærlinger, etter sektor



grad lærlingordningen som en kilde til rekruttering, men to av tre virksomheter ansetter som regel eller i noen tilfeller lærlinger etter endt læretid. Forskjellene mellom de to sektorene kan nok delvis forklares med forskjellene i virksomhetenes størrelse. Som nevnt innledningsvis, er virksomhetene innen transport og logistikk betydelig større enn de innen kultur, IKT og forskning. Det er hovedsakelig store virksomheter med over 250 ansatte som ansetter lærlinger etter læretiden, mens dette er mindre vanlig blant de mindre virksomhetene.

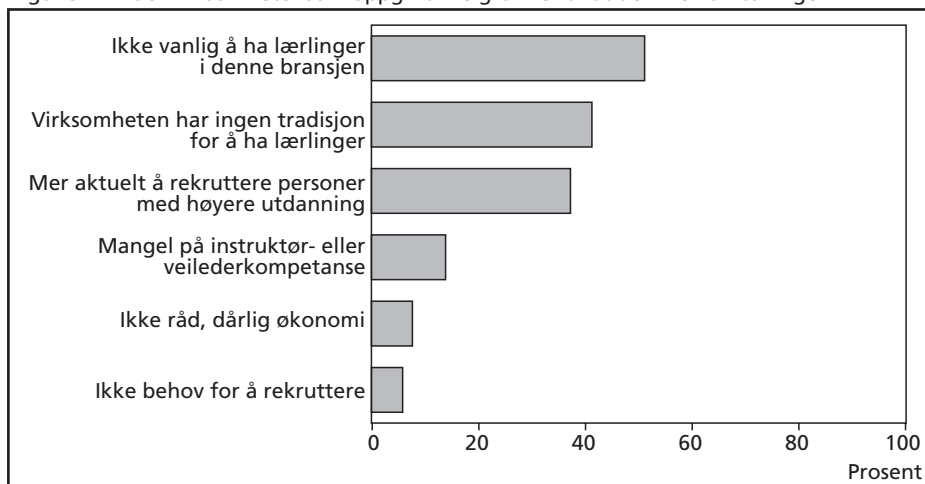
Forskjellene mellom sektorene med hensyn til omfanget av lærlingplasser og hvorvidt de bruker lærlingordningen til rekruttering, gjenspeiler også i hvilken grad de ulike sektorene er avhengige av fagarbeidere. Mens 74 prosent av virksomhetene innen transport og logistikk er enige i at det er viktig for deres bransje at det finnes faglærte, er henholdsvis 67 prosent innen kultur, IKT og forskning og 29 prosent i kategorien annet, enige i denne påstanden.

I tillegg til utvikling av fagkompetanse og rekruttering, er ansvaret for å gi ungdom en læreplass en grunn over halvparten av virksomhetene (55 prosent) oppgir for å ta inn lærlinger. Denne begrunnelsen kan være knyttet til en opplevelse av samfunnsansvar og en forpliktelse overfor ungdom og opplæringssystemet. Lærlingenes arbeidsinnsats er også et motiv for å ta inn lærlinger for 45 prosent av virksomhetene. Av de virksomhetene som har lærlinger per i dag mener nesten sju av ti at lærlingene gjør en viktig arbeidsinnsats og at de avlaster sine kollegaer i arbeidet. Det er likevel interessant å se at dette motivet er det som nevnes i minst grad som årsak til å ta inn lærlinger.

Grunner til ikke å ha lærlinger

Den vanligste grunnen som oppgis for ikke å ha lærlinger er at det ikke er vanlig å ha lærlinger i den aktuelle *bransjen* (51 prosent). Dette kan tyde på at lærlingordningen oppfattes som lite aktuell for mange av virksomhetene. Nest etter følger begrunnelsen: *Virksomheten* har ingen tradisjon for å ha lærlinger (41 prosent). Nesten fire av ti virksomheter (37 prosent) begrunner manglende bruk av lærlingplasser med at det er mer aktuelt å ansette folk med høyere utdanning. Det er interessant å merke seg at begrunnelser knyttet til mangel på instruktør- eller veilederkompetanse og dårlig økonomi ikke synes å være spesielt viktige. Det er kun henholdsvis 14 og 8 prosent som nevner disse faktorene. Det kan derfor virke som om manglende erfaring med lærlingordningen og det at ordningen oppleves som uaktuell er de viktigste årsakene til ikke å ta inn lærlinger. Det er derimot mindre vanlig med virksomheter som kunne tenke seg å ta inn lærlinger, men som lar være på grunn av praktiske hindringer.

Figur 3.2 Andel virksomheter som oppgir ulike grunner til at de ikke har lærlinger



Oppfatninger om lærlingordningen blant virksomheter med og uten² erfaring med lærlinger

Virksomhetene som ikke har hatt lærlinger de siste fem årene kan likevel ha bestemte oppfatninger og forestillinger om hva det innebærer å ta inn lærlinger. Vi vil her se på hvordan disse oppfatningene skiller seg fra de erfaringene virksomheter med lærlinger har med ordningen.

Flertallet av bedrifter uten erfaring med lærlinger (59 prosent) synes det er vanskelig å si om lærlinger vil gjøre en viktig arbeidsinnsats og avlaste sine kollegaer i arbeidet.

² Virksomheter som ikke har hatt lærlinger de siste fem år.

Dette kan stilles opp mot de faktiske erfaringene virksomheter med lærlinger har gjort seg. Som tidligere nevnt opplever flere enn sju av ti av disse at lærlingenes arbeidsinnsats er nyttig for virksomheten. Den første gruppen av virksomheter er dermed usikre på hva lærlingene faktisk kan bidra med, mens de som har erfaringer med lærlinger på sin side opplever at lærlingene gjør nytte for seg.

Mange av virksomhetene vurderer det som krevende å ha ansvar for lærlinger (se figur 3.3). I overkant av halvparten (56 prosent) av virksomhetene med lærlinger er mest enige i utsagnet «Det krever mye personalressurser å skulle lære opp lærlinger». Også blant virksomhetene uten erfaring med lærlinger mener rundt halvparten (52 prosent) at det krever mye personalressurser å skulle lære opp lærlinger. De resterende virksomhetene i de to gruppene fordeler seg derimot ulikt. Virksomhetene som har vært med på lærlingordningen har sannsynligvis blandede erfaringer med lærlingene de har tatt inn, og i overkant av en tredjedel (36 prosent) velger å si seg uenige i at det er krevende å lære opp lærlinger. De virksomhetene som ikke har hatt lærlinger de siste fem årene har ikke noe erfaringsgrunnlag å basere svarene sine på. Svarene vil derfor, i hvert fall til en viss grad, være basert på antagelser. I tråd med dette er det også en stor gruppe (38 prosent) som synes det vanskelig å si noe om temaet.

Når det gjelder de ansattes holdninger til å ta inn lærlinger, mener hele 94 prosent av virksomhetene med erfaring med lærlingordningen at de ansatte i virksomheten stort sett vil være positive til å få inn lærlinger. Tilsvarende andel blant virksomhetene uten lærlinger er 51 prosent, og igjen er det en stor andel (44 prosent) som sier de ikke kan svare.

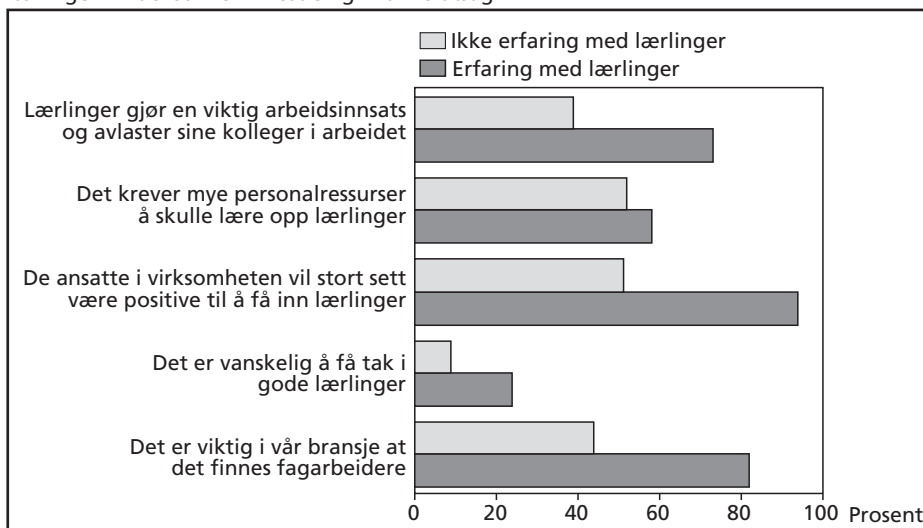
Hvor vanskelig oppfatter virksomhetene det er å få tak i gode lærlinger? Her ser det ut til at det er blandede erfaringer blant virksomhetene som har tatt inn lærlinger de siste fem årene. Virksomhetene i denne gruppen fordeler seg forholdsvis jevnt på de tre svaralternativene: «mest enig» i at det er vanskelig å få tak i gode lærlinger (24 prosent), «mest uenig» (36 prosent) og «vanskelig å si» (40 prosent). Ikke unaturlig synes 76 prosent av virksomhetene uten erfaring med lærlinger at det er vanskelig å si noe om dette.

Virksomhetene som har hatt lærlinger de siste fem årene virker gjennomgående positive til ordningen, og 70 prosent oppgir å ha stort sett gode erfaringer med lærlinger de har hatt de siste fem årene. Resten har hatt blandede erfaringer eller er ikke helt sikre. Det er altså ingen av disse virksomhetene som oppgir å ha stort sett dårlige erfaringer med lærlingordningen. Samtidig kan det se ut som virksomhetene uten erfaring med lærlinger enten undervurderer eller er ikke klar over de positive erfaringene andre virksomheter har hatt med lærlingordningen.

Et annet skille mellom virksomheter med og uten erfaring med lærlinger går på hvor viktig de vurderer at det er med fagarbeidere for den bransjen de opererer i. Mens åtte av ti (82 prosent) virksomheter med erfaring med lærlingordningen er enige i at fagarbeidere er viktige for bransjen deres, gjelder dette kun fire av ti (44 prosent) virk-

somheter uten erfaring med lærlingplasser. Dette kan tyde på at virksomhetene som ikke tar inn lærlinger oppfatter ordningen som mindre aktuell for dem, fordi de altså ikke opplever å ha like stort behov for denne typen arbeidskraft på sikt.

Figur 3.3 Oppfatninger om lærlingordningen blant virksomheter med og uten erfaringer med lærlinger. Andel som er «mest enig» i ulike utsagn



3.2 Organisering av arbeidet med lærlinger

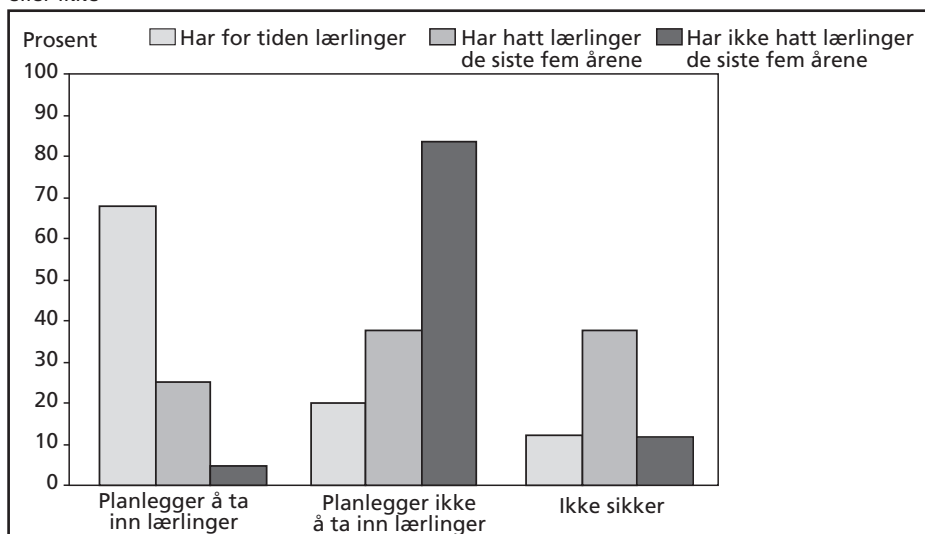
Hvordan er arbeidet med lærlinger organisert internt i de virksomhetene som satser på lærlingordningen? 72 prosent av virksomhetene som tar inn lærlinger opplever at lærlinginntak er en oppgave som er innarbeidet i virksomhetens organisatoriske rutiner. 76 prosent av virksomhetene organiserer sitt arbeid med lærlinger gjennom et opplæringskontor. De virksomhetene som ikke benytter seg av opplæringskontor er alle store virksomheter med over 250 ansatte, men de opplever i ulik grad at de selv har gode organisatoriske rutiner for å håndtere arbeidet med lærlingene.

Tre av ti (28 prosent) virksomheter gir lønnstillegg eller annen godtgjørelse utover vanlig lønn til de som veileder lærlingene i det daglige.

3.3 Inntak av lærlinger framover

Da undersøkelsen ble utført i februar og mars 2007 planla rundt tre av ti (28 prosent) virksomheter å ta inn nye lærlinger i 2007, mens 15 prosent fremdeles var usikre. 20 prosent av virksomhetene som planlegger å ta inn nye lærlinger i 2007, hadde på undersøkelsestidspunktet ikke lærlinger. Av de virksomhetene som allerede har lærlinger, planla 68 prosent å ta inn nye. Virksomhetene innen transport og logistikk planla i større grad å videreføre lærlingordningen enn virksomheter i sektoren kultur, IKT og forskning (79 prosent mot 44 prosent planlegger å ta inn nye lærlinger).

Figur 3.4 Andel virksomheter som planlegger å ta inn nye lærlinger, etter om de har lærlinger eller ikke



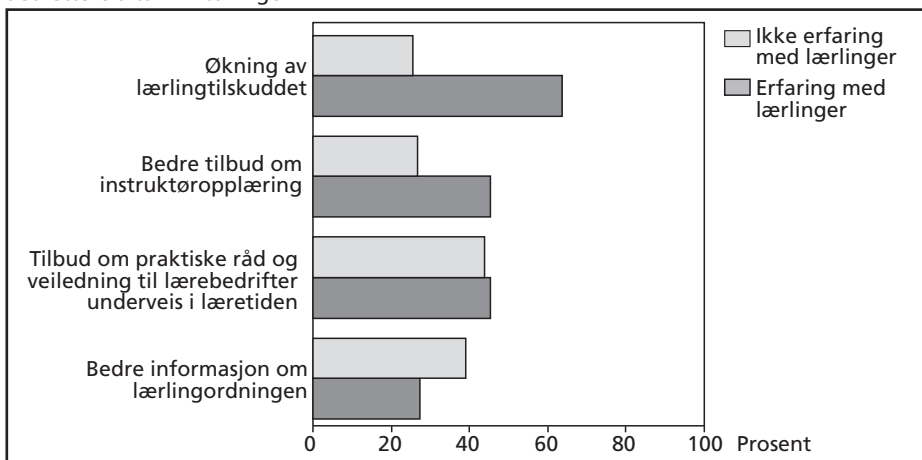
Ser virksomhetene på lærlinger som en kilde til å dekke et økende behov for fagarbeidere? En tredjedel (32 prosent) av virksomhetene tror de vil øke antall ansatte med fagutdanning de neste to årene, men bare halvparten av disse planlegger å ta inn nye lærlinger. Virksomheter som har erfaring med lærlingordningen planlegger i stor grad å ta inn lærlinger for å dekke sitt økende behov for fagarbeidere, mens ingen av virksomhetene uten erfaring med lærlinger har tenkt å gjøre det samme. Den siste gruppen av virksomheter ser dermed ikke på lærlingordningen som en potensiell kilde til å rekruttere fagarbeidere.

44 prosent av virksomhetene oppgir at det kan være aktuelt å ta inn lærlinger på andre fagområder enn det de har per dags dato, og det er særlig virksomheter innen transport og logistikk som er åpne for lærlinger på nye fagområder.

3.4 Vurdering av ulike tiltak for å fremme lærlingordningen

Hvilke tiltak mener virksomhetene selv vil bidra til å få etablert flere lærlingplasser? Ikke overraskende er det store forskjeller mellom bedrifter som *har* erfaring med lærlingordningen og de som ikke har det.³ Økonomiske hensyn er viktige for de virksomhetene som allerede har valgt å ta inn lærlinger, mens virksomheter uten erfaringer med lærlinger først og fremst trenger informasjon og støtte til å organisere arbeidet med lærlingene. For virksomhetene som har erfaring med lærlinger er økning av lærlingtilskuddet det tiltaket som i størst grad oppfattes å gjøre det lettere å ta inn lærlinger. Deretter følger tilbud om praktiske råd og veiledning og bedre tilbud om instruktørutdanning. Bedre informasjon om lærlingordningen blir rangert som det minst viktige tiltaket. Virksomheter som *ikke* har erfaring med lærlingordningen er derimot mer opptatt av informasjon og praktisk støtte. Disse virksomhetene rangerer tilbud om praktiske råd og veiledning samt bedre informasjon om lærlingordningen som de tiltakene som i størst grad vil gjøre det lettere å ta inn lærlinger. Økning av lærlingtilskuddet er det minst viktige, noe som igjen tyder på at den største hindringen for bedrifter uten lærlinger ikke er økonomi, men informasjon og hjelp til å organisere arbeidet.

Figur 3.5 Andel virksomheter som i ganske eller svært stor grad mener at ulike tiltak vil gjøre det lettere å ta inn lærlinger



Over halvparten av virksomhetene (54 prosent) i undersøkelsen fastslår at de ikke er interessert i informasjon om fagopplæring som opplæringsform, og kun åtte prosent er i stor grad interessert. Selv om virksomhetene uten erfaring med lærlinger oppgir at vei-

³ I løpet av de siste fem årene.

ledning og informasjon er de viktigste tiltakene for å gjøre det lettere å ta inn lærlinger, er de i enda mindre grad enn resten av virksomhetene interessert i slik informasjon.

De virksomhetene som i hvert fall i noen grad er interessert i informasjon om lærlingordningen, er først og fremst interessert i praktisk informasjon om det å ta inn lærlinger. Dette gjelder særlig virksomheter uten erfaring med lærlinger. De økonomiske sidene ved fagopplæringen og generell informasjon blir også sett på som interessant informasjon.

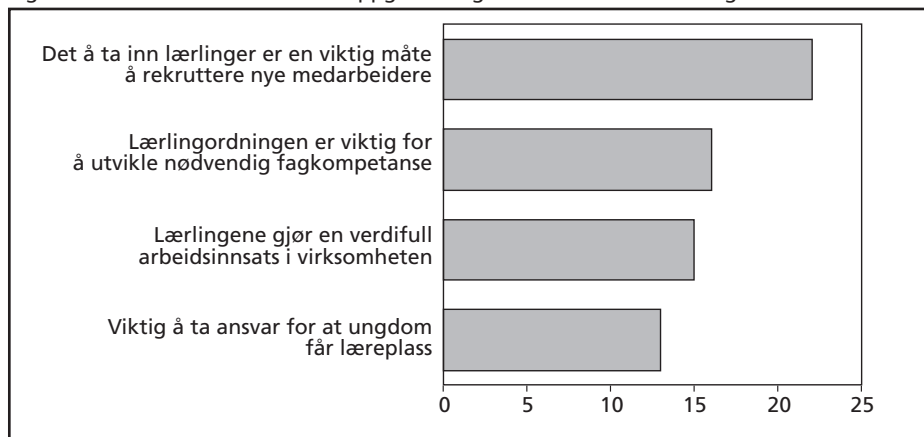
Informasjon er det temaet som går oftest igjen når virksomhetene blir bedt om å komme med forslag til hva Spekter kan gjøre for å gjøre det lettere for medlemsvirksomhetene å ta inn lærlinger. Virksomhetene er særlig opptatt av utveksling av erfaringer rundt lærlingordningen og praktisk veiledning underveis i læretiden. Flere virksomheter ønsker også at Spekter skal jobbe for å bedre de økonomiske vilkårene for bedrifter som tar inn lærlinger. I tillegg ytres det et ønske om at det jobbes for at læreplanene og fagene oppdateres oftere.

4 Lærlinger i helseforetakene

4.1 Drivkrefter for inntak av lærlinger

Figur 4.1 viser at hensynet til rekruttering er den hyppigste begrunnelsen helseforetakene oppgir for å ta inn lærlinger. Hele 22 av 25 foretak mener at det å ta inn lærlinger er en viktig måte å rekruttere nye medarbeidere på. Videre begrunner helseforetakene sin satsing på lærlinger med at lærlingordningen er viktig for å utvikle nødvendig fagkompetanse (16 helseforetak), at lærlingene gjør en verdifull arbeidsinnsats (15 helseforetak) og at det er viktig å ta ansvar for at ungdom får lærlingplass (13 helseforetak). Dette viser i første rekke at drivkreftene for å ta inn lærlinger er sammensatte.

Figur 4.1 Antall helseforetak som oppgir ulike grunner til å ta inn lærlinger



Nær halvparten av helseforetakene som har lærlinger i dag (10 av 22) tilbyr som regel lærlingene jobb etter endt læretid. Resten av helseforetakene gir i hvert fall i noen tilfeller lærlingene tilbud om jobb, og det er ingen helseforetak som sjelden eller aldri gir lærlingene tilbud om jobb. 17 av de 25 helseforetakene i undersøkelsen mener

lærlingordningen har hatt ganske eller svært stor betydning for deres rekruttering av fagkompetanse. Lærlingordningen er med andre ord en viktig rekrutteringsstrategi for helseforetakene, i hvert fall på enkelte områder.

Det er bred enighet blant helseforetakene om at fagarbeidere er viktige for virksomheten, 22 av 25 helseforetak er enige i dette, mens de resterende tre er usikre. Gjennom å ta inn lærlinger påtar helseforetakene seg et ansvar for å utvikle fagkompetanse de selv er avhengige av.

Videre oppgir over halvparten av helseforetakene at lærlingenes arbeidsinnsats er en grunn til at de benytter seg av lærlinger. 18 av de 25 helseforetakene i undersøkelsen er enige i at lærlinger gjør en viktig arbeidsinnsats og avlaster sine kollegaer i arbeidet.

De fleste helseforetakene (18 av 25) mener det krever mye personalressurser å lære opp lærlinger. Samtidig sier like mange at de i løpet av de siste fem årene stort sett har hatt gode erfaringer med lærlingene de har tatt inn. De resterende foretakene har hatt blandede erfaringer, men ingen av helseforetakene oppgir å ha stort sett dårlige erfaringer med lærlingene sine. Helseforetakene har derimot ulike oppfatning av hvor vanskelig det er å få tak i gode lærlinger. Åtte av 25 helseforetak er enige i at det er vanskelig å få tak i gode lærlinger, mens nesten halvparten (11 av 25) er uenige. Resten av helseforetakene synes det er vanskelig å si noe generelt om dette.

Helseforetakene er overveiende enige i at de ansatte i virksomhetene stort sett er positive til å få inn lærlinger. Det er ingen som er uenige i utsagnet, men tre helseforetak mener det er vanskelig å si.

De tre helseforetakene som for tiden ikke har lærlinger oppgir henholdsvis dårlig økonomi, mangel på søkere og «ingen spesiell grunn» som årsaker. Det var mulig å krysse av for flere andre forhold, men disse ble ikke valgt.⁴

4.2 Organisering av arbeidet med lærlinger

16 av de 22 helseforetakene som tar inn lærlinger mener at arbeidet med lærlinger er innarbeidet i deres organisatoriske rutiner, mens fem helseforetak oppgir at det er ulik praksis internt i foretaket. Dermed er det bare ett helseforetak som selv mener at arbeidet med lærlingene ikke er godt innarbeidet i de organisatoriske rutinene. En tredjedel av helseforetakene (sju av 22) organiserer arbeidet med lærlinger gjennom et

⁴ De andre forholdene det var mulig å velge, var: «Ikke behov for å rekruttere», «Mer aktuelt å rekruttere personer med høyere utdanning», «Mer aktuelt å rekruttere ufaglærte», «Mangel på instruktør- eller veilederkompetanse», «Virksomheten har dårlige erfaringer med å ta inn lærlinger», «Virksomheten har ingen tradisjon for å ha lærlinger» og «Det er ikke vanlig å ha lærlinger i denne bransjen».

opplæringskontor⁵, mens ytterligere tre foretak oppgir at det er ulik praksis internt i helseforetaket. Kun fem av 22 helseforetak gir et lønnstillegg eller annen godtgjørelse utover vanlig lønn til de som veileder lærlingene. I tillegg er det fire helseforetak hvor praksisen når det gjelder lønnstillegg varierer internt.

4.3 Inntak av lærlinger framover

20 av de 22 helseforetakene som har lærlinger i dag planla ved undersøkelsestidspunktet i februar/mars å ta inn nye lærlinger i 2007. De to siste var ikke sikre. I tillegg planla to av de tre helseforetakene uten lærlinger ved undersøkelsestidspunktet å ta inn nye lærlinger. Det vil si at i alt 22 av 25 helseforetak planla å ta inn nye lærlinger, to foretak var usikre, mens ett ikke hadde tenkt å ta inn lærlinger i 2007.

Ni av helseforetakene tror de vil øke andelen ansatte med fagutdanning de nærmeste årene. Åtte regner med å opprettholde andelen som nå, mens seks helseforetak synes det er vanskelig å si. Dermed er det bare to av de 25 helseforetakene i undersøkelsen som regner med å redusere antall ansatte med fagutdanning.

To tredjedeler (15) av helseforetakene med lærlinger i dag sier at det kan være aktuelt å ta inn lærlinger på andre fagområder i framtiden. Helsearbeiderfaget er det som nevnes av desidert flest helseforetak. Andre fag som nevnes av flere, er kontorlag, elektriker og barne- og ungdomsarbeiderfaget.

4.4 Det nye helsearbeiderfaget

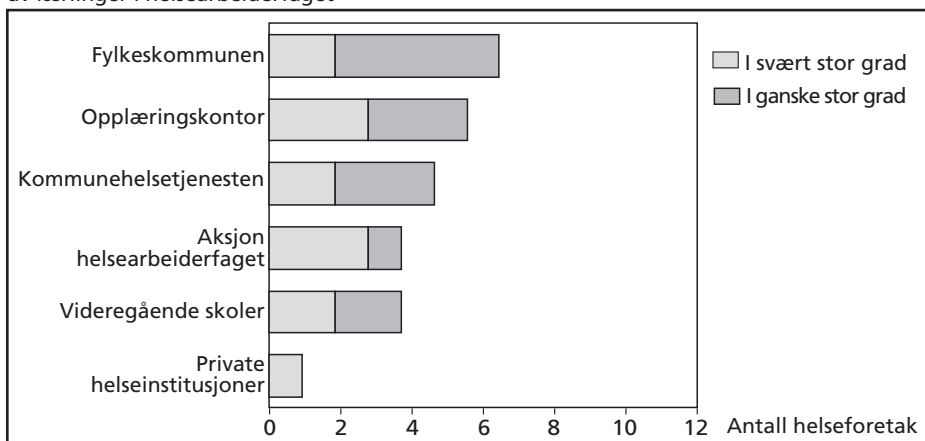
Helsearbeiderfaget er en ny utdanning som startet høsten 2006 og erstatter omsorgsarbeiderfaget og hjelpepleierutdanningen. Det at den skolebaserte hjelpepleierutdanningen erstattes av et lærefag, vil føre til en stor økning i behovet for lærlingsplasser i helse- og sosialfag. De første lærlingene vil komme ut i lærebedriftene høsten 2008. Halvparten (13) av helseforetakene tror de kommer til å ta inn lærlinger i det nye helsearbeiderfaget når det blir aktuelt høsten 2008.⁶ De aller fleste av disse (ti av 13)

⁵ Et opplæringskontor er en form for organisert samarbeid mellom to eller flere lærebedrifter. Lærlingen tegner lærekontrakt med opplæringskontoret, men den enkelte lærebedrift har arbeidsgiveransvaret for lærlingen.

⁶ Svaralternativene «Nei, det er lite sannsynlig» og «Vanskelig å si» er ved en feil blitt slått sammen. Vi vet derfor ikke hvordan de resterende helseforetakene fordeler seg på de to kategoriene. Ett av helseforetakene svarte ikke på spørsmålet.

svarte i februar/mars at de allerede har begynt å planlegge hvordan de i praksis skal ta imot lærlinger i det nye faget. Fylkeskommunen er den aktøren helseforetakene i størst grad samarbeider med når det gjelder planleggingen av inntaket av lærlinger i helsearbeiderfaget (se figur 4.2). Ellers samarbeider helseforetakene også med opplæringskontorene og kommunehelsetjenesten, mens færre samarbeider med videregående skoler og Aksjon helsefagarbeider⁷. Private helseinstitusjoner er den aktøren helseforetakene i minst grad samarbeider med.

Figur 4.2 Antall helseforetak som samarbeider med ulike aktører om planleggingen av inntak av lærlinger i helsearbeiderfaget



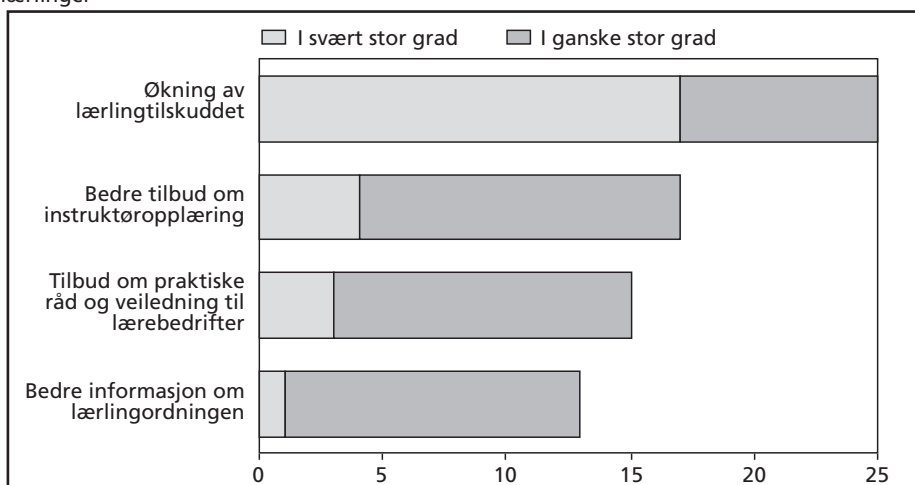
Hvor viktig tror helseforetakene at det nye helsearbeiderfaget blir for dem? Når det gjelder helsesektoren som helhet, mener ti av de 25 helseforetakene at det å ta inn lærlinger i helsearbeiderfaget vil være svært viktig for å sikre rekruttering av fagpersonell i årene framover, og 13 helseforetak tror det vil bli nokså viktig for rekrutteringen. Derimot tror de ikke at faget vil være av like stor betydning for dem selv. Kun fire av virksomhetene tror at lærlinger i det nye faget vil bli svært viktig for å sikre rekruttering for deres eget helseforetak, mens de fleste (16 helseforetak) tror lærlinger i dette faget vil bli nokså viktig for rekrutteringen.

⁷ Aksjon helsefagarbeider er et prosjekt som skal bidra til å sikre tilstrekkelig antall lærlingplasser og bidra til å rekruttere elever til den nye utdanningen. Prosjektet ble initiert av KS, HSH og NAVO/Spekter, med støtte fra Utdanningsdirektoratet og Sosial- og helsedirektoratet.

4.5 Vurdering av ulike tiltak for å fremme lærlingordningen

Helseforetakene i undersøkelsen mener økning av lærlingtilskuddet er det viktigste tiltaket for å gjøre det lettere å ta imot lærlinger. Alle foretakene mener at dette i svært eller ganske stor grad vil gjøre det lettere for dem å ta imot lærlinger. I tillegg er bedre tilbud om instruktør opplæring og praktiske råd og veiledning i læretiden viktige tiltak for helseforetakene. Bedre informasjon fra myndighetene om lærlingordningen blir sett på som det minst viktige tiltaket.

Figur 4.3 I hvilken grad helseforetakene mener ulike tiltak vil gjøre det lettere å ta inn lærlinger



Likevel sier tre av fire helseforetak (19 stykker) at de i noen eller stor grad ønsker mer informasjon om fagopplæring som opplæringsform. Informasjon om de økonomiske sidene ved fagopplæringen er det som etterspørres mest. 17 av de 19 helseforetakene som ønsker mer informasjon har i ganske eller svært stor grad behov for slik informasjon.

Den sterke fokuseringen på økonomi går også igjen i helseforetakenes kommentarer til hva Spekter kan gjøre for å gjøre det lettere for helseforetakene å ta inn lærlinger. Av de 17 foretakene som har svart på spørsmålet, er det bare ett som ikke nevner økonomi. Forslag som går igjen er at Spekter bør jobbe for å øke lærlingtilskuddet, øke tilskuddet til instruktører og veiledere samt at de bør bidra med informasjon om hvilke fordeler og forpliktelser det medfører for det enkelte helseforetak å ta inn lærlinger.

5 Oppsummering og konklusjoner

I dette kapitlet vil vi oppsummere hovedfunnene fra undersøkelsen. På bakgrunn av disse, sammen med de erfaringene som kom fram i forbindelse med workshop og seminarer som ble organisert av Spekter (da NAVO) våren 2006, vil vi diskutere mulige tiltak for å øke omfanget av læreplasser i virksomhetene.

Ett av formålene med prosjektet har vært å kartlegge omfanget av lærlingordningen blant medlemsvirksomhetene i Spekter. Blant de virksomhetene som har deltatt i undersøkelsen finner vi at nær halvparten har erfaringer med å ha lærlinger. Vi antar at de som har erfaringer med ordningen har noe større tilbøyelighet til å svare på undersøkelsen enn de som ikke har det, og den reelle andelen kan derfor være noe lavere. Det er likevel grunnlag for å si at det blant medlemsvirksomhetene i Spekter er bred erfaring med lærlingordningen som opplæringsordning, samtidig som det trolig er et betydelig potensial for å utvikle ordningen videre i en del av virksomhetene.

Det er store forskjeller mellom sektorene når det gjelder hvor vanlig det er å ta inn lærlinger og hvor mange lærlinger virksomhetene har. Eksempelvis har alle helseforetakene erfaring med lærlinger, spesielt innen ambulansesag og kokk-/institusjonskokkfaget. Innen transport og logistikk har halvparten av virksomhetene erfaring med lærlinger. Blant virksomhetene innen kultur, IKT og forskning er det kun tre av ti som har egne erfaringer med lærlingordningen.

Drivkreftene for å ta inn lærlinger er sammensatte, og vektleggingen av ulike motiver er forskjellig innenfor ulike sektorer. Innen transport og logistikk og i helseforetakene er ordningen viktig for å rekruttere nye medarbeidere, og lærlingene blir ofte tilbudt jobb når læretiden er over. Innen kultur, IKT og forskning er drivkreftene mer sammensatt, og det er mindre vanlig at lærlingene blir fast ansatt. Lærlingordningen anses likevel som viktig for å utvikle nødvendig fagkompetanse.

Den grunnen som oftest oppgis for ikke å ha lærlinger er at det ikke er vanlig å ha lærlinger i den aktuelle bransjen. I en del tilfeller kan dette trolig forklares med at ingen av de fagene som hører inn under fagopplæringen anses som relevante for det arbeidet som utføres i virksomheten. I andre tilfeller kan dette ha sammenheng med at bransjen mangler tradisjoner for å utvikle og ta i bruk denne typen kompetanse. En annen vanlig begrunnelse er at *virksomheten* ikke har noen tradisjon for å ta inn lærlinger. En viktig konklusjon er derfor at manglende erfaring med ordningen og det at ordningen oppleves som uaktuell, i mange tilfeller framstår som viktigere hindringer

enn økonomiske forhold eller mangel på opplæringskapasitet og/ eller -kompetanse i virksomhetene.

Flertallet av de virksomhetene som allerede har lærlinger, planlegger å ta inn nye lærlinger framover. Mange er også åpne for å ta inn lærlinger på nye fagområder. Blant helseforetakene oppgir to av tre at det kan være aktuelt å ta inn lærlinger på flere områder i framtiden, og her er det i første rekke helsearbeiderfaget som trekkes fram som et aktuelt fag.

Virksomhetene som har hatt lærlinger de siste fem årene er gjennomgående langt mer positive til ordningen enn virksomheter uten egne erfaringer med lærlinger.

Grovt sett er det grunnlag for å dele medlemsvirksomhetene i Spekter inn i tre hovedgrupper, med ulike erfaringer og forutsetninger og til dels også ulik motivasjon for å ta inn lærlinger. Den første gruppen har lang erfaring med ordningen og jobber systematisk med fagopplæring. Den neste gruppen har begrensede erfaringer med lærlingordningen, men ser muligheter for å videreutvikle arbeidet på dette området. Den siste gruppen består av virksomheter som anser lærlingordningen som lite aktuell og relevant for egen virksomhet. Et viktig poeng her er at virkemidler og tiltak med sikte på en økt satsing på lærlingordningen trolig vil være mer effektive om de tar hensyn til denne variasjonen.

Virksomheter som har lang erfaring og som arbeider systematisk med fagopplæring

Én gruppe i Spekter består av virksomheter som har lang erfaring med lærlingordningen og som gjennom flere år har arbeidet systematisk med opplæring av lærlinger. Slike virksomheter finner vi i første rekke innenfor transport- og logistikkområdet. Dette er virksomheter som i større eller mindre grad er avhengige av lærlingordningen for å rekruttere kvalifisert personell til virksomheten. Ordningen blir primært sett på som en rekrutteringsordning, og lærlingene får oftest jobb i virksomheten når læretiden er over.

Undersøkelsen viser at drivkreftene for å ta inn lærlinger er mange og sammensatte. Dette kom også fram i seminarene som ble organisert av NAVO (Spekter) i februar og mars 2007. I tillegg til at lærlingene utvikler fagkompetanse som er relevant og nødvendig for virksomheten, ble det lagt vekt på sosialiseringaspektet. Det at lærlingene er unge, gjør det lettere å «forme» dem som arbeidstakere, både faglig og sosialt. Instruktørene, eller de som har ansvaret for opplæringen av lærlingen i det daglige, er gjerne selv erfarne fagarbeidere som overfører kompetanse og holdninger til lærlingene. Vektleggingen av disse sidene ved ordningen viser at det er likhetstrekk mellom lærlingordningen i enkelte virksomheter og de tidligere etatsutdanningene. En viktig forskjell er likevel at lærlingene oppnår en kompetanse som er mer generell og overførbart enn det som var tilfelle i etatsskolene. Kompetansen som utvikles gjennom

lærlingordningen er i stor grad tilpasset virksomhetens behov, men den blir generell og overførbart ved at den blir dokumentert i form av et fagbrev. Samtidig er det viktig å merke seg at dette ikke bare er i lærlingenes, men også i virksomhetens interesse. I noen tilfeller er fagbrevet viktig fordi det dreier seg om regulerte yrker som bare kan utføres av fagarbeidere. I andre tilfeller stiller kunder eller samarbeidspartnere krav til formell kompetanse, eller den formelle kompetansen utgjør et konkurransefortrinn i markedet.

De virksomhetene som har erfaringer med lærlinger er gjennomgående positive til ordningen, og flertallet har gode erfaringer med de lærlingene de har hatt de siste årene. De fleste virksomhetene som allerede har lærlinger, har også planer om å ta inn nye lærlinger. Mulighetene for en videreutvikling av ordningen i disse virksomhetene kan dreie seg om å øke inntaket av lærlinger, enten ved å ta inn flere lærlinger i de samme fagene, eller å ta inn lærlinger på nye fagområder. Virksomhetene med lang erfaring med ordningen opplever i liten grad å ha behov for generell informasjon om lærlingordningen. En økning av lærlingtilskuddet er det tiltaket virksomhetene selv oppgir vil gjøre det mulig å ta inn (flere) lærlinger. Praktiske råd og veiledning samt tilbud om instruktør opplæring er andre tiltak som kan forventes å ha en viss effekt.

Tidligere undersøkelser har vist at instruktører i fagopplæringen opplever at stort arbeidspress på jobben er den enkeltfaktoren som i første rekke kan gjøre det vanskelig å gjøre en god jobb som instruktør. Mangel på tid har større betydning enn for eksempel opplæringsbehov eller manglende støtte fra ledelse og kolleger (Hagen, Nyen og Folkenborg 2004). Selv de mest erfarne instruktørene kan likevel ha behov for opplæring i forbindelse med innføring av nye læreplaner, nye vurderingsformer mv. I utformingen av opplæringstilbud er det imidlertid viktig å ta hensyn til arbeidssituasjonen for instruktørene, slik at opplæringen som tilbys er mest mulig målrettet.

Virksomheter som ser muligheter for å utvikle ordningen videre

En annen gruppe virksomheter i Spekter har ingen etablerte tradisjoner for opplæring av lærlinger, men er åpne for at lærlingordningen kan være interessant også for dem. Dette kan være virksomheter som rekrutterer fagarbeidere, men som selv har lite erfaring med opplæring av lærlinger. Et viktig funn i undersøkelsen er at oppfatningene om ordningen gjennomgående er mer positive blant virksomheter som har erfaring med lærlinger enn blant virksomheter som mangler erfaring. Synliggjøring og spredning av positive erfaringer og mulighetene for økt verdiskaping som ordningen kan gi vil være viktige tiltak for å utvikle ordningen i denne gruppen. Her er det verdt å merke seg at nesten samtlige (94 prosent) av virksomhetene som har erfaring med lærlingordningen mener at de ansatte i virksomheten stort sett vil være positive til å ta inn lærlinger.

En beslutning om å ta inn lærlinger vil gjerne berøre mange, og bør derfor forankres i hele virksomheten. Det betyr at det vil være av stor betydning å vise til mulige

positive effekter som den arbeidsinnsatsen lærlingene gjør og at lærlingene kan bidra til kompetanseutvikling i virksomhetene, både gjennom den kunnskapen de har med seg fra skolen og gjennom økt bevisstgjøring og læring også for de som har ansvaret for lærlingene i det daglige. I den sammenheng vil trolig synliggjøring og spredning av erfaringer fra andre virksomheter kunne ha stor betydning.

Samtidig som det er viktig å synliggjøre hvilken innsats lærlingene kan gjøre, er det også viktig å motvirke en tendens til at virksomhetene har et snevert fokus på de kortsiktige effektene av å ta inn lærlinger. Om virksomhetene tar inn lærlinger for å løse akutte bemanningsproblemer i virksomhetene, vil dette medvirke til at ordningen blir svært sårbar for økonomiske svingninger. Det vil gjøre ordningen lite forutsigbar og mindre attraktiv for ungdom. På sikt vil dette kunne gjøre det vanskelig å tiltrekke seg gode søkere. Bransjer og virksomheter som ser lærlingordningen som et ledd i et langsiktig arbeid med å rekruttere og utvikle fagkompetanse, vil trolig også ha bedre forutsetninger for å tiltrekke seg kvalifiserte og motiverte lærlinger.

Økonomiske insentiver som økning av lærlingtilskuddet vil isolert sett trolig ha begrenset effekt overfor virksomheter uten tidligere erfaring med lærlinger. Undersøkelsen tyder på at tilbud om praktiske råd og veiledning kombinert med bedre informasjon om lærlingordningen er tiltak som derimot vil kunne gjøre det lettere for disse virksomhetene å satse på ordningen. Den informasjonen som i første rekke etterspørres, er praktisk informasjon om det å ta inn lærlinger.

Generelt vil det overfor virksomheter i denne gruppen være viktig å satse på tiltak som kan bidra til å senke terskelen og redusere risikoen for virksomhetene ved å ta inn lærlinger. Kompetanseutvikling for instruktører er ett slikt tiltak. Samarbeid med opplæringskontor og -ringer kan også bidra til spredning av god praksis mellom virksomheter og til opplæring og veiledning av instruktører.

Virksomheter som opplever lærlingordningen som lite aktuell og relevant

En del av virksomhetene oppfatter det som lite aktuelt å satse systematisk på lærlingordningen. En av de viktigste grunnene som oppgis for ikke å ha lærlinger er at det ikke er vanlig å ha lærlinger i den aktuelle bransjen. Manglende erfaring med lærlingordningen og det at ordningen oppfattes som lite aktuell framstår som de viktigste hindringene. Generelle tiltak som økning av lærlingtilskuddet, informasjon om ordningen eller tilbud om instruktøropplæring vil ha liten effekt overfor virksomheter som i utgangspunktet ikke opplever at lærlingordningen kan bidra til utvikling av relevant kompetanse. I noen grad kan dette handle om manglende kjennskap til ordningen. Dersom det finnes andre virksomheter i samme bransje som har erfaringer med ordningen, vil synliggjøring og spredning av erfaringer fra disse trolig være et mer effektivt virkemiddel enn generelle informasjonskampanjer.

Når mange virksomheter anser ordningen som lite aktuell, handler det imidlertid ikke bare om svake fagopplæringstradisjoner eller manglende kjennskap til ordningen. For en del av virksomhetene er fagene og den kompetansen som utvikles gjennom fagopplæringen lite relevant for arbeidet som skal utføres, eller det stilles av andre grunner krav til andre typer utdanning. Når fire av ti virksomheter begrunner manglende bruk av ordningen med at det er mer aktuelt å ansette personer med høyere utdanning. Hvilke forhold som driver kompetansekravene er en stor diskusjon, som vi ikke har mulighet til å gå nærmere inn i her. Det er imidlertid viktig å slå fast at for en del av virksomhetene i Spekter vil lærlingordningen framstå som en lite aktuell ordening, og de tiltakene som er nevnt i denne rapporten vil i seg selv trolig ha svært begrenset effekt.

Samarbeid med skolen

Så langt har vi konsentrert oss om tiltak rettet mot virksomheter som tar inn eller vurderer å ta inn lærlinger. Aktuelle tiltak for å øke omfanget av læreplasser kan imidlertid også rettes mot skolen. Rådgivning og informasjon er viktig for å gi elevene et best mulig grunnlag for valg av utdanning og yrke, for å lette overgangen fra skole til lærebedrift og for å forberede de unge på den virkeligheten som venter dem i arbeidslivet. Samarbeid mellom skole og arbeidsliv om informasjon og rådgivning kan bidra til å redusere frafall i videregående opplæring. Om virksomhetene på sin side opplever at elevene er godt forberedt på møtet med arbeidslivet, kan dette også tenkes å motivere flere til å ta inn lærlinger.

Økt bruk av praksisperioder i skoledelen av opplæringsløpet er et annet tiltak som kan bidra til å øke omfanget av lærlingplasser. Gjennom systematisk satsing på praksisperioder i arbeidslivet kan potensielle lærebedrifter gjøre egne erfaringer med hva som kreves for å gi opplæring. Praksisperioder kan også være et viktig virkemiddel for rekruttering av lærlinger til virksomhetene. Direkte kontakt mellom virksomhetene og potensielle lærlinger innebærer at begge parter får et bedre beslutningsgrunnlag. Det nye faget Prosjekt til fordypning i videregående opplæring gir økte muligheter for kontakt og samarbeid mellom skole og arbeidsliv allerede tidlig i opplæringsløpet, og kan derfor bidra til at det etableres nye lærebedrifter og flere læreplasser.

Referanser

- Becker, G. (1975/1993), *Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. London: University of Chicago Press.
- Berg, L. m.fl. (1999), *Etter- og videreutdanning i staten. En studie av ti statlige virksomheter*. Fafo-rapport 268. Oslo: Fafo.
- Bogen, H. (1996), *Fagopplæring i kommunesektoren*. Fafo-rapport 209. Oslo: Fafo.
- Hagen, A. og T. Nyen (2006), *Læreplasser i kommunesektoren – omfang og utfordringer*. Fafo-rapport 540. Oslo: Fafo.
- Hagen, A., T. Nyen og K. Folkenborg (2004), *Etter- og videreutdanning i grunnskolen i 2003*. Fafo-notat 2004:03.
- Karlsen, T.K. og H. Bogen (1994), *Fagopplæring i fylker og kommuner*. Fafo-notat 1994:9. Oslo: Fafo.
- Lloyd, C. og J. Payne (2002), «Developing a political economy of skill.» *Journal of education and work*. Vol 15, No 4, pp 365–390.
- Olofsson J. og E. Wadensjö (2006), *Lärlingsutbildning – ett återkommande bekymmer eller en opövd möjlighet?* Rapport til ESS, Expertgruppen för Studier i Samhällsekonomi, 2006:4. Stockholm: Regeringskansliet, Finansdepartementet.
- Skule, S., M. Stuart og T. Nyen (2002), «International briefing 12: Training and development in Norway.» *International Journal of Training and Development*, 6:4, s. 263–276.

Vedlegg 1 Spørreskjema til helseforetakene



NAVO - Undersøkelse om lærlinger i helseforetak

Undersøkelse om lærlingordningen blant NAVOs medlemsbedrifter - helseforetakene

1) 1. Hvilken stilling har du i virksomheten?



2) 2. Har helseforetaket for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? *



Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger



Nei, men har hatt én eller flere lærlinger i løpet av de siste fem årene



Nei, virksomheten har ikke hatt lærlinger de siste fem årene



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har helseforetaket for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

3) 3. Hvor mange lærlinger har dere per i dag? (SKRIV KUN TALL, IKKE BOKSTAVER)

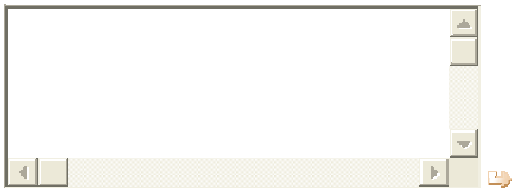


Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har helseforetaket for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

4) 4. I hvilke fag har dere lærlinger?



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har helseforetaket for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

5) 5. Kan det være aktuelt for helseforetaket å ta inn lærlinger på andre fagområder i framtiden?

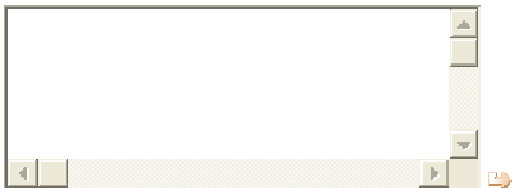
- Ja
- Nei
- Vanskelig å si
- 

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

5. Kan det være aktuelt for helseforetaket å ta inn lærlinger på andre fagområder i framtiden? - Ja

6) 6. Hvilket eller hvilke fag er i så fall mest aktuelle?



7) 7. Planlegger dere å ta inn nye lærlinger i 2007?

- Ja
- Nei
- Ikke sikker
- 

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har helseforetaket for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Nei, virksomheten har ikke hatt lærlinger de siste fem årene

eller

2. Har helseforetaket for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Nei, men har hatt én eller flere lærlinger i løpet av de siste fem årene

8) 8. Hva vil du si er de viktigste grunnene til at helseforetaket ikke har lærlinger? FLERE SVAR MULIG, MAKS TRE.

- Mer aktuelt å rekruttere ufaglærte
- Ikke råd, dårlig økonomi
- Vi tilbyr lærlingplass, men får ikke søkere
- Ingen spesiell grunn
- Ikke vanlig å ha lærlinger i denne bransjen
- Mer aktuelt å rekruttere personer med høyere utdanning
- Mangel på instruktør- eller veilederkompetanse
- Virksomheten har dårlige erfaringer med å ta inn lærlinger
- Virksomheten har ingen tradisjon for å ha lærlinger
- Ikke behov for å rekruttere
- Andre grunner, noter her
- Ikke sikker

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har helseforetaket for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Nei, men har hatt én eller flere lærlinger i løpet av de siste fem årene

eller

2. Har helseforetaket for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

9) 9. Hva vil du si er de viktigste grunnene til at helseforetaket har valgt å ta inn lærlinger? FLERE SVAR MULIG.


- Ikke sikker
- Lærlingene gjør en verdifull arbeidsinnsats i virksomheten
- Det å ta inn lærlinger er en viktig måte å rekruttere nye medarbeidere
- Lærlingordningen er viktig for å utvikle nødvendig fagkompetanse
- Det er viktig å ta ansvar for at ungdom får læreplass
- Annet, spesifiser her

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har helseforetaket for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

10) 10. Får lærlingene tilbud om jobb i helseforetaket når læretiden er over?


- Ja, som regel
- I noen tilfeller
- Nei, sjelden eller aldri
- Ikke sikker
- 

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har helseforetaket for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

11) 11. Har helseforetaket organisert sitt arbeid med lærlinger gjennom et opplæringskontor?


- Ja
- Nei
- Ulik praksis internt i foretaket
- Ikke sikker
- 

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har helseforetaket for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

12) 12. Vil du si at det å ta inn lærlinger er noe som er innarbeidet i helseforetakets organisatoriske rutiner?

- Ja
- Nei
- Ulik praksis internt i foretaket
- Vanskelig å si
- 


Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har helseforetaket for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

13) 13. Gir helseforetaket et lønnstillegg eller annen godtgjørelse utover vanlig lønn til de som veileder lærlingene?

- Ja


- Nei
- Ulik praksis internt i foretaket
- Ikke sikker
- 

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har helseforetaket for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Nei, men har hatt én eller flere lærlinger i løpet av de siste fem årene
eller
2. Har helseforetaket for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

14) 14. Hvilken betydning vil du si at det å ta inn lærlinger har hatt for å rekruttere fagkompetanse til helseforetaket?

- Svært stor betydning
- Ganske stor betydning
- Verken stor eller liten betydning
- Ganske liten betydning
- Svært liten betydning
- Vanskelig å si
- 

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har helseforetaket for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Nei, men har hatt én eller flere lærlinger i løpet av de siste fem årene
eller
2. Har helseforetaket for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

15) 15. Hvordan er alt i alt erfaringene med lærlingene dere har tatt inn i helseforetaket de siste fem årene?

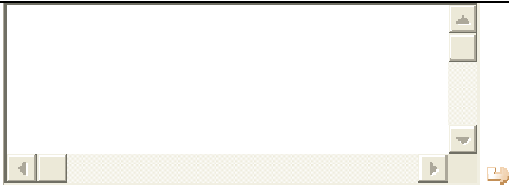
- Stort sett gode
- Både og
- Stort sett dårlige
- Ikke sikker
- 

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har helseforetaket for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Nei, men har hatt én eller flere lærlinger i løpet av de siste fem årene
eller
2. Har helseforetaket for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

16) 16. Skriv gjerne en utfyllende kommentar om helseforetakets erfaringer med lærlingordningen her.



17) 17. Kan du ta stilling til følgende påstander, og si om du er mest enig eller uenig i hver av dem:

	Mest enig	Mest uenig	Vanskelig å si
Det krever mye personalressurser å skulle lære opp lærlinger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lærlinger gjør en viktig arbeidsinnsats og avlaster sine kolleger i arbeidet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ansatte i virksomheten vil stort sett være positive til å få inn lærlinger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er vanskelig å få tak i gode lærlinger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er viktig i vår bransje at det finnes fagarbeidere (personer med fagutdanning under høgskolenivå)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



18) 18. I hvilken grad vil følgende tiltak gjøre det lettere for helseforetaket å ta inn lærlinger?

	I svært stor grad	I ganske stor grad	Verken stor eller liten grad	I ganske liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
Bedre informasjon fra myndighetene om lærlingordningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tilbud om praktiske råd og veiledning til lærebedrifter underveis i læretiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedre tilbud om instruktøropplæring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Økning av lærlingetilskuddet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



19) 19. Ønsker du mer informasjon om fagopplæring som opplæringsform?

- Ja, i stor grad
- Ja, i noen grad
- Nei
- 

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

19. Ønsker du mer informasjon om fagopplæring som opplæringsform? - Ja, i noen grad
eller
19. Ønsker du mer informasjon om fagopplæring som opplæringsform? - Ja, i stor grad
-

20) 20. Hva slags informasjon har du mest behov for? FLERE SVAR MULIG.

- Generell informasjon om fagopplæring (alle sider ved fagopplæringen)
- Om hva slags kompetanse opplæringen gir
- Om de økonomiske sidene ved fagopplæringen
- Praktisk informasjon om det å ta inn lærlinger
- Annen informasjon, vennligst noter



21) 21. Omtrent hvor mange prosent av de ansatte i helseforetaket er fagarbeidere (med fagbrev) i dag? SKRIV KUN TALL, IKKE BOKSTAVER ELLER PROSENTTEGN.



22) 22. Tror du helseforetaket vil øke, opprettholde eller redusere antall ansatte med fagutdanning under høgskolenivå de nærmeste to årene?

- Øke
- Opprettholde, som nå
- Redusere
- Vanskelig å si



23) 23. Tror du helseforetaket vil ta inn lærlinger i det nye helsearbeiderfaget fra høsten 2008?

Ja, tror vi kommer til å ta inn lærlinger i det nye faget

Nei, det er lite sannsynlig Vanskelig å si



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

23. Tror du helseforetaket vil ta inn lærlinger i det nye helsearbeiderfaget fra høsten 2008? - Ja, tror vi kommer til å ta inn lærlinger i det nye faget

24) 24. Har dere begynt å legge planer for hvordan helseforetaket i praksis skal ta imot lærlinger i det nye faget, eller er det for tidlig?

Ja, har begynt å legge planer

Nei, ikke foreløpig

Ikke sikker



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

24. Har dere begynt å legge planer for hvordan helseforetaket i praksis skal ta imot lærlinger i det nye faget, eller er det for tidlig? - Ja, har begynt å legge planer

25) 25. I hvilken grad samarbeider dere med følgende aktører om planleggingen når det gjelder inntaket av lærlinger i helsearbeiderfaget fra 2008?

	I svært stor grad	I ganske stor grad	Verken stor eller liten grad	I liten grad	Ikke i det hele ikke tatt	Vet ikke
Fylkeskommunen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opplæringskontor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunehelsetjenesten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Videregående skoler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aksjon helsefagarbeider	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Private helseinstitusjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



26) 26. I hvilken grad tror du at det å ta inn lærlinger i helsearbeiderfaget vil ha betydning for å sikre rekruttering av fagpersonell til helsesektoren som helhet i årene framover?

- Svært viktig
 - Nokså viktig
 - Mindre viktig
 - Ikke viktig i det hele tatt
 - Ikke sikker
 -
-

27) 27. I hvilken grad tror du det å ta inn lærlinger i helsearbeiderfaget vil ha betydning for å sikre rekruttering av helsepersonell til helseforetaket i årene framover?

- Svært viktig
 - Nokså viktig
 - Mindre viktig
 - Ikke viktig i det hele tatt
 - Ikke sikker
 -
-

28) 28. Har helseforetaket i løpet av de siste to årene gjennomført en analyse av sine fremtidige kompetansebehov?

- Ja
 - Ja, delvis
 - Nei
 - Vet ikke
 -
-

29) 29. Har helseforetaket i løpet av de siste to årene utarbeidet opplæringsplaner for de ansatte?

- Ja, for alle ansatte
- Ja, for de fleste grupper av ansatte
- Ja, for noen grupper ansatte
- Nei

 Vet ikke



30) 30. Hvor mange ansatte har helseforetaket?

Under 20

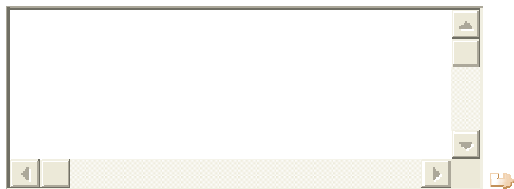
20-50

51-250

Over 250



31) Helt til slutt: Har du noe forslag til hva NAVO kan gjøre for å gjøre det lettere for helseforetakene å ta inn lærlinger?



© Copyright www.questback.com. All Rights Reserved.

Vedlegg 2 Spørreskjema til øvrige virksomheter



NAVO - undersøkelse om lærlinger

NAVO gjennomfører nå en undersøkelse blant medlemsvirksomhetene. Formålet er å få oversikt over virksomhetenes erfaringer med lærlingordningen. Bakgrunnen for undersøkelsen er at det mangler læreplasser innen flere av fagene i videregående opplæring. Regjeringen har derfor oppfordret arbeidsgiverorganisasjonene til å se nærmere på hva som kan bidra til øke antallet læreplasser. På denne bakgrunnen har vi behov for å få en oversikt over hvem som bruker ordningen, hva som er motivasjonen for å bruke ordningen, hvilke erfaringer virksomhetene har med ordningen og hva som evt. skal til for å gjøre ordningen mer attraktiv for NAVOs virksomheter.

På den andre siden har vi også behov for å vite hvilke virksomheter som *ikke* bruker ordningen, hva som er hovedgrunnen til det og om det evt. er tiltak som vil kunne bidra til å gjøre ordningen aktuell og attraktiv også for disse virksomhetene.

Undersøkelsen gjennomføres av Fafo. Spørsmålene besvares elektronisk. Det skal fylles ut kun ett skjema per virksomhet. Om du ikke er rette person i virksomheten til å svare på undersøkelsen, ber vi om at denne henvendelsen videresendes til rette vedkommende. Skjemaset fylles ut ved å følge linken i e-posten. 1. mars vil NAVO arrangere et seminar for medlemsvirksomhetene der resultatene fra undersøkelsen blir presentert. Resultatene fra prosjektet vil senere bli publisert som en forskningsrapport.

Datamaterialet fra undersøkelsen vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner/virksomhet vil kunne identifiseres i publikasjoner fra evalueringen. Datamaterialet vil bli anonymisert ved prosjektslutt. Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning ved Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste. Deltakelse i undersøkelsen er frivillig. Et samtykke til å delta kan trekkes tilbake på et hvilket som helst tidspunkt uten at det må oppgis en grunn for det. Vi håper likevel at du har anledning til å sette av noen minutter til å fylle ut skjemaset.

For NAVO er det svært viktig at så mange av virksomhetene som mulig svarer på spørsmålene. Jo flere virksomheter som svarer, jo bedre grunnlag har vi for det videre arbeidet med å utvikle lærlingordningen til beste for virksomhetene og for lærlingene.

Vi vil på forhånd takke for hjelpen til å gjennomføre undersøkelsen. Spørsmål om undersøkelsen kan rettes til Fafo v/ Anna Hagen eller til

Frist for innsending av utfylt skjema er torsdag 15. februar.

1) 1. Hvilken stilling har du i virksomheten?



2) 2. Har virksomheten for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? *



Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger



Nei, men har hatt én eller flere lærlinger i løpet av de siste fem årene



Nei, virksomheten har ikke hatt lærlinger de siste fem årene



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har virksomheten for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? -
Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

3) 3. Hvor mange lærlinger har dere per i dag? (SKRIV KUN TALL, IKKE BOKSTAVER)



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har virksomheten for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? -
Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

4) 4. I hvilke fag har dere lærlinger?

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
2. Har virksomheten for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

5) 5. Kan det være aktuelt for virksomheten å ta inn lærlinger på andre fagområder i framtiden?

- Ja
 Nei
 Vanskelig å si

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
5. Kan det være aktuelt for virksomheten å ta inn lærlinger på andre fagområder i framtiden? - Ja

6) 6. Hvilket eller hvilke fag er i så fall mest aktuelle?

7) 7. Planlegger dere å ta inn nye lærlinger i 2007?

- Ja
 Nei
 Ikke sikker

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
2. Har virksomheten for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Nei, virksomheten har ikke hatt lærlinger de siste fem årene
eller
2. Har virksomheten for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Nei, men har hatt én eller flere lærlinger i løpet av de siste fem årene

8) 8. Hva vil du si er de viktigste grunnene til at virksomheten ikke har lærlinger? FLERE SVAR MULIG, MAKS TRE.

- Virksomheten har dårlige erfaringer med å ta inn lærlinger
 Mer aktuelt å rekruttere ufaglærte

- Ikke behov for å rekruttere
- Mer aktuelt å rekruttere personer med høyere utdanning
- Ikke råd, dårlig økonomi
- Ingen spesiell grunn
- Mangel på instruktør- eller veilederkompetanse
- Vi tilbyr lærlingplass, men får ikke søkere
- Virksomheten har ingen tradisjon for å ha lærlinger
- Ikke vanlig å ha lærlinger i denne bransjen
- Andre grunner, noter her
- Ikke sikker



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har virksomheten for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Nei, men har hatt én eller flere lærlinger i løpet av de siste fem årene *eller*
2. Har virksomheten for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

9) 9. Hva vil du si er de viktigste grunnene til at virksomheten har valgt å ta inn lærlinger? FLERE SVAR MULIG.

- Det å ta inn lærlinger er en viktig måte å rekruttere nye medarbeidere
- Lærlingordningen er viktig for å utvikle nødvendig fagkompetanse
- Det er viktig å ta ansvar for at ungdom får læreplass
- Lærlingene gjør en verdifull arbeidsinnsats i virksomheten
- Annet, spesifiser her
- Ikke sikker



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har virksomheten for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? - Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

10) 10. Får lærlingene tilbud om jobb i virksomheten når læretiden er over?

- Ja, som regel
- I noen tilfeller
- Nei, sjelden eller aldri



Ikke sikker



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har virksomheten for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? -
Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

11) 11. Har virksomheten organisert sitt arbeid med lærlinger gjennom et opplæringskontor?



Ja



Nei



Ikke sikker



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har virksomheten for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? -
Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

12) 12. Vil du si at det å ta inn lærlinger er noe som er innarbeidet i virksomhetens organisatoriske rutiner?



Ja



Nei



Vanskelig å si



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har virksomheten for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? -
Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

13) 13. Gir virksomheten et lønnstillegg eller annen godtgjørelse utover vanlig lønn til de som veileder lærlingene i det daglige?



Ja



Nei



Ikke sikker



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har virksomheten for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? -
Nei, men har hatt én eller flere lærlinger i løpet av de siste fem årene
eller

2. Har virksomheten for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? -
Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

14) 14. Hvilken betydning vil du si at det å ta inn lærlinger har hatt for å rekruttere fagkompetanse til virksomheten?

- Svært stor betydning
- Ganske stor betydning
- Verken stor eller liten betydning
- Ganske liten betydning
- Svært liten betydning
- Vanskelig å si



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har virksomheten for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? -
 Nei, men har hatt én eller flere lærlinger i løpet av de siste fem årene
eller

2. Har virksomheten for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? -
 Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

15) 15. Hvordan er alt i alt erfaringene med lærlingene dere har tatt inn i virksomheten de siste fem årene?

- Stort sett gode
- Både og
- Stort sett dårlige
- Ikke sikker

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

2. Har virksomheten for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? -
 Nei, men har hatt én eller flere lærlinger i løpet av de siste fem årene
eller

2. Har virksomheten for tiden lærlinger, eller har dere hatt lærlinger de siste fem årene? -
 Ja, vi har for tiden én eller flere lærlinger

16) 16. Skriv gjerne en utfyllende kommentar om virksomhetens erfaringer med lærlingordningen her.

17) 17. Kan du ta stilling til følgende påstander, og si om du er mest enig eller uenig i hver av dem:

Mest Mest Vanskel
 enig uenig g å si

Det krever mye personalressurser å skulle lære opp lærlinger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lærlinger gjør en viktig arbeidsinnsats og avlaster sine kolleger i arbeidet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ansatte i virksomheten vil stort sett være positive til å få inn lærlinger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er vanskelig å få tak i gode lærlinger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er viktig i vår bransje at det finnes fagarbeidere (personer med fagutdanning under høgscolenivå)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



18) 18. I hvilken grad vil følgende tiltak gjøre det lettere for virksomheten å ta inn lærlinger?

	I svært stor grad	I ganske stor grad	Verken stor eller liten grad	I ganske liten grad	I svært liten grad	Vet ikke
Bedre informasjon om lærlingordningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tilbud om praktiske råd og veiledning til lærebedrifter underveis i læretiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedre tilbud om instruktøropplæring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Økning av lærlingetilskuddet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



19) 19. Ønsker du mer informasjon om fagopplæring som opplæringsform?

- Ja, i stor grad
- Ja, i noen grad
- Nei



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
 19. Ønsker du mer informasjon om fagopplæring som opplæringsform? - Ja, i noen grad
 eller

19. Ønsker du mer informasjon om fagopplæring som opplæringsform? - Ja, i stor grad

20) 20. Hva slags informasjon har du mest behov for? FLERE SVAR MULIG.

- Generell informasjon om fagopplæring (alle sider ved fagopplæringen)
- Om hva slags kompetanse opplæringen gir
- Om de økonomiske sidene ved fagopplæringen
- Praktisk informasjon om det å ta inn lærlinger
- Annen informasjon, vennligst noter



21) 21. Omtrent hvor mange prosent av de ansatte i virksomheten er fagarbeidere (med fagbrev) i dag? SKRIV KUN TALL, IKKE BOKSTAVER ELLER PROSENTTEGN.



22) 22. Tror du virksomheten vil øke, opprettholde eller redusere antall ansatte med fagutdanning under høgschoolnivå de nærmeste to årene?

- Øke
- Opprettholde, som nå
- Redusere
- Vanskelig å si



23) 23. Har virksomheten i løpet av de siste to årene gjennomført en analyse av sine fremtidige kompetansebehov?

- Ja
- Ja, delvis
- Nei
- Vet ikke



24) 24. Har virksomheten i løpet av de siste to årene utarbeidet opplæringsplaner for de ansatte?



Ja, for alle ansatte



Ja, for de fleste grupper av ansatte



Ja, for noen grupper ansatte



Nei



Vet ikke



25) 25. Hvor mange ansatte har virksomheten?



Under 20



20-50



51-250



Over 250



26) 26. Helt til slutt: Har du noe forslag til hva NAVO kan gjøre for å gjøre det lettere for medlemsvirksomhetene å ta inn lærlinger?

←→↩↪📄

© Copyright www.questback.com. All Rights Reserved.

Lærlingordningen i Spekter

I denne rapporten kartlegges bruken av og erfaringene med lærlingordningen blant medlemsvirksomhetene i Arbeidsgiverforeningen Spekter. På noen områder er det i dag problemer med å få tak i lærlinger, men på andre områder er det et stort behov for flere lærlingplasser. Mangelen på lærlingplasser er en viktig årsak til at mange unge i dag ikke fullfører videregående opplæring. Dette er et problem for ungdom som ikke får fullført sin utdanning, og som derfor står svakt på arbeidsmarkedet. Samtidig er det et problem for arbeidslivet når konsekvensene blir mangel på kvalifisert arbeidskraft. Vi spør om hvilke forhold som påvirker inntaket av lærlinger i virksomhetene, hvilke erfaringer virksomhetene har med lærlingordningen, og hva som er de viktigste hindringene for å ta inn lærlinger. Vi diskuterer også mulige tiltak for å øke omfanget av lærlingplasser i virksomhetene i Spekter-området.

Datagrunnlaget for rapporten er spørreundersøkelser som ble gjennomført våren 2007.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2007:35
ISBN 978-82-7422-602-9
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20035