

Anna Hagen og Torgeir Nyen

# Yrkesrettet opplæring i Spekter-området



Anna Hagen og Torgeir Nyen

## **Yrkesrettet opplæring i Spekter-området**

© Fafo 2010

ISBN 978-82-7422-768-2 (papirutgave)

ISBN 978-82-7422-769-9 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: © Bjørn Rørslett / NN / Samfoto

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

# Innhold

Forord .....	5
Sammendrag .....	6
<b>1 Innledning .....</b>	<b>9</b>
<b>2 Modeller for yrkesrettet opplæring.....</b>	<b>11</b>
<b>3 Virksomhetenes motiver for å satse på fagopplæring .....</b>	<b>13</b>
Lærlinginntak – motiver og forhold som påvirker inntak.....	13
Særlig om inntak av lærlinger i kommunal sektor og i Spekter-området	15
<b>4 Yrkesrettet opplæring i Spekter-området .....</b>	<b>17</b>
Jernbane – Baneservice AS.....	17
Sykehussektoren – Drammen sykehus .....	20
Teater, opera og scene – Den Norske Opera & Ballett.....	23
Elektrisitetsforsyning – Statnett SF .....	28
Forhold som påvirker inntak av lærlinger i de intervjuede virksomhetene .....	32
Fagopplæringens plass i virksomhetene i Spekter-området i framtiden ..	35
<b>5 Tiltak for å øke tilgangen på læreplasser i Spekter-området .....</b>	<b>37</b>
<b>6 På vei mot en ny samfunnskontrakt.....</b>	<b>45</b>
Referanser .....	53



# Forord

Fagopplæringen hviler på en samfunnskontrakt hvor ulike aktørers felles interesse i å utdanne en godt kompetent arbeidsstyrke og å gi ungdom og voksne et godt grunnlag for deltakelse i arbeidslivet står sentralt. Vi beskriver hvilken rolle fagopplæringen spiller for sentrale virksomheter innenfor Spekter-området, og drøfter i hvilken grad man kan forvente at ulike tiltak kan bidra til å øke tilbudet av læreplasser i Spekter-området. Økt tilgang på læreplasser vil også være et viktig bidrag for å redusere frafallet i videregående opplæring. Rapporten er finansiert av Spekter.

Vi takker informantene i de intervjuede virksomhetene for gode intervjuer og Trond Bergene, Arild Bryde og Kari Hoff Okstad i Spekter for gode innspill underveis i arbeidet med prosjektet.

Oslo, desember 2010

Anna Hagen og Torgeir Nyen

# Sammendrag

## Fagopplærings rolle i Spekter-området

- Fagopplæringen vil trolig *fortsatt spille en viktig rolle* for å sikre utvikling av kompetent arbeidskraft på viktige felt innenfor Spekter-området. Våre intervjuer tyder på at fag som allerede er godt etablerte, fortsatt vil være en viktig kvalifiseringsvei for arbeid på disse feltene. Virksomhetene er også innstilt på fortsatt å ta inn lærlinger.
- For flere av de godt etablerte fagene opplever virksomhetene at det er *for liten søkning* fra ungdom.
- Det er trolig at man kan oppnå bedre søkning ved å *synliggjøre disse fagene mer i skolen*, blant annet gjennom rådgivningen.
- Å *synliggjøre og videreutvikle muligheter for overgang til høyere utdanning etter at man har tatt fagbrev* vil også kunne styrke søkningen.
- *Praksiskandidatordningen* ser på noen områder ut til å spille en økende rolle, blant annet innen elektrisitetsforsyning. Dette skyldes dels et ønske om et større innslag av voksne i arbeidsstokken enn hva man vil få ved utelukkende å basere seg på lærlinger og nyutdannede fagarbeidere, dels en relativt lav søkning til fagene blant ungdom.
- Til tross for at fagopplæringen fortsatt har en plass i virksomhetenes kompetansestrategier, skjer det en gradvis *heving av forventninger til det formelle kompetansenivået* i stillinger som tradisjonelt har blitt besatt av fagarbeidere eller andre med kompetanse på videregående nivå. Innenfor Spekter-området er denne utviklingen tydeligst i helsesektoren, men man kan også se lignende utviklingstrekk i andre sektorer. Kanskje er det behov for en virksomhetsovergrepene vurdering av den ønskede sammensetningen av arbeidskraft innenfor ulike sektorer, med utgangspunkt i behovene i sektoren og tilgangen på ulik arbeidskraft.
- Innenfor scene, teater og opera er det bare noen relevante fagopplæringstilbud i dag. Det foreligger planer om å utvikle opplæringstilbud som er felles for institusjonene, i et samarbeid mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. En slik felles forståelse av

kompetansebehov kunne tenkes å være en spire til en senere etablering av fagopplæring på dette området, men det foreligger ingen konkrete planer om det.

- Virksomhetene som er intervjuet, er lite opptatt av fagopplæringen som kvalifiseringsvei når det gjelder kontor, IKT-arbeid og annet arbeid som går på tvers av bransjer/næringer. Det er uklart hva potensialet her er for fagopplæringen. Det er behov for mer kunnskap om hvor de som har tatt fagbrev i disse fagene går hen. Hvilke muligheter gir fagene for inntreden og videre mobilitet i arbeidslivet?

### **Tiltak for å få flere lære plasser innen Spekter-området**

- Økte lærlingtilskudd vil trolig ha en viss effekt på tilbudet av lære plasser, først og fremst blant bedrifter som allerede *er* lærebedrifter.
- I bedrifter som allerede *er* lærebedrifter, er *mer penger ofte ikke alene nok* for å øke tilbudet av lære plasser. Bedriftene har en oppfatning av at de har en naturlig kapasitetsgrense som har med oppgaver og instruktørkapasitet å gjøre. For å ta inn flere lærlinger må denne opplevde kapasitetsgrensen heves. Arbeidsgiverorganisasjoner som Spekter kan igangsette en prosess for å drøfte med virksomhetene om dette er mulig. En slik prosess kan også involvere arbeidstakersiden.
- For å få *nye* bedrifter til å ta inn lærlinger er det viktig å *synliggjøre framtidige rekrutteringsbehov* og betydningen av *lærlingordningen som rekrutteringskanal*. *Fagkompetansens bidrag til verdiskapingen* på lang sikt må også synliggjøres. Å få fram at lærlingen også yter en *arbeidsinnsats i læretida* kan også være en faktor.
- En bedre tilpasning mellom søknungen til vg1 og vg2 og tilbudet av lære plasser ville kunne øke antallet som får lære plass, selv uten en økning av tilbudet.
- Å innføre en rett til lære plass vil innebære å erstatte ideen om en frivillig ordning med et lovbestemt pålegg. Rett til lære plass er et spørsmål som ble tatt opp i Karl-senutvalgets innstilling (NOU 2008:18), og vi viser til den gjennomgangen av fordeler og ulemper som er foretatt der.

### **Tiltak for å redusere frafallet i videregående opplæring**

- Frafallsbegrepet må presiseres. *Hva* er frafall, og hvordan skal det måles? *Når* skal frafallet måles? I dag måles frafallet fem år etter at elevene går ut av grunnskolen. Er det for tidlig? Hva om de som tar fagbrev etter praksiskandidatordningen, inkluderes? Hvordan vil det påvirke frafallet?

- Det er behov for mer systematisk kunnskap om konsekvenser av frafall. Bli unge uten videregående opplæring utestengt fra arbeidslivet, eller finnes det arbeidsmarkedssegmenter for personer uten fullført videregående opplæring? Hvordan er mulighetene for videre kvalifisering i slike arbeidsmarkedssegmenter?
- Det er behov for å se nærmere på dimensjoneringsprosessen og avveiningen mellom elevenes ønsker og samfunnets behov. Tilgangen på læreplasser, arbeidsmarkeds- muligheter og muligheter for videre utdanning må inngå i rådgivning og veiledning av elever. Det er behov for mer systematiske undersøkelser av sysselsettingssituasjonen for nyutdannede fagarbeidere i ulike fag.
- Er det behov for en oppmykning av hovedmodellen? 2 + 2-modellen passer ikke like godt i alle fag eller for alle elever. Økt bruk av alternative modeller er et mulig tiltak for økt gjennomføring.
- Veien fra fagbrev til høyere utdanning må videreutvikles og synliggjøres. Dette vil ha betydning for status og søkning til yrkesfagene.

# 1 Innledning

Kvalifisering til fag og yrker kan skje på mange forskjellige måter. I Norge har personer med fag- eller svennebrev en solid posisjon i store deler av arbeidsmarkedet. Etter Reform 94 utgjør fagopplæringen også en betydelig del av norsk videregående opplæring. Over halvparten av de unge som begynner i videregående opplæring, søker seg til et av de yrkesfaglige utdanningsprogrammene. De fleste yrkesfagene følger hovedmodellen, med to år i skole og to år i lære. De siste par årene har fagopplæringen fått sterkere politisk oppmerksomhet enn på lenge. Oppmerksomheten kan særlig knyttes til to viktige debatter.

Den ene debatten er diskusjonen om frafall i videregående opplæring. Etter Reform 94 har alle unge lovfestet rett til videregående opplæring. Nesten alle unge som går ut av ungdomsskolen, går rett til videregående skole, men mange slutter underveis eller går ut av videregående skole med strykkarakter i ett eller flere fag. Dette er ikke et nytt problem, og det er heller ikke et fenomen som er spesielt for Norge. Fenomenet er imidlertid blitt mer synlig ved at videregående opplæring er etablert som hovedinngangen inn i arbeidslivet (Hernes 2010). Når folk forlater hovedveien, vises det i utdanningsstatistikken. I tillegg er konsekvensene av ikke å fullføre videregående opplæring trolig mer alvorlige ved at formell kompetanse teller mer i arbeidsmarkedet. Et høyere utdanningsnivå i befolkningen generelt, endrede kompetansekrav i arbeidslivet og et åpnere arbeidsmarked med større tilgang på utenlandsk arbeidskraft er forhold som bidrar til økt konkurranse om jobbene.

Det er derfor bred enighet om behovet for tiltak som kan bidra til at flere unge fullfører og består videregående opplæring. Årsakene til frafall er mange og sammensatte, og det er derfor behov for ulike tiltak på flere nivåer. Frafallet er vesentlig høyere på de yrkesfaglige utdanningsprogrammene enn på de studieforbereende programmene. Mangel på læreplasser er ett av flere forhold som bidrar til dette. I den sammenheng vil tiltak som kan bidra til at flere unge får læreplass, være av stor betydning. Samtidig er det viktig å bidra til at unge som fullfører en yrkesfaglig utdanning, får en kompetanse som er etterspurt i arbeidsmarkedet. De unge skal ikke bare gjennom videregående opplæring, de skal også sikres en stabil og varig tilknytning til arbeidslivet.

En annen pågående debatt knyttet til fag- og yrkesopplæringen er en diskusjon om hvilket behov man har for kompetanse på ulike nivå i arbeidslivet framover, hvor behovet for yrkesfaglig kompetanse står sentralt. Statistisk sentralbyrå sine framskrivninger viser at det fortsatt vil være tallmessig størst behov for kompetanse på videregående

nivå (Bjørnstad, Fredriksen, Gjelsvik og Stølen 2008). Behovene for arbeidskraft er anslått å være økende for store felt med yrkesfaglig kompetanse fra videregående nivå. Det gjelder blant annet innen bygg og anlegg og innen helse- og omsorgsfag.

I denne rapporten vil vi beskrive hovedtrekk i hvordan kvalifisering til fag og yrker skjer innenfor utvalgte deler av arbeidslivet. Områdene som er valgt, er områder hvor arbeidsgiverforeningen Spekter organiserer mange av virksomhetene. Vi vil særlig se på hvilken rolle fagopplæringen i dag spiller for å dekke disse virksomhetenes kompetansebehov og på hvilken rolle fagopplæringen vil kunne tenkes å spille i framtiden. Kunnskapen om hvorfor virksomhetene har valgt de rekrutterings- og opplæringsstrategier de har i dag, gir også holdepunkter for å vurdere hvordan ulike typer tiltak vil virke inn på tilgangen på læreplasser i Spekter-området.

Det er tre spørsmål som er sentrale i denne rapporten, og disse spørsmålene må sees i sammenheng.

1. I hvilken grad og på hvilken måte kan kompetanseutvikling gjennom fagopplæringen bidra til å sikre arbeidskraftbehovet i virksomhetene i Spekter-området i framtiden?
2. I hvilken grad og på hvilken måte vil ulike typer tiltak kunne bidra til å øke tilgangen på læreplasser i virksomhetene i Spekter-området?
3. Hvordan kan ulike tiltak rettes inn med tanke på å redusere frafallet i videregående opplæring?

## 2 Modeller for yrkesrettet opplæring

I forskningslitteraturen skilles det mellom tre nasjonale modeller for yrkesrettet opplæring. Den tyske modellen er kjent som et partsstyrt system, med lærlingordningen som et grunnleggende element i kvalifiseringen for arbeidslivet. De faglærte har en sentral posisjon, og innholdet i fagene bestemmes på korporativt nivå. Danmark er et annet land som har viktige trekk fra denne modellen. Den angloamerikanske modellen på sin side er kjennetegnet av et markedsregulert system, der den enkelte virksomhet i stor grad definerer rammene for opplæringen. Selv om markedsmodellen ofte forbindes med «low skill–low pay»-økonomier, kan det i de store virksomhetene være omfattende virksomhetsinterne opplæringssystemer. Den tredje modellen – den statsregulerte skolemodellen – finner man blant annet i Frankrike og Sverige. Den yrkesfaglige kvalifiseringen finner i hovedsak sted i skolen, og lærlingordningen har ingen eller svært begrenset betydning som kvalifiseringsvei (Olsen, Høst og Michelsen 2008; Jørgensen 2009). I Sverige har arbeidsgiverne ansett grunnleggende yrkesutdanning som utdanningssystemets ansvar og har ikke ønsket en fagopplæring der lærlingordningen utgjør et sentralt innslag.

Med Reform 94 ble 2 + 2-modellen, med to års skole og to års læretid, gjort til hovedmodell for yrkesrettet opplæring i Norge. Den norske modellen kan karakteriseres som en kombinasjon av en statsregulert skolemodell og en korporatistisk modell der lærlingordningen og fagopplæringen står sentralt (Olsen, Høst og Michelsen 2008). Selv om hovedmodellen er etablert som normalmodell, er det fremdeles slik at forankringen av fagopplæringen og lærlingordningen varierer betydelig mellom ulike deler av arbeidslivet. I deler av industrien, i byggebransjen og i en del av håndverksfagene er fagene forankret i etablerte yrkeskategorier med en klar plass i bedriftenes arbeidsdeling. I andre deler av arbeidslivet er fagopplæringen etablert, men i hvert fall foreløpig med en svakere forankring. I pleie- og omsorgssektoren så vel som i servicesektoren og deler av industrien rekrutteres ufaglærte side om side med lærlinger og fagarbeidere. Fagbrevet fungerer dermed ikke på samme måte som en inngangsbillett til arbeidslivet. Det finnes også områder der fagopplæringen i dag spiller en helt marginal rolle som rekrutteringsvei. Ett eksempel er varehandelen, der ufaglært arbeidskraft utgjør det viktigste rekrutteringsgrunnlaget (Olsen, Høst og Michelsen 2008; Hagen, Nadim og Nyen 2008).

Visse deler av arbeidslivet i Norge er *yrkesbaserte* arbeidsmarkeder hvor det å ha bestemte typer formell yrkesutdanning gir en klar fordel ved ansettelse. I Norge skjer

som nevnt yrkesutdanningen i all hovedsak som fagopplæring med lærlingordningen som en viktig del. Rene skolebaserte yrkesutdanninger på videregående nivå finnes, men utgjør i dag et begrenset innslag. De fleste er på det helsefaglige området, som helsesekretær, hudpleier og fotterapeut. I andre deler av arbeidslivet, som i varehandelen, spiller virksomhetsinterne og bransjeinterne opplæringstilbud en mye viktigere rolle som kvalifiseringsvei. Mens man i de yrkesbaserte arbeidsmarkedene primært rekrutterer folk med en formell fagkompetanse, kan man i de *interne* arbeidsmarkedene bli ansatt uten særlig formell kompetanse og i stedet bygge opp kompetanse gjennom arbeidserfaring og intern opplæring.

Forskjellene mellom fagopplæringen og virksomhets- eller bransjeintern opplæring går ikke bare på hvor læringen skjer, men også på hvordan innhold, metoder og rammer for opplæringen blir bestemt. Nasjonale utdanningsmyndigheter har helt andre styringsmuligheter overfor opplæringen som inngår i formelle utdanningsløp på videregående nivå, blant annet gjennom utformingen av offentlige læreplaner.

I de interne arbeidsmarkedene har opplæringssystemene derimot fellestrekk med de angloamerikanske arbeidsmarkedene, ved at det er den enkelte virksomhet som bestemmer innholdet og rammene for internopplæringen. Det kan eksistere omfattende internopplæringssystemer innenfor de større virksomhetene. Disse gir ikke formell kompetanse. Hvorvidt deltakelse i slike tilbud gir en overførbar kompetanse som verdsettes i andre virksomheter, er et interessant forskningsspørsmål.

Opplæringstilbud kan også være felles for en bransje eller sektor. Både i offentlig og privat sektor har man tidligere hatt omfattende virksomhetsinterne skoler eller opplæringstilbud. I staten har man lange tradisjoner for etatsutdanning, eksempelvis innen telefon, post og jernbane og innen forvaltningsetater som toll, skatt og trygdeetatene. Store grupper fikk sin grunnleggende yrkesutdanning i etatsskolene, og utdanningen la ofte grunnlaget for en livslang tjeneste i etaten. I løpet av de siste tiårene er slike offentlige etatsutdanningstilbud avviklet i takt med fristillingsprosesser og omorganisering av statlig virksomhet. I stedet for etatsskolene har man orientert seg mot eksterne utdanningstilbud, for eksempel høyere utdanning eller fagopplæring, eller mot interne traineelignende ordninger (Berg, Nebben, og Seip 1999). Innen banksektoren hadde man et felles opplæringstilbud for bransjen gjennom Bankakademiet som var eid av Den norske Bankforening og Sparebankforeningen. På midten av 90-tallet ble akademiet imidlertid integrert i utdanningssystemet ved at det ble fusjonert med BI.

## 3 Virksomhetenes motiver for å satse på fagopplæring

### Lærlinginntak – motiver og forhold som påvirker inntak

Fagopplæringen er basert på at virksomhetene er villige til å investere tid og ressurser i å gi opplæring til ungdom og voksne som ønsker å kvalifisere seg til fagarbeidere. Selv om utdanningsmyndigheter og samfunnet rundt kan uttrykke forventninger til virksomhetene om å ta inn lærlinger, er det likevel den enkelte virksomhet som til syvende og sist bestemmer om den vil ta inn lærlinger eller ei. Hva er det som får en virksomhet til å ta inn lærlinger? Og hva bestemmer hvor mange lærlinger den tar inn?

Forskning om lærlingordningen og inntak av lærlinger i Norge peker på to hovedmotiver for å ta inn lærlinger: *rekruttering* og *samfunnsansvar* (Michelsen, Høst og Gitlesen 1999; Hagen og Nyen 2005; Høst 2008).

Et ønske om å *rekruttere* framtidig arbeidskraft til virksomheten har tradisjonelt vært den drivende kraften bak inntak av lærlinger. En beslutning om å ta inn en lærling var tradisjonelt begrunnet i et behov for å ansette flere og innebar samtidig i stor grad et «løfte» om ansettelse etter endt læretid, hvis lærlingen skikket seg vel.

At virksomhetene velger å ta inn lærlinger, innebærer også at de velger å ta et ansvar for å gi opplæring framfor å rekruttere ferdig opplærte arbeidstakere fra andre virksomheter. Selv når motivet primært er rekruttering, innebærer lærlinginntak derfor at virksomheten tar på seg et ansvar som den i prinsippet kunne ha unndratt seg, med mindre knappheten på arbeidskraft er så stor at det å ta inn lærlinger er eneste reelle rekrutteringsvei. En organisering av arbeidslivet som sikrer et samarbeid mellom virksomhetene og mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, styrker forutsetningene for en velfungerende lærlingordning og kan også bidra til en gjensidig forventning mellom virksomhetene om ikke å opptre som gratispassasjerer. Opplæringskontorene er i den sammenhengen viktige samordningsmekanismer som kan bidra til økt langsiktighet og deling av risiko og kostnader mellom flere virksomheter (Hagen og Skule 2007).

Inntaket av lærlinger er følsomt for den økonomiske situasjonen i virksomhetene dersom. En bedrift som nedbemanner og ikke har et rekrutteringsbehov, vil kunne være skeptisk til å ta inn lærlinger. Motsatt vil økt behov for arbeidskraft kunne føre til økt inntak av lærlinger. Samtidig innebærer høy aktivitet i økonomien at virksomhetenes kapasitet blir presset, noe som kan gjøre det vanskeligere å avsette ressurser til å gi

opplæring av lærlinger. Virksomhetenes kapasitet til å gi opplæring er generelt en viktig faktor som påvirker inntaket av lærlinger. Kapasiteten er avhengig av organiseringen av oppgaveløsingen/produksjonen i virksomheten og av organisering av opplæringen av lærlingen.

Nettoeffekten på lærlinginntaket av oppgangstider i økonomien er likevel positiv. Empiriske analyser for perioden både før og etter Reform 94 viser at inntaket av lærlinger i industri- og håndverksfag er preget av konjunkturutviklingen gjennom hele perioden (Høst 2008:20–28; Askildsen og Nilsen 2005). Når arbeidsledigheten går ned, går lærlinginntaket opp, og når arbeidsledigheten går opp, går lærlinginntaket ned. Jo mer romslighet det er i virksomhetenes økonomi, desto lettere vil det være å opprettholde lærlinginntaket gjennom nedgangstider. En stor virksomhet vil som regel lettere ha et slik handlingsrom enn en liten virksomhet, fordi den har større muligheter for å omdisponere ressurser.

At konjunkturutviklingen og lærlinginntaket fortsatt henger ganske tett sammen, er ikke i tråd med intensjonene i Reform 94. Med Reform 94 prøvde man å endre lærlingordningens karakter, fra å være «et system for rekruttering til et system for opplæring» (Høst 2008:19). Motivet for å ta inn lærlinger var ment å være et bredere *samfunnsansvar*. Man appellerte til virksomhetene om å ta inn lærlinger ikke bare ut fra sine egne rekrutteringsbehov, men ut fra et langsiktig behov for arbeidskraft i bransjen som helhet. Ettersom utdanningssystemet gjennom Reform 94 fikk behov for et visst antall læreplasser hvert år for å gi ungdom en mulighet til å fullføre opplæringsløpet, ble det ønskelig å holde lærlinginntaket ganske stabilt fra år til år. En slik endring av rammene for lærlingordningen betydde også at virksomhetene ikke lenger på samme måte kunne forventes å ansette alle dem som ble tatt inn som lærlinger. Av den grunn ble også lærlingtilskuddene økt.

I tillegg til rekruttering og samfunnsansvar finnes det også innslag av andre motiver. Gjennom fagopplæringen formes et faglig fellesskap gjennom en sosialiseringsspross i skole og bedrift. Lærere, instruktører og faglige ledere, ansatte i opplæringskontor og medlemmer av råd og nemnder kan fungere som aktive bærere av faglige interesser og engasjement (Olsen 2010). Virksomhetene og de ansatte vil kunne ha en felles *interesse i å videreføre og ta i bruk fagarbeidernes kompetanse*. For virksomhetene kan fagkompetansen fungere som en garanti for kvalitet og effektivitet i arbeidet og sikre en stabil tilgang på kvalifisert arbeidskraft. For de ansatte kan faget gi sosial tilhørighet og faglig identitet, samtidig som fagligheten kan gi grunnlag for selvstendighet og autonomi i arbeidet (Olsen 2010; Jørgensen 2009). I et slikt perspektiv kan det å ta inn lærlinger også være et ledd i videreføringen av en faglig tradisjon som man selv er en del av.

At lærlingene gjør en viktig *arbeidsinnsats i læretida* kan også være et motiv som vektlegges fra virksomhetenes side. Dette nevnes av noen virksomheter både i kommunesektoren og i Spekter-området. Arbeidsinnsatsen lærlingene gjør i læretiden, kan være en delbegrunnelse for å ta inn lærlinger også når virksomheten har planer om

å ansette dem etterpå. I noen tilfeller er lærlingenes arbeidsinnsats et motiv også når virksomhetene ikke har planer om å ansette dem etterpå.

## Særlig om inntak av lærlinger i kommunal sektor og i Spekter-området

I forbindelse med Reform 94 ble lærlingordningen utvidet i bredden ved at det ble opprettet nye fag i sektorer som tradisjonelt ikke hadde basert seg på fagopplæring, som deler av tjenesteytende næringer i privat sektor og offentlig sektor, særlig kommunal sektor. I en rapport om læreplaner i *kommunal sektor* finner vi at det er ulike drivkrefter for å ta inn lærlinger på ulikt nivå (Hagen og Nyen 2005). Ofte tas beslutningen om man skal ta inn lærlinger, og hvor mange man skal ta inn, på politisk nivå. Et flertall av kommunene har et politisk vedtak om å ta inn lærlinger. Vedtaket er som oftest begrunnet med samfunnsansvar og at offentlige virksomheter må ta sin del av ansvaret for å gi ungdom en opplæring. På overordnet nivå er altså lærlingordningen i kommunesektoren utdanningsdrevet og i mindre grad knyttet til kommunens eget behov for arbeidskraft (Hagen og Nyen 2005:50). På sektornivå i kommunene er derimot motivene for å ta inn lærlinger mer sammensatte. Her finner man både begrunnelser ut fra rekruttering og samfunnsansvar. Særlig når det gjaldt det daværende omsorgsarbeiderfaget, var rekruttering det klart viktigste motivet. På virksomhetsnivå i kommunene er motivet for å ta inn lærlinger først og fremst rekruttering. Internt i virksomhetene er det derfor mindre forskjell på privat og kommunal sektor. Sentralt nivå i kommunene har i praksis også vært tilbakeholdne med å presse virksomheter til å ta inn lærlinger de ikke vil ha.

I rapporten er det også identifisert noen faktorer som har betydning for lærlinginntaket i kommunesektoren. I rapporten sees det særlig på fagene barne- og ungdomsarbeider, omsorgsarbeider og IKT-driftsfaget. Faktorene ligger dels på virksomhetsnivå, dels på mer overordnet nivå. En helt sentral faktor i kommunesektoren er at inntak av lærlinger er innarbeidet i kommunens administrative rutiner. Dette gjør belastningen ved å ta inn lærlinger mindre for hver enkelt virksomhet innenfor kommunen. Hvis det å ta inn en lærling må organiseres ad hoc fra gang til gang, blir terskelen høy for å ta noen inn. En klar forankring av ansvaret for å organisere inntaket av lærlinger har stor betydning for hvor mange lærlinger kommunen tar inn. Blir ansvaret uklart og fordelt på mange, har det negativ innvirkning på inntaket. En av flere måter å organisere arbeidet med lærlinger på er å gjøre det gjennom et opplæringskontor. Kommuner som organiserer arbeidet med lærlinger gjennom et opplæringskontor, har en høyere sannsynlighet for å ha læreplaner enn kommuner som ikke gjør det, noe som trolig har med en klar forankring av ansvaret å gjøre.

En annen faktor som har stor betydning, er hvilken modell som velges internt for finansieringen av lærlingene. Hvis lønnsmidlene til lærlingene dekkes sentralt i kommunen, er sannsynligheten for å ha lærlinger i en sektor betydelig høyere enn dersom virksomhetene i kommunen må dekke kostnadene innenfor sitt budsjett. Det er også flere eksempler på at en desentralisering av finansieringsansvaret har ført til at virksomhetene har blitt mindre villige til å ta inn lærlinger.

Jo bedre etablert fagene er som en kvalifiseringsvei inn mot ulike typer arbeidsoppgaver, desto lettere er det naturlig nok å mobilisere lære plasser i faget. Lærlinginntaket kan være mer sårbart for dårlig økonomi i fag og i virksomheter der rekrutteringsmotivet i utgangspunktet står svakest. På samme måte kan betydningen av modeller for internfinansiering og økonomiske virkemidler være størst for slike fag og i slike virksomheter.

I en rapport om fagopplæring i virksomheter innenfor *Spekter-området* fra 2007 finner Nadim og Hagen at motivene for å ta inn lærlinger er komplekse. Motivene varierer også mellom sektorene. Rekruttering og det å utvikle fagkompetanse oppgis oftest som grunner til å ta inn lærlinger, men også å ta ansvar for at ungdom får en lære plass nevnes som en begrunnelse av en god del virksomheter. Innen transport og logistikk, hvor man blant annet finner jernbane, post og Statnett, sees lærlingordningen som en viktig måte å rekruttere arbeidskraft på. Virksomheter som har lærlinger i Spekter-området, har som oftest innarbeidet lærlinginntaket i virksomhetenes administrative rutiner, og tre av fire av dem organiserer arbeidet gjennom opplæringskontorer. Virksomheter som ikke har lærlinger, er mindre opptatt av om det finnes fagarbeidere i deres bransje enn virksomheter som har lærlinger. Om lag fire av ti er enige i at fagarbeidere er viktige i virksomhetene uten lærling, mot om lag åtte av ti i virksomhetene med lærling. Virksomheter med lærlinger mener ofte at økte tilskudd vil gjøre det lettere å ta inn flere lærlinger, mens dette har mindre betydning for virksomheter uten lærlinger. For de sistnevnte er tilbud om praktiske råd og mer informasjon vel så viktig som økonomiske virkemidler.

## **4 Yrkesrettet opplæring i Spekter-området**

I dette kapittelet ønsker vi å beskrive hvordan utviklingen av yrkesrettet kompetanse skjer innenfor ulike virksomheter i ulike sektorer innenfor Spekter-området. Grunnlaget for beskrivelsen er personlige intervjuer. Vi har valgt ut fire sektorer hvor vi har intervjuet til sammen fem informanter. De fire sektorene er jernbane, sykehus, elektrisitetsforsyning og teater, opera og scene. Innenfor disse sektorene har vi intervjuet personer som jobber med kompetanseutvikling i følgende virksomheter: Baneservice AS, Statnett SF, Drammen sykehus og Den Norske Opera & Ballett AS.

Siktemålet for kapittelet er å gi en beskrivelse som ligger tett opp til våre informanternes beskrivelse av situasjonen. Beskrivelsene inneholder imidlertid også noen tolkninger fra forfatterens side av informasjonen fra intervjuene.

### **Jernbane – Baneservice AS**

#### **Sektoren og virksomheten**

Baneservice AS leverer entreprenør- og terminaltjenester til jernbanesektoren. Hovedaktiviteten er bygging og vedlikehold av jernbanespor og av kontaktlednings-, signal- og teleanlegg. Selskapet ble etablert i 1992, da byggherre- og entreprenørfunksjonene i NSB ble skilt fra hverandre. Da NSB ble omorganisert i 1996, ble Baneservice videreført som en egen forretningsenhet under Jernbaneverket. I 2005 ble Baneservice et statlig aksjeselskap.

#### **Kompetanse og rekruttering**

Baneservice er inndelt i fem divisjoner og en stab som består av ansvarlige for HR (personal), økonomi, marked, sikkerhet og kvalitet. Divisjonene er Prosjekter Norge, Prosjekter utland, Maskinelt sporvedlikehold, Prosjektstøtte og Terminaldrift.

Morselskapet har om lag 280 ansatte, konsernet har 350 ansatte. Prosjekter Norge er den største divisjonen, med om lag 120 ansatte. De ansatte er i all hovedsak fagarbeidere. Banemontørfaget er «ryggradsfaget» i virksomheten. Energimontører med

tilleggsopplæring i Baneservice og på Norsk jernbaneskole er en annen viktig faggruppe. Selskapet rekrutterer også fagarbeidere med andre fag enn jernbanefagene, som for eksempel anleggsmaskinførere.

Tidligere ble kompetansen i jernbanesektoren i første rekke utviklet gjennom etatsinterne opplæringsløp. I NSB førte denne opplæringen gjerne fram til etatsinterne fagbrev. I forbindelse med Reform 94 ble det foretatt en gjennomgang av de etatsinterne fagene. I denne prosessen ble det tidligere kontaktledningsfaget slått sammen med energiverkenes montørfag til et nytt offentlig godkjent lærefag. I læreplanen for energimontørfaget er det lite igjen av kontaktledningsfaget. Det innebærer at energimontørene må ha en god del tilleggsopplæring etter avlagt fagprøve.

I en periode på 10–15 år fra sist i 1980-årene ble jernbanesektoren bygget ned, og det ble i liten grad rekruttert nytt personell. Det interne opplæringstilbudet ble også betydelig redusert. I Baneservice ble antall ansatte i denne perioden redusert fra 650 til rundt 220. De siste årene har det vært en sterk økning i bevilgningene til sektoren, noe som har ført til et stort behov for rekruttering og en økning i antall ansatte. Investeringene i jernbanesektoren har også ført til flere private aktører og en sterk konkurranse om fagkompetansen.

I virksomheten har man hatt en tradisjon for å rekruttere nye medarbeidere som ufaglært sesongarbeidskraft i sommerhalvåret. En del av disse er blitt fast ansatt og har kvalifisert seg til fagarbeidere gjennom praksiskandidatordningen. Baneservice er i stor grad en anleggsbedrift med skiftarbeid. Det er vanlig å jobbe sju dager på og sju dager av. Erfaringen man har gjort i bedriften, er at denne typen arbeid, med reising og skiftarbeid, framstår som lite attraktiv for ungdom. Virksomheten rekrutterer derfor gjerne mer voksne medarbeidere, blant annet gjennom NAV. I noen grad rekrutteres også utenlandske fagarbeidere, i første rekke fra Sverige. Ved rekruttering av utenlandske fagarbeidere må fagkompetansen konverteres til norsk fagbrev. Dette oppleves i dag som en vanskelig og tungvint prosess.

### **Kompetanseutfordringer nå og framover**

Høy aktivitet og økt konkurranse har ført til at hele jernbanesektoren i dag er preget av knapphet på kvalifisert personell. Gjennomsnittsalderen blant de ansatte i Baneservice ligger på 47 år, med store variasjoner mellom ulike faggrupper. Mange av de eldre arbeidstakerne har både to og tre fagbrev og en kompetanse det vil bli vanskelig å erstatte.

Den teknologiske utviklingen skaper andre kompetanseutfordringer. Innføring av nye signalsystemer basert på ERTMS, en felles europeisk løsning for signal- og trafikk-systemer, krever ny kompetanse. I en overgangsperiode på flere år vil det være behov for kompetanse om både nye og gamle systemer. Kompetansen om de nye systemene vil i stor grad måtte utvikles internt i virksomheten.

Turnover er i økende grad en utfordring, og Baneservice mister fagarbeidere både til Jernbaneverket og til private entreprenører. Jernbaneverket kan tilby goder som normalarbeidsdag, lite reising og gunstige pensjonsbetingelser. Andre aktører i sektoren tilbyr høyere lønn. Det har også blitt mer utbredt at fagfolk etablerer enkeltmannsforetak og leier ut arbeidskraften sin til høy pris.

I Baneservice opplever man for tiden utfordringer knyttet til å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte fagfolk. Med store investeringer og høy aktivitet i jernbanesektoren også i årene framover, regner man med at disse utfordringene vil vedvare og forsterkes av den teknologiske utviklingen i sektoren.

Det er vanskelig å rekruttere ferdig utlærte fagarbeidere i arbeidsmarkedet. For å dekke kompetansebehovet satser Baneservice derfor på en kombinasjon av lærlinginntak og kvalifisering av fagarbeidere gjennom praksiskandidatordningen.

### **Baneservice som lærebedrift**

Fram til 2007 var det bare Jernbaneverket som tok inn lærlinger i jernbanefagene, men de siste årene har opplæringskapasiteten i Jernbaneverket ikke på langt nær kunnet dekke opplæringsbehovet i sektoren. Jernbaneverket tok derfor initiativ til etableringen av et felles opplæringskontor for jernbanesektoren i 2007. Baneservice ble med i opplæringskontoret for å bidra til at det ble utdannet flere fagarbeidere til sektoren. Opplæringskontoret for jernbanesektoren har i dag fem medlemsbedrifter og administrerer opplæringen innen fagene banemontør, signalmontør, energimontør og elektriker. Antall løpende lærekontrakter ligger i underkant av 200, med hovedvekten på signalmontør, banemontør og energimontør.

Når Baneservice tar inn lærlinger, er det primært for å rekruttere egne medarbeidere. Det å ha egne lærlinger gir også bedre kontroll med hvilke fagarbeidere man får.

Sett fra virksomhetens side er de nye lærefagene for brede. Læretida er lang, og lærlingene må ha tilleggsopplæring i etterkant. Lærlingene har likevel en kompetanse som virksomheten har behov for, og man ser flere fordeler ved å utvikle kompetansen internt. Samtidig oppleves kompetanseutvikling gjennom lærlingordningen som svært ressurskrevende. Det er et stort effektivitetspress i sektoren, med færre folk på laget og flere oppgaver på hver enkelt enn man hadde tidligere. Det å ha lærlinger innebærer at man binder opp dyktige fagfolk i opplæringsssammenheng. Når det gjelder signalmontørfaget, er læretiden på 2,5 år. I hele denne perioden må lærlingen gå sammen med en fagmann. Det påpekes også at lærlingene er unge, når de begynner i lære, er de 17–18 år. Anleggsarbeidet innebærer at de må bo utenfor hjemmet, og at de møter en hverdag og en tilværelse som kanskje passer bedre for dem som er litt eldre og har noe mer erfaring fra arbeidslivet.

I Baneservice er praksiskandidatordningen i dag en vel så viktig rekrutteringskanal som lærlingordningen. Det er lettere å rekruttere voksne enn ungdom til anleggsarbeid,

og praksiskandidatordningen oppleves som en mindre ressurskrevende ordning internt i virksomheten. Kapasiteten til å ta inn lærlinger er begrenset, og det anses som lite aktuelt å ta inn lærlinger utover eget rekrutteringsbehov.

### **Tiltak for å øke lærlinginntaket**

I dag går hele lærlingtilskuddet til opplæringskontoret. En økning i lærlingtilskuddet ville primært gi opplæringskontoret bedre rammer og større handlefrihet. Alternativt kunne man tenke seg en omfordeling, der en del av tilskuddet gikk til å dekke interne veiledningskostnader. Den viktigste begrensningen når det gjelder inntak av lærlinger, ligger likevel i opplæringskapasiteten internt i virksomheten. Denne ville i liten grad påvirkes av en økning i eller en omfordeling av lærlingtilskuddet.

Fra politisk hold argumenteres det for at offentlig sektor har et samfunnsansvar når det gjelder å ta inn lærlinger. Fra virksomhetens side oppleves dette som utfordrende når det samtidig stilles store krav til produktivitet. Hovedargumentet for å ta inn lærlinger er behovet for rekruttering av fagarbeidere. Behovet er stort, og det antas å øke i årene framover.

## **Sykehussektoren – Drammen sykehus**

### **Sektoren og virksomheten**

Sykehussektoren i Norge er organisert i fire regionale helseforetak (RHF). De regionale helseforetakene eier og driver helseforetakene (HF) som underliggende datterselskap. Drammen sykehus (tidligere Sykehuset Buskerud) er ett av fire sykehus i Vestre Viken HF, som eies av Helse Sør-Øst RHF. Sykehuset er et akuttsykehus som tilbyr behandling innenfor de fleste spesialiteter innen somatikk og psykiatri. Drammen sykehus er også lokalsykehus for innbyggerne i deler av Buskerud og Vestfold.

### **Kompetanse og rekruttering**

Kunnskapsutviklingen og den teknologiske utviklingen på det medisinske området gjør at sykehusene kan tilby stadig nye behandlingsmetoder. Dette skaper i sin tur økt etterspørsel etter helsetjenester og kvalifisert helsepersonell. Siden 1990-årene har det vært en sterk økning i antall årsverk for helsepersonell i spesialisthelsetjenesten. Veksten har vært størst for yrkesgrupper med helsefaglig universitets- og høyskoleutdanning. Antall årsverk for leger steg fra 6700 i 1995 til i overkant av 11 100 i 2007, en økning på 66 prosent. Antall årsverk for sykepleiere økte i samme periode med 45 prosent,

fra om lag 22 700 årsverk til om lag 32 800 årsverk.<sup>1</sup> Mens det har vært en sterk vekst for universitets- og høyskoleutdannet personell, har det vært en klar nedgang i antall hjelpepleierstillinger i sykehusene. Fra 1995 til 2007 ble antall årsverk for hjelpepleiere redusert med mer enn 24 prosent, fra om lag 9100 til 7300. Samtidig som det har vært mangel på sykepleiere, er hjelpepleierstillinger i sykehusene blitt omgjort til sykepleierstillinger. Bruken av hjelpepleiere i sykehusene har likevel variert, også mellom sykehus innenfor samme sykehustype (Mundal 2002).

Ett argument for omgjøring av hjelpepleierstillinger til sykepleierstillinger har vært økte kompetansekrav som følge av at pasientene i sykehusene er sykere enn før, samtidig som det brukes stadig mer avansert teknologi i behandling og overvåking av pasientene. Et annet argument har vært at trange økonomiske rammer og lav grunnbemanning gjør det nødvendig at den enkelte ansatte kan utføre et bredt spekter av oppgaver. Motargumentene har vært at sykepleierne nå utfører oppgaver som andre yrkesgrupper kunne gjort like godt. Mulige negative effekter er ressursløsning, dårligere samarbeidsforhold mellom yrkesgruppene og mistriivsel som følge av overkvalifisering (Mundal 2002).

I 2006 ble helsearbeiderfaget introdusert som et nytt lærefag i videregående opplæring, til erstatning for de tidligere utdanningene til henholdsvis hjelpepleier og omsorgsarbeider. Hjelpepleierutdanningen var en skolebasert utdanning med praksisperioder underveis i opplæringen. Helsefagarbeiderutdanningen er derimot et lærefag, på samme måte som det tidligere omsorgsarbeiderfaget. Omleggingen innebærer at det ikke lenger vil være mulig å rekruttere ferdig utdannede hjelpepleiere fra skolen. Sykehusene må derfor finne andre måter å rekruttere kvalifisert personell til disse stillingene.

Sykehuset Buskerud hadde i 2008 om lag 2500 avtalte årsverk, ifølge tall fra SSB. De største yrkesgruppene blant det helsefaglige personellet, målt i antall årsverk, var spesialsykepleiere og jordmødre (392), sykepleiere (369), leger (226) og omsorgsarbeidere og hjelpepleiere (229).

Gjennomsnittsalderen på hjelpepleierne ved sykehuset er over 50 år. Den naturlige avgangen av hjelpepleiere fra sykehuset er beregnet til om lag tolv per år. I noen grad har man rekruttert ferdig utdannede hjelpepleiere fra kommunesektoren. I og med at det ikke utdannes nye hjelpepleiere, vil dette ikke være mulig på sikt. Rekruttering av helsefagarbeidere uten læretid fra sykehus vurderes som lite aktuelt. Det ble derfor nedsatt en arbeidsgruppe med ledelsen og de tillitsvalgte for å utarbeide en mer langsiktig løsning for å dekke kompetansebehovet. Arbeidsgruppen kom fram til at man ønsket å satse på egne lærlinger i helsearbeiderfaget for å erstatte de hjelpepleierne som slutter ved sykehuset.

<sup>1</sup> Kilde: SSB.

## **Kompetanseutfordringer nå og framover**

Som i sykehussektoren for øvrig er det også ved Sykehuset Buskerud / Drammen sykehus de siste årene gjennomført endringer når det gjelder hvilke utdanningsgrupper som settes inn for å løse ulike oppgaver. Mange oppgaver som tidligere ble utført av hjelpepleiere, blir nå utført av sykepleiere. Samtidig er innholdet i jobben blitt endret. Det er mange årsaker til dette. Effektivisering av sykehusdriften medfører kortere liggetid. Enklere inngrep blir gjort poliklinisk eller som dagbehandling. Det er flere eldre pasienter, og pasientene har mer sammensatte lidelser enn tidligere. Dette medfører også mer omfattende pleieoppgaver og stiller større krav til kompetanse.

Kompetanseutfordringene forventes å være store også i årene framover. Stadige omorganiseringer av sykehusene, sammenslåing av poster og utvikling av nye behandlingstilbud er forhold som bidrar til dette.

## **Drammen sykehus som lærebedrift**

I og med at hjelpepleierutdanningen er lagt ned, må man finne andre rekrutteringsveier til disse stillingene. Ved Drammen sykehus har man valgt å satse på utdanning av helsefagarbeidere gjennom inntak av egne lærlinger. Læretiden på to år har en opplæringsdel og en verdiskapingsdel. Erfaringene så langt er at sykehuset kan «hente ut mye verdiskaping» hos lærlingene, spesielt mot slutten av læretida. Det innebærer at det også kan være god økonomi i å ta inn lærlinger, ifølge våre informanter. Lærlingene blir godt kjent internt i sykehuset og får en kompetanse som oppleves å være relevant og dekkende for arbeidsoppgavene på postene. Det første kullet med helsearbeiderlærlinger tok fagbrev våren 2010. Av dem som har fullført læretida ved Drammen sykehus, har alle fått tilbud om jobb etter endt læretid. Som ferdige helsefagarbeidere kan de gå rett inn i arbeid på postene. De er likevel ikke garantert jobb etter endt læretid. Ledige stillinger blir utlyst, og helsefagarbeiderne søker på lik linje med andre.

Sykehuset er ikke medlem av et eksternt opplæringskontor, men har valgt å beholde ansvaret for lærlingordningen internt på sykehuset. Det innebærer at lærlingtilskuddet går direkte til sykehuset. Det er opprettet en stilling som lærlingkoordinator, som i dag deles av to hjelpepleiere. Den interne forankringen av ansvaret for lærlingordningen oppfattes å ha flere fordeler. Lærlingkoordinatorerne arbeider selv ute på postene og kjenner sykehuset, avdelingene, lederne og hjelpepleierne som skal jobbe sammen med lærlingene. Det gjør det lettere å bidra til å legge til rette for opplæringen og å ta tak i ulike situasjoner som måtte oppstå underveis.

Hovedmotivasjonen for å ta inn lærlinger er å dekke rekrutteringsbehov internt på sykehuset. Våre informanter ser likevel ingen prinsipielle argumenter mot å ta ansvar for opplæring av lærlinger utover eget rekrutteringsbehov. De tenker da i første rekke på lærlinger som senere skal jobbe i kommunesektoren. Informantenes oppfatning er at

alle helsefagarbeidere i utgangspunktet bør ha noe praksis fra sykehus. Begrensningene ligger først og fremst i opplæringskapasiteten internt på sykehuset.

### **Tiltak for å øke lærlinginntaket**

Økte lærlingtilskudd ville styrke økonomien og i noen grad kunne gjøre det mulig å følge opp lærlingene bedre. Den største begrensningen når det gjelder lærlinginntak, handler likevel først og fremst om opplæringskapasiteten på postene. Det er blitt færre hjelpepleiere som kan følge opp lærlingene. Økt bruk av deltidsstillinger oppleves som en utfordring i opplærings situasjonen. Informantene er opptatt av at lærlingene må bli tatt imot på en ordentlig måte for at sykehuset skal kunne framstå som en attraktiv lærebedrift. Det innebærer også at det aktivt må legges til rette for at lærlingene får relevante og utviklende arbeidsoppgaver, og at de får en god og tett oppfølging av hjelpepleierne på postene (etter hvert også av ferdig utdannede helsefagarbeidere).

Det blir understreket at det tar tid å etablere en ny utdanningsvei og nye læreplaner internt i sykehuset. I innføringsfasen er det ikke bare lærlingene som skal ha opplæring. Også de som skal ha ansvaret for lærlingene ute på postene, trenger opplæring i læreplanene og hva lærlingene skal gjennom. Målene i læreplanen må synliggjøres og konkretiseres. Ved Drammen sykehus har lærlingkoordinatorene utviklet en egen opplæringsbok, et arbeid som har krevet mye tid og ressurser. Etablering av nye utdannings- og rekrutteringsveier og innføring av nye læreplaner er forhold som bidrar til at det i en periode vil være særlig ressurskrevende å ta inn lærlinger.

## **Teater, opera og scene – Den Norske Opera & Ballett**

### **Sektoren og virksomheten**

Den Norske Opera & Ballett har i dag cirka 620 ansatte og har vært i en kraftig vekst siden flyttingen fra Folketeaterpassasjen til Bjørvika. Teater, opera og scene er en sektor som har en svært sammensatt gruppe av ansatte. Ifølge informantene er det i alt 54 ulike yrkesgrupper i Operaen. Operaen har seks «søyler» i organisasjonen: tre kunstneriske og tre støttefunksjoner. Om lag halvparten av de ansatte er kunstnerisk ansatte, mens det i tekniske støttefunksjoner er cirka 230 ansatte. I beskrivelsen i denne rapporten konsentrerer vi oss om de tekniske funksjonene (i bred forstand) og ikke de kunstneriske eller administrative funksjonene.

Sammenlignet med sektoren for øvrig er Operaen en større og noe mer sammensatt organisasjon, men de fleste av de tekniske funksjonene vi beskriver, finnes også i teatrene.

## Kompetanse og rekruttering

Innenfor de tekniske funksjonene er sceneteknikk, kulisser, rekvisitt og dekorverksted, lys, systua, parykk/maske og lyd blant de større. I tillegg kommer flere små funksjoner hvor de kanskje har én eller to personer, for eksempel konstruktører (ingeniører som tegner større kulisser), modist (videre fag enn hattemaker), skomaker osv.

Generelt preges mange av arbeidsoppgavene i Operaen av å være lite standardiserte, informantene legger vekt på at man ofte må kunne gjøre ting fra bunnen av, for eksempel på systua.

Innen teater, opera, scene er det mange ganske klart definerte yrkesgrupper, men for de scenetekniske funksjonene finnes det ofte enten ikke en formell eller annen fagutdanning for det aktuelle arbeidet, eller denne fagutdanningen er ikke allment akseptert som bedre og mer relevant enn annen bakgrunn. I noen fag finnes det likevel fagbrev som er godt etablerte som en vei inn til yrket, for eksempel på systuene, som maskør og innen parykk. Mye av den grunnleggende kompetanseutviklingen skjer ute på den enkelte arbeidsplass, gjennom lokalt initierte opplæringsopplegg og læring gjennom det daglige arbeidet. Med noen unntak er det i liten grad slik at man må ha en bestemt formell utdanning for å være aktuell for ansettelse til et gitt arbeid, selv om en faglig bakgrunn verdsettes. Mange har først og fremst en kompetanse bygget opp gjennom arbeid. På noen områder spiller private skoler en viktig rolle, og på noen områder rekrutteres det også faglærte. Informantene legger vekt på den læringen man får gjennom arbeidet med den enkelte produksjon, og at det skjer mye praktisk veiledning løpende.

Operaen rekrutterer folk med fagbrev og tar inn lærlinger innenfor parykk/maske, på systua og til snekkerarbeid. Høsten 2010 har de ifølge informantene to lærlinger i maskør- og parykkmakerfaget og én møbelsnekkerlærling innenfor kulisser, rekvisita, dekor. De har også hatt lærlinger på systua og har planer om å ta inn nye.

Det finnes private skoler innenfor området. Nordisk Institutt for Scene og Studio (NISS) er en privat skole med tre underliggende enheter, hvorav noen har linjer som er rettet inn mot den type tekniske funksjoner som vi beskriver i denne rapporten. Det gjelder Norsk Lydskole, samt lys- og sceneutdanning, sminke og spesialeffekter, de fleste av disse er toårige. De to siste tilbudene er godkjent som fagskoleutdanning, mens skolens øvrige virksomhet er godkjent etter privatskoleloven. Skolen har søkt om godkjenning for flere av sine nåværende tilbud som fagskole- eller høyskoleutdanning.

Våre informanter viser også til dansk sceneteknikkutdanning fra Århus, hvor det er en fireårig bred utdanning mot å bli teatertekniker, hvorav halvparten av tida er i praksis. Utdanningen omfatter ulike deler av arbeidet på et teater: lage kulisser og rekvisitter, lyd, lys og øvrig sceneteknikk. Noen ansatte på Operaen har en slik utdanning. Dette er en fagopplæring på videregående skole-nivå, som i henhold til [www.ug.dk](http://www.ug.dk) («Uddannelsesguiden») også tilbys i København og Fredrikshavn. Det finnes

også ulike fagutdanninger i andre land, som Sverige og Tyskland, som også er relevante for ansettelse i Norge.

Sceneteknikk er den funksjonen det er flest ansatte innenfor, cirka 50 personer. Mange av sceneteknikerne er selvlærte og har praktisk erfaring fra ulikt arbeid. Tradisjonelt har det gjerne vært slik at «[e]lektrikere ble lysteknikere, snekkere ble sceneteknikere», sier en av informantene. Når Operaen skal ansette sceneteknikere i dag, henter de helst folk med erfaring fra andre steder, gjerne fra utlandet, eventuelt frilansere. Det samme gjelder lys, som det er cirka 30 personer som arbeider med i Operaen. Noen som rekrutteres til sceneteknikk og lys, har bakgrunn fra NISS, andre har bakgrunn fra Århus, men det er ikke en forutsetning. Informantene i Operaen oppfatter ikke utdanning fra NISS som et viktig grunnlag for å få jobb innenfor disse områdene i Operaen. Det er derfor ikke en klar skolevei til jobb som lys- og scenetekniker i Norge, slik disse informantene opplever det.

Innenfor lydteknikk og video/AV (6 ansatte i Operaen) framhever derimot informantene Norsk Lydskole som en allment akseptert skoleutdanning innenfor sektoren. Operaen rekrutterer gjerne folk som har tatt denne utdanningen eller lignende utdanninger i utlandet. Som nevnt er dette per høsten 2010 en privat skole innenfor NISS.

Innenfor parykk, maske, sminke (18 ansatte i Operaen) har folk gjerne fagkompetanse som frisør i bunn, og så tar de fagbrev i maskør- og parykkmakerfaget på toppen. Operaens måte å rekruttere slik arbeidskraft på er å ta inn folk som lærlinger og gi dem fagbrev eller å hente folk fra utlandet, det vil si Tyskland, hvor det ifølge informantene finnes en høyskoleutdanning på området.

Systua er en stor enhet i Operaen med 45 personer. Å ta inn lærlinger er en måte å rekruttere til arbeid her på, men ofte velger man gjerne lærlinger som er litt eldre, ut fra en vurdering av hva de kan på forhånd. Nesten alle som jobber på systua, har en bakgrunn fra fagopplæringen. Operaen har i samarbeid med Vox laget en nasjonal læringsarena for kostymefagene kalt «Prøverommet» hvor målgruppen er alle som jobber med kostymefag ved de forskjellige institusjonene. Gjennom «Prøverommet» organiseres blant annet kurs, seminarer og hospitering, både for nytilsatte og andre ansatte som har behov for etter- og videreutdanning innenfor dette feltet. Det er også et forum for utprøving av opplæringsmodeller og for utvikling av samarbeidsformer og nettverksbygging.

På snekkerverkstedet (7 ansatte) har de fleste, men ikke alle, fagopplæring fra videregående skole. Ifølge informantene ligger kulisseproduksjon litt imellom tømrer- og møbelsnekkerfagene, med mer kombinasjon av materialer og metoder enn det som ligger i hver av utdanningene. Operaen tar inn lærlinger i møbelsnekkerfaget. I tillegg til snekkerverkstedet finner man på verkstedene folk som jobber med metall og med tapetsering, samt rekvisittmaker og konstruktør.

I tillegg kommer som nevnt en lang rekke andre funksjoner med ulike kvalifikasjonsveier. I kunstfagene har alle en høyskoleutdanning i bunn, deretter kommer de til prøvespill/-sang/-dans.

Informantene beskriver dagens opplæring i Operaen som veldig mye opp til hver enkelt leder. Det kan derfor variere mye fra område til område. Det er ganske vanlig å sende ut folk på kurs eller andre tiltak for å lære ulike teknikker, på noen områder driver også leverandører en viktig spesialopplæring. Innenfor noen områder har man omfattende internopplæring, for eksempel systua, som også tildels tilbys til deltakere utenfor huset.

Det har vært på gang et prosjekt kalt Skomp for å få til en bransjeintern fagutdanning, med spesialisering, i tekniske fag hvor det ikke er mulig å ta fagopplæring i dag. Denne utdanningen skal være bred, men ikke veldig langvarig. Tanken har vært å ha en utdanning i tre trinn: På trinn 1 er det basiskompetanse, på trinn 2 skal de lære noe om de andre fagene (seks timer på hvert fagområde, 30 timer totalt), på trinn 3 er det fordypning i den enkeltes eget fagområde. Bakgrunnen er at man har følt et behov for en fagutdanning/faglig plattform. På slutten av 90-tallet ble det søkt om godkjenning for å få til en lysteknikerutdanning som en fagopplæring, i følge informantene, men det ble avslått. I stedet ble arbeidsgiver- og arbeidstakersiden innenfor sektoren enige om å lage et internopplæringssystem, som samtidig skal gi de ansatte en mulighet for å dokumentere det de kan. Prosjektet og opplæringen er ifølge informantene forankret i et tariffoppgjør. Imidlertid har opplæringssystemet foreløpig ikke blitt realisert, det er fortsatt i planleggingsfasen.

### **Kompetanseutfordringer nå og framover**

Operaen har vært gjennom store forandringer de seneste tre årene, med flytting til et nytt bygg med helt ny teknologi på flere områder, kombinert med en kraftig økning av antallet ansatte. «Vi har doblet antallet ansatte siste tre år, vi har en helt ny teknologi». Flyttingen er særegen for Operaen, men den teknologiske overgangen er også relevant for andre institusjoner innenfor sektoren. Ifølge en av informantene ble seks måneders planlagt opplæringstid redusert til tre uker. Våre informanter opplever det som viktig å få til en mer systematisk grunnopplæring, slik som de har prøvd å få til gjennom Skomp-prosjektet.

Overgang til helt ny teknologi innebærer særlig at de har gått fra en manuell scene til en datastyrt scene. Som følge av dette oppstod det nye funksjoner og nye yrkesgrupper, for eksempel operatører som styrer scenemaskineriet. Disse har behov for en annen kompetanse enn scenearbeiderne hadde tidligere. Alle operatørene ble likevel rekruttert internt. Operaen har beskrevet kompetansekrav innenfor den nye teknologiske løsningen og laget en opplæringsplan. Kompetansebehovet ble dekket gjennom

opplæring fra leverandører, men dokumentasjon av kompetanse opplever de som litt problematisk, og som noe leverandørene ikke er så flinke til.

Også på andre områder, for eksempel lys og snekker og smie, har det skjedd teknologiske endringer med nye verktøy, selv om de ikke er like omfattende som for de scenetekniske operatørene. Også på disse områdene har behovene blitt dekket av leverandører. I noen tilfeller har de valgt en modell med spesialisering/superbrukere på ulike områder, som i sin tur kan lære bort til andre når det trengs.

Som i Statnett har det også i Operaen blitt et økende behov for å ha kompetanse innomhus, som de før kunne kjøpe utenfra. Dette skyldes at oppgavene har økt på noen områder.

Operaen opplever det som generelt vanskelig å få tak i folk som har kompetanse og arbeidserfaring innenfor de veldig spesifikke fagområdene. «Søker vi etter markedsjef, får vi 60 søknader. Hvis vi søker etter revisor, får vi ikke så mange søkere med relevant kompetanse.»

### **Operaen som lærebedrift**

Som det framgår av beskrivelsen over, har Operaen hatt lærlinger i noen få fag: maskør- og parykkmaker, møbelsnekker og søm. I søm og maskør- og parykkmakerfaget har Operaen hatt lærlinger over lengre tid, mens det er ganske nytt å ta inn møbelsnekkerlærlinger. Arbeidsoppgavene ved Operaen kan i et tilfelle som med møbelsnekkerfaget også omfatte en del oppgaver som ligger et stykke fra kjerneområdet for faget, men de har likevel valgt å prøve å satse på fagopplæringen på dette området.

Operaen har vært anerkjent som en god lærebedrift. I 2003 ble Operaen «demonstrasjonsbedrift» innenfor den daværende demonstrasjonsbedrifts- og demonstrasjonsskoleordningen. Et hovedkriterium for å bli valgt ut som demonstrasjonsbedrift var at bedriften over tid hadde utmerket seg med systematisk arbeid for å fremme læringsutbyttet i det enkelte lærefag for lærlinger med ulik bakgrunn (Hagen og Nyen 2005). Lærlinger får, i følge informantene, ofte faglige utfordringer og må kunne ting fra grunnen av.

Operaen vil fortsette å ta inn lærlinger og rekruttere faglærte på de områdene de gjør i dag. Innenfor søm opplever de at det var enklere å ta inn lærlinger før: «De må kunne mønsterkonstruksjon, vi lager ikke A4-ting. Vi har behov for de som kan det grunnleggende.» De vil likevel fortsette å ta inn lærlinger, men de føler at de selv må ta en større del av opplæringsansvaret enn før.

På de områdene hvor det ikke er en fagopplæring i dag, mener informantene i Operaen at det er mye man kunne strukturere i et felles opplegg for institusjonene i sektoren, jamfør også omtalen av Skomp-prosjektet over. På lengre sikt kunne man tenke seg at dette kunne gi grunnlag for fagopplæring (uten at det foreligger noen

konkrete planer om det), men de vil satse på å få til et opplegg internt i sektoren, ikke å jobbe mot fagopplæringssystemet i første omgang.

Lærlinger er ikke garantert jobb på Operaen, men de ansetter en del. De som ikke får jobb på Operaen, får lett jobb andre steder ifølge informantene.

Fysisk plass og instruktørkapasitet bestemmer i stor grad hvor mange lærlinger de tar inn. «Det er begrensede ressurser hos oss, både rom og folk som har tid til å veilede». Innen søm trenger de folk og må ta inn lærlinger, men systua har ikke hatt plass rent fysisk.

Området teater, scene og opera framstår som et område hvor kvalifikasjonsveiene på de scenetekniske områdene er ganske åpne og lite låst fast til bestemte fagutdanninger, unntatt for de områdene hvor det finnes offentlige fagopplæringstilbud. Arbeidet framstår imidlertid i høy grad som kompetansekrevende, men kompetansen skaffes ofte på andre måter enn gjennom formell utdanning. Mye skaffes uformelt og gjennom ulike opplæringstiltak, som ikke nødvendigvis er veldig systematisert. Det siste prøver man å gjøre noe med ved å etablere en mer systematisk felles opplæring på tvers av institusjonene, en slags grunnutdanning for teater- og operaansatte innenfor de tekniske funksjonene. Kompetanseutviklingen i sektoren skjer alt i alt i en kombinasjon av fagopplæring eller annen fagutdanning på noen områder, internopplæring, eksterne kurs, leverandøropplæring og læring på jobben.

### **Tiltak for å øke lærlinginntaket i virksomheten**

Informantene mener at de hadde kunnet tatt inn langt flere lærlinger hvis de hadde hatt mer plass og ikke så høyt arbeidspress. Det er også stor etterspørsel for å bruke opplæringskapasiteten til andre formål. Blant annet er det stor pågang for å skaffe praksisplasser, for eksempel i forbindelse med IA-avtaler, som også binder opp kapasitet. Operaen har behov for folk og ser fagopplæring som en god måte rekruttere på i de aktuelle funksjonene, men opplever at de har vært i en ekstraordinær situasjon de senere årene, som har gjort det vanskelig å ta inn mange lærlinger.

## **Elektrisitetsforsyning – Statnett SF**

### **Sektoren og virksomheten**

Statnett SF har systemansvaret i det norske kraftsystemet og ansvar for det landsdekkende sentralnettet for overføring av elektrisk kraft. Dette innebærer blant annet ansvar for å sikre balanse mellom produksjon og forbruk på kort sikt og et langsiktig ansvar for å tilpasse kapasitet og forbruk. Statnett har også drifts- og vedlikeholdsansvar for sine nettanlegg som blant annet omfatter mer enn 90 prosent av sentralnettet. Statnett

har fire divisjoner som har ansvar for henholdsvis planlegging av kapasitet, utbygging, drift og avregning/tariffsystem. I sektoren for øvrig finnes det nettselskaper som eier og driver det regionale og lokale distribusjonsnett. I tillegg kommer kraftselskapene som produserer strømmen som sendes igjennom distribusjonsnett.

### **Kompetanse og rekruttering**

Driftsdivisjonen er den klart største av divisjonene i Statnett, med vel 400 ansatte. Den består både av personer som har ansvaret for den løpende operative styringen av produksjon og forbruk, og av personer med ansvar for vedlikehold av nettet. I den operative styringen er det først og fremst elkraftingeniører med master- eller bachelorgrad (sivilingeniører/ingeniører) som er ansatt. I vedlikeholdsarbeidet har de stort sett energimontører, men også noen med teknisk fagskole eller ingeniørutdanning. Sentralnett har et høyt spenningsnivå (132 000–400 000 volt), og driftsforskriftene stiller krav om fagkompetanse som energimontør eller tilsvarende for å jobbe i høyspenningsnett.

I de øvrige divisjonene har Statnett i all hovedsak ansatt personer med høyere utdanning. Til utviklingsdivisjonen som planlegger kapasiteten på lang sikt, har Statnett sivilingeniører med elkraftkompetanse, samfunnsøkonomer og planleggere/naturforvaltere. Innenfor utbygging rekrutterer Statnett først og fremst personer med høyere ingeniørfaglig utdanning, sivilingeniører, elkraftingeniører og ingeniører med byggfaglig kompetanse. I den kommersielle divisjonen med ansvaret for avregning/tariffsystem er det en blanding av økonomer og ingeniører/sivilingeniører.

Når det gjelder fagarbeidergruppen, rekrutterer Statnett både folk utenfra med fagbrev som energimontør og tar inn lærlinger som de leder fram til fagprøve. Statnett har også satset bevisst på å ta inn installasjonsmontører, det vil si folk med fagbrev som elektrikere og som har noen års praksis fra arbeid på lavere spenningsnivåer (opp til 1000 volt). Disse har blitt ansatt under forutsetning av at de tar fagbrev som energimontør i løpet av ett til to år. Statnett har rekruttert folk med slik bakgrunn fordi det har vært liten tilgang på fagarbeidere og for å få en mer variert sammensetning av personalet. Mange eldre fagarbeidere har gått av de senere årene, og det har ikke vært sett på som ideelt å «[...] erstatte 60 prosent 60-åringer med 60 prosent 22-åringer» i transformatorstasjonsgruppene. I noen enkelttilfeller har også Statnett tatt inn ufaglærte og gitt dem muligheten til å bygge opp kompetanse gjennom praksis for deretter å gå opp til fagprøve gjennom praksiskandidatordningen.

Generelt kan det være en tendens til glidning mot høyere utdanning i Statnett, ved at man ansetter folk med høyere utdanningsnivå enn det de som går av har. Virksomheten prøver likevel å ha et bevisst forhold til hvilket kompetansenivå som egentlig er nødvendig for ansettelse i ulike stillinger. Det er ingen klar tendens til at fagarbeidergruppen erstattes av folk med høyere utdanning, det vil si ingeniører, kanskje

fordi de arbeidsoppgavene som i dag gjøres av fagarbeiderne, er ganske klart avgrenset og definert. Organisatorisk hører fagarbeiderne i all hovedsak hjemme i én divisjon, nettdriftsdivisjonen, og i enheter som drifter og vedlikeholder nettanleggene, noe som kanskje også bidrar til å opprettholde faggruppens stilling i organisasjonen.

Ser man utviklingen i hele kraftbransjen over tid, har det imidlertid skjedd en kraftig reduksjon i andelen med videregående utdanning, fra 59 prosent i 1997 til 46 prosent i 2007 (Jordfald og Svalund 2009). Generelt er det derfor en klar glidning mot høyere utdanning i bransjen. Andelen med teknisk fagskole ligger stabilt på rundt 10–11 prosent.

Elektrisitetsforsyning generelt og Statnett spesielt er et eksempel på et samfunnsområde og en virksomhet som baserer seg på rekruttering av folk med en formell fagkompetanse, enten på videregående eller høyere nivå. Selv om nyansatte energimontører eller elkraftingeniører får opplæring i virksomhetens regi, er det grunnleggende et yrkesbasert arbeidsmarked hvor den virksomhetsinterne opplæringen og kompetanseutviklingen er basert på at ansatte har en fagutdanning i bunn. I intervjuet med Statnett gikk vi i liten grad inn på hva slags internopplæring virksomheten har, men Statnett har et omfattende tilbud av intern kursing og også muligheter for jobbotfering.

### **Kompetanseutfordringer nå og framover**

Statnett har hatt et stort rekrutteringsbehov de seneste årene og regner med at turnover og pensjoneringer medfører et fortsatt behov også i tiden framover. Dette skyldes flere faktorer. Dels har virksomheten behov for å erstatte mange eldre arbeidstakere som vil gå av med pensjon de nærmeste årene. Dette gjelder særlig fagarbeidergruppen (flertallet er 50 år eller eldre), hvor de erstattet så mange som 35 personer bare i 2010. «Vi vil sikre oss kompetanse der det blir manko etter hvert». Dels er det planer om å øke investeringene vesentlig framover, noe som krever flere folk på planleggings- og utbyggingssiden. Dette er den viktigste årsaken til økt rekrutteringsbehov og gjelder særlig folk med høyere utdanning: sivilingeniør eller ingeniør. Samtidig har kompleksiteten i kraftbransjen økt, noe som øker behovet for bemanning på driftssentralene (ingeniører) og behovet for analysekapasitet og for å kunne dokumentere det man gjør (særlig økonomer).

Området elektrisitetsforsyning er fortsatt et fagmarked hvor man opplever at det er lite tilgang på kompetanse. Informanten i Statnett opplever at det er en utfordring å få nok ungdom til å velge fag som matcher deres behov (særlig realfag og elektro) på videregående og ingeniørutdanningen på universitet eller høyskole. Samtidig er det også en oppgave å få flere av studiestedene til å tilby elkraft som studietilbud. Også i fagopplæringen er det en konkurranse mellom ulike aktører om hva slags montør ungdommen skal velge å bli, det vil si om de skal gå mot elektrikerfaget og installasjon

eller mot å bli høyspentmontør. En utfordring her er at det ikke er så lett å få læreplass på det lokale e-verket lenger.

Statnett vil fortsette å rekruttere energimontører. En del ønsker å ta teknisk fagskole. Noen har permisjon for å ta det. Statnett vurderer om dette matcher bedriftens behov, og om de mer systematisk skal legge til rette for å bygge opp og skaffe kompetanse på det nivået. Det kan være ønskelig å ha en bredere miks av energimontører og folk med teknisk fagskole, særlig på transformatorstasjonene, der en slik utvidet fagkompetanse blir mer nyttig og etterspurt etter hvert som komponenter og prosessanlegg blir mer komplekse. Det anses også som bra med teknisk fagskole i bunn for å kvalifisere til en lederjobb, alternativet er at det søkes etter personer med ingeniørkompetanse.

Innenfor Statnetts ansvarsområde finnes det også en del tekniske oppgaver som kan løses av folk som ikke har fagbrev eller høyere utdanning. Fire år kan i noen tilfeller være et unødvendig langt og komplisert løp for enkelte av jobbene, slik informanten vurderer det. Når det gjelder høyspentanlegg, må man ha fagbrev, men det finnes en del oppgaver som eventuelt kan gjøres av folk med annen spesialarbeiderkompetanse, for eksempel med kompetanse på maste- og ledningsmontasje (bygging av kraftledninger).

### **Statnett som lærebedrift**

Statnett har fra 2003 årlig hatt 11–15 lærlinger, nesten alle i energimontørfaget. I 2009 hadde de 15 lærlinger i faget, mens tallet er økt til 25 i 2010. De har også et par ganger tatt inn lærlinger i kontor og administrasjon. De har vurdert å ta inn lærlinger i IKT-servicefag og innen transportfag i et datterselskap som driver med transport. Statnett opplever at de stort sett får gode lærlinger med gode holdninger. Statnett bruker Troms fagprøvesenter til å gi praktisk opplæring som de ikke kan gi lærlingene selv. Statnett har også kontakt med opplæringskontorer lokalt for å gi slik opplæring og praksis, for eksempel praksis på lavere spenningsnivåer. Troms fagprøvesenter har også noe kursvirksomhet samt bidrar til å kvalitetssikre og holder seg oppdatert på hva som gjelder av regler og retningslinjer. Statnett mener de er en god lærebedrift på det de kan. «Vi er ikke brede nok, men gode på det vi kan. Vi har masse flinke folk som har jobbet på anleggene i alle år. Vi har fått nesten alle våre lærlinger opp til fagprøve, og det er svært sjelden noen stryker.»

Det har forekommet noen få ganger at de har tatt inn folk som ufaglærte og gitt dem mulighet til å ta fagprøve gjennom praksiskandidatordningen (tidligere kalt § 20-ordningen). Ettersom arbeidsmarkedet har vært yrkesbasert over lang tid, har imidlertid ikke praksiskandidatordningen vært mye brukt. I senere tid har Statnett imidlertid som nevnt over tatt inn installasjonsmontører og gitt dem praksis med sikte på å gå opp til fagprøve som energimontør som et alternativ til å ta inn lærlinger. Dette øker rekrutteringsgrunnlaget og bidrar til en bredere sammensetning av arbeidsstokken.

Statnett gir tilbud om jobb til mange av lærlingene etter endt læretid, men ikke alle. Over tid har kanskje halvparten fått tilbud om jobb, men de senere årene har flertallet fått tilbud om jobb. Dette har blant annet med behov for å erstatte avgang på grunn av pensjonering og økte bemanningsbehov å gjøre.

Inntaket av lærlinger skjer ifølge informanten dels for å dekke eget behov, dels for å ta et samfunnsansvar. Statnett dimensjonerer ikke lærlinginntaket kun etter eget rekrutteringsbehov fra år til år. Etter at de startet å ta inn lærlinger igjen i 2003, har de prøvd å holde et jevnt antall. De tar inn lærlinger ut fra at de har folk til å følge dem opp. Kapasiteten ute på de enkelte lokale stasjonsgruppene til å gi opplæring er en viktig faktor som bestemmer hvor mange lærlinger de tar inn. Stort sett har de kapasitet til én lærling per stasjonsgruppe/ledningsområde (hvor det gjerne er 5–10 personer).

Statnett opplever det ikke som noe problem at noen av lærlingene tar arbeid andre steder. Det kan være nyttig å få tilbake igjen folk som har skaffet seg noen års erfaring fra andre energiselskaper også. Statnett rekrutterer også energimontører utenfra som de ikke har hatt som lærlinger.

### **Tiltak for å øke lærlinginntaket i virksomheten**

Informanten i Statnett opplever at den viktigste faktoren som setter en beskrankning på hvor mange lærlinger de kan ta inn, er *kapasiteten til å gi opplæring*. De har mange flinke folk som kan gi god opplæring, men det kan uansett være vanskelig å øke fra én til to lærlinger i en enhet hvor det for eksempel jobber fem til seks personer, fordi lærlingene da vil kreve for mye av de ansattes arbeidskapasitet. Økt lærlingtilskudd vil kunne ha en betydning, det er lettere for en stasjonsgruppe å si ja til å ta inn en lærling hvis det følger utgiftsdekning med, men penger har likevel ikke vært den største hindringen for å øke lærlinginntaket. Informanten legger vekt på at lærlinginntaket må avstemmes med hvor mange oppgaver av riktig art virksomheten har. Det må være oppgaver som ligger der som lærlingen kan gå inn i, og det må være nok ansatte til å kunne gi en god opplæring.

## **Forhold som påvirker inntak av lærlinger i de intervjuede virksomhetene**

I dette avsnittet gir vi en oppsummering av hvilke forhold som påvirker inntaket av lærlinger i de virksomhetene vi har intervjuet innenfor sektorene jernbane, sykehus, elektrisitetsforsyning og opera, teater, og scene. I disse sektorene nevnes både rekrutteringsbehov og det å ta et samfunnsansvar som sentrale motiver for å ta inn lærlinger. Gjennomgående i disse sektorene er det en avgjørende forutsetning for å kunne øke

lærlinginntaket at man har en kapasitet til å gjøre det, i form av personer som kan gi opplæring, samt fysisk plass. Økonomi er ikke uviktig, det er lettere å mobilisere en opplæringskapasitet hvis det følger utgiftsdekning med, men det er ofte ikke tilstrekkelig.

I Statnett ble det tatt en beslutning om å ta inn lærlinger igjen, hvorav de første kom i 2003. Det synes som om beslutningen om å ta inn lærlinger var begrunnet i et langsiktig behov for rekruttering, både på grunn av mange eldre fagarbeidere som var i ferd med å gå av, og kanskje på grunn av forventet økt aktivitet. I nåværende situasjon bidrar begge deler til å opprettholde lærlinginntaket. Den grunnleggende beslutningen om å ta inn lærlinger bunner derfor i hvert fall delvis i et rekrutteringsbehov. Derimot er det årlige inntaket av lærlinger mer upåvirket av økonomi og behov for å erstatte avgang. Det årlige inntaket ligger ganske stabilt på et nivå på rundt 13–15 personer, men har økt til 25 i 2010. At virksomheten er så stor, bidrar til at det er lettere å holde et stabilt nivå på lærlinginntaket. Statnett begrunner at de tar inn lærlinger ikke bare med at de har et rekrutteringsbehov, men også med at de har et samfunnsansvar. Størrelsen på virksomheten gjør det også mer naturlig for dem å ta et slikt ansvar for opprettholdelse av et fag som energimontør som er særlig rettet inn mot deres virksomhet.

Den viktigste hindringen for å øke lærlinginntaket når det gjelder energimontører i Statnett, synes å være begrensninger i hvor mange lærlinger man har kapasitet til å gi opplæring. «Det må avstemmes med hvor mange oppgaver av riktig art du har.» Mange av lærlingene er knyttet til en lokal stasjonsgruppe med et begrenset antall ansatte, hvor det å øke fra én til to lærlinger er en ganske stor endring. Den geografisk oppdelte produksjonen setter en begrensning på hvor fleksibel man kan være i å øke lærlinginntaket. Når det gjelder andre fag, mangler Statnett tradisjoner for å ta inn lærlinger og har ikke bare hatt gode erfaringer med de forsøkene de har gjort på å ta inn lærlinger på nye områder. De vurderer imidlertid om det er aktuelt å ta inn lærlinger på noen områder som IKT-servicefag og innenfor transport.

I Operaen er lærlinginntaket først og fremst begrunnet i et rekrutteringsbehov i et sammensatt og krevende arbeidsmarked, hvor det på flere områder ikke finnes bestemte utdanninger som er hovedveien inn til yrket. Operaen satser på fagopplæring på de områdene det finnes et fagopplæringstilbud, men for flere av yrkene og oppgavene finnes det ikke fagopplæring. Operaen har lærlinger i fag som maskør- og parykkmaker, møbelsnekker og søm og har planer om å ta inn på kostyme. Den viktigste begrensningen for å ta inn flere lærlinger er fysisk plass og instruktørkapasitet. Rekrutteringsbehovet har på noen områder tilsagt at man kunne tatt inn flere lærlinger enn det man har gjort, men kapasitetsbegrensninger har hindret det. Opplæringskapasiteten de har, blir også etterspurt til annen opplæring, blant annet praksisplasser i forbindelse med IA-avtaler.

Tidligere var det bare Jernbaneverket som tok inn lærlinger i jernbanefagene, men fra 2007 har det vært et felles opplæringskontor for jernbanesektoren, hvor

også Baneservice er med. Banemontørfaget er det viktigste faget i Baneservice, og energimontører med tilleggsopplæring er også en viktig gruppe. Signalmontører er en annen gruppe. I tillegg kommer et mindre innslag med fagarbeidere med andre fag, for eksempel anleggsmaskinførere. Innenfor jernbanesektoren er det stor knapphet på kompetanse. Det har vært en sterk økning i bevilgningene til sektoren. Samtidig er det mange eldre fagarbeidere som går av med pensjon. Dette har ført til et stort behov for å rekruttere flere. Det klart viktigste motivet for å ta inn lærlinger i Baneservice er derfor rekrutteringsbehovet. I tillegg har man bedre kontroll på hvilke fagarbeidere man får, hvis man har hatt dem som lærlinger. Baneservice satses også på kvalifisering av fagarbeidere gjennom praksiskandidatordningen, og denne rekrutteringsveien er vel så viktig for dem som lærlingordningen. Det er lettere å rekruttere voksne enn ungdom til anleggsarbeid, og praksiskandidatordningen oppleves som en mindre ressurskrevende ordning.

Lærefagene er i varierende grad tilpasset kompetansebehovene i virksomheten, slik Baneservice ser det. Eksempelvis må energimontørene ha tilleggsopplæring på rundt et halvt år etter fagbrevet for å kunne utføre arbeid på kontaktledningsnett. Å ha lærlinger oppleves som svært ressurskrevende, særlig i en tid hvor aktivitetsnivået er sterkt stigende og det samtidig stilles store krav til produktivitet. Å ha lærlinger innebærer at man binder opp dyktige fagfolk til å gi opplæring. At opplæringskapasiteten i virksomheten er begrenset, er den viktigste hindringen for å ta inn flere lærlinger. En økning av lærlingtilskuddet ville i liten grad påvirke det.

Innenfor sykehussektoren har det vært en langsiktig trend med omgjøring av hjelpepleierstillinger til sykepleierstillinger. Etterspørselen etter fagkompetanse på videregående nivå har vært fallende. Med Kunnskapsløftet ble helsearbeiderfaget etablert som et nytt lærefag som erstattet både det tidligere skolebaserte hjelpepleierfaget og lærefaget omsorgsarbeider. For å dekke sykehusets kompetansebehov har ledelsen og tillitsvalgte kommet fram til at man ønsket å satse på intern opplæring av helsefagarbeidere gjennom lærlingordningen for å erstatte de hjelpepleierne som slutter ved sykehuset. Hovedmotivet for å satse på fagopplæringen og helsearbeiderfaget er altså rekruttering til hjelpepleierstillinger, og de som har tatt fagbrevet, har også fått jobb på sykehuset. Samtidig har sykehuset erfaring med at lærlingene også yter en verdifull arbeidsinnsats, særlig i slutten av læretida. Ved å ta hånd om fagopplæringen internt opplever sykehuset at det får en kompetanse som er relevant og dekkende for arbeidsoppgavene på postene. Informantene fra Drammen sykehus ser det også som tenkelig å ta ansvar for opplæring av lærlinger utover eget rekrutteringsbehov, i så tilfelle i første rekke lærlinger som senere skal jobbe i kommunen.

Den viktigste begrensningen for å ta inn flere lærlinger ligger først og fremst i opplæringskapasiteten internt i sykehuset. Sykehuset mener at lærlingene må få relevante og utviklende arbeidsoppgaver og en god og tett oppfølging av hjelpepleierne på postene. Ettersom helsearbeiderfaget er nytt og det er få som har denne kompetansen ute i ar-

beidslivet, kreves det dessuten ekstra mye planlegging, som også er en ressurskrevende investering. Ved Drammen sykehus har de utviklet en egen opplæringsbok og gitt opplæring til de som skal ha ansvaret for lærlingene ute på postene. Økte lærlingtilskudd ville gitt bedre oppfølgingsmuligheter, men er likevel ikke den viktigste forutsetningen for å ta inn flere lærlinger.

## **Fagopplæringens plass i virksomhetene i Spekter-området i framtiden**

Et sentralt spørsmål i denne rapporten er hvordan virksomhetene innenfor Spekter-området vil dekke sitt kompetanse- og arbeidskraftsbehov i framtiden, særlig hvilken plass fagopplæringen vil ha.

Hovedinntrykket fra intervjuene er at fagopplæringen har en ganske stabil plass i noen av sektorene, i hvert fall der den allerede var relativt godt etablert, mens fagopplæringens rolle er mer i forandring i andre.

I Statnett vil fortsatt energimontørfaget være et sentralt fag for å dekke virksomhetens kompetansebehov. For noen oppgaver er det en viss glidning mot ingeniørkompetanse, men utviklingen synes ikke på alvor å true fagarbeideren som en viktig yrkeskategori i virksomheten. Statnett tror de fortsatt vil ta inn lærlinger på minst samme nivå som i dag, samtidig som de også tar inn elektrikere som de gir relevant praksis og opplæring for å kunne gå opp til fagprøve som energimontør. Statnett kunne i prinsippet vært en relevant lærebedrift og mottaker av mer sektorovergripende fag som kontor og administrasjon og IKT-servicefag. Selv om Statnett har hatt lærlinger i noen av disse fagene, er vårt inntrykk at disse utdanningene spiller liten rolle for Statnett, og at det ikke er klare tegn til at det vil endre seg framover.

I Operaen dekker fagopplæringen en begrenset del av virksomhetens kompetansebehov, selv når man holder det kunstneriske personalet utenfor. Årsaken er at det ikke finnes fagopplæringstilbud på de andre områdene, derimot finnes det en del skolebaserte utdanninger, dels innenfor, dels utenfor det formelle utdanningssystemet. På de områdene der fagopplæringen er etablert i dag, vil fagopplæringen fortsatt spille en rolle, også der hvor Operaen ikke har noen langvarig tradisjon for fagopplæring. Innenfor teater, opera og scene er det planer om å etablere et bransjefelles opplæringsssystem. Dette kan tenkes å være en kime til en bredere fagopplæring på dette feltet, slik man for eksempel har det i Danmark, men det er eventuelt foreløpig et godt stykke fram.

Innenfor jernbanesektoren er et fag som banemontør et «rygggradsfag», mens også energimontør er et viktig fag, samtidig som det er innslag av andre fag. I sektoren er det vanskelig å rekruttere ferdig utlærte fagarbeidere. Baneservice bruker derfor lærlingordningen aktivt som rekrutteringskanal. Samtidig tar de også inn ufaglærte som

de kvalifiserer til fagarbeidere gjennom praksiskandidatordningen. Baneservice vil fortsatt satse på fagarbeidere som en kjernegruppe i virksomheten framover. Det er sannsynlig at dette vil skje, ikke bare gjennom lærlingordningen, men i stor grad også gjennom bruk av praksiskandidatordningen.

Sykehuset som er intervjuet i denne undersøkelsen, skiller seg trolig ut med en mer bevisst satsing på helsearbeiderfaget enn mange andre sykehus. Også på dette sykehuset blir mange oppgaver som før ble utført av hjelpepleiere, nå utført av sykepleiere. Innholdet i jobben og kompetansebehovene har endret seg og vil fortsatt være i endring, blant annet på grunn av en endret sammensetning av pasientgruppen. Sykehuset har satset på fagopplæringen og inntak av helsearbeiderlærlinger som en måte å erstatte hjelpepleiere som slutter. Foreløpig er erfaringene med de nyutdannede helsefagarbeiderne gode. Om helsefagarbeiderne også framover utvikler en kompetanse som er godt tilpasset arbeidsoppgavene på postene, er det sannsynlig at sykehuset vil fortsette å satse på fagopplæringen som en måte å dekke sine kompetansebehov på. Hvilken kompetanse som skal kreves for å utføre ulike oppgaver i sykehusene, er imidlertid en intens og pågående diskusjon. Det er derfor rimelig å anta at fagopplæringens plass som kvalifiseringsvei fremdeles er usikker, og at helsefagarbeiderne som yrkesgruppe vil være avhengig av sterke forsvarere internt i sykehuset også framover.

## 5 Tiltak for å øke tilgangen på læreplasser i Spekter-området

Forskningen om fagopplæringen i Norge viser at det er noen store «strømmer» som har betydning for lærlinginntaket. For det første har den økonomiske situasjonen stor betydning fordi den bestemmer etterspørsel og rekrutteringsbehov i virksomhetene. For det andre er det et spørsmål om hvor aktuelt det er for virksomhetene å dekke rekrutteringsbehovet med faglært kompetanse på videregående nivå. I hvilken grad fagene verdsettes som en måte å dekke virksomhetenes kompetansebehov på, har stor betydning for inntaket av lærlinger. På noen områder ser man en glidning over mot å ansette folk med høyere utdanning i stedet. På andre og delvis de samme områdene jobber man med å få fagopplæringen til å etablere seg som en naturlig kvalifiseringsvei, men lykkes i varierende grad (Høst 2004; Hagen, Nadim og Nyen 2010).

### Økonomiske virkemidler

Det første forholdet, den økonomiske situasjonen, kan ikke påvirkes direkte med tiltak innenfor fagopplæringsområdet. Det er derimot et spørsmål om sammenhengen mellom den økonomiske situasjonen og lærlinginntaket kan påvirkes. Kan tiltak bidra til at lærlinginntaket opprettholdes også når virksomhetene ikke har et kortsiktig rekrutteringsbehov?

Det er rimelig å anta en *økning av lærlingtilskuddet eller andre forbedringer av de økonomiske rammene* for å ta inn lærlinger ville føre til at virksomhetene ville tilby flere læreplasser. LO fremmet blant annet i 2009 forslag overfor Regjeringen om økte basistilskudd, etableringstilskudd for nye lærebedrifter og at tilskuddet skal følge lærlingene. Vi har likevel lite empirisk forskning om hvor påvirkbart lærlinginntaket er for økte lærlingtilskudd. Det finnes eksempler på at fylkeskommuner har forsøkt å gi økte lærlingtilskudd, for eksempel etableringstilskudd til nye lærebedrifter. Dette kan gi muligheter for å teste betydningen av økte tilskudd, men så vidt vi kjenner til, har det ikke vært foretatt noen evalueringer av slike forsøk.

Med Reform 94 ble lærlingtilskuddet kraftig økt nettopp for å bidra til å løsne koblingen mellom inntak av lærlinger og rekruttering, slik at virksomhetene skulle ta inn lærlinger også når de ikke hadde et direkte rekrutteringsbehov. Reformen som helhet bidro til en radikal økning av antallet lærlinger, men i de tradisjonelle fagene innen

industri og håndverk er det som nevnt fortsatt en klar sammenheng mellom konjunkturer og lærlinginntak. Det er uklart hva den isolerte effekten av økte lærlingtilskudd var, ettersom det skjedde samtidig med så mange andre store endringer på området.

I forbindelse med Regjeringens «krisepakke» ble også lærlingtilskuddet i 2009 gitt en nominell økning. Dette skjedde etter lengre tids nedgang i realverdien av tilskuddet (NOU 2008:18). Det foreligger ikke noen analyser av hva den isolerte effekten av dette har vært for tilbudet av læreplasser. Utviklingen i antallet nye lærekontrakter er ikke noe godt mål på det, ettersom også mange andre faktorer påvirker dette, ikke minst den nedgangen i økonomien som krisepakken skal motvirke.

Økningen av lærlingtilskuddet var en varig økning som delvis kompenserte for tidligere manglende oppregulering av tilskuddet. Man kunne imidlertid også tenke seg at man på nasjonalt nivå, bransjenivå eller fylkesnivå kunne sette inn *midlertidige* økonomiske virkemidler for å bidra til å opprettholde lærlinginntaket i økonomiske krisetider. Dette vil også kunne samvirke med bedriftenes egne langsiktige interesser i å opprettholde kompetanse, samtidig som de i slike nedgangstider i større grad ville ha ledig opplæringskapasitet.

Spørreundersøkelser blant virksomheter i kommunal sektor og Spekter-området tyder på at det først og fremst er allerede eksisterende lærebedrifter som ville reagere på økte lærlingtilskudd med å tilby flere læreplasser enn de ellers ville ha gjort. Hvorvidt det samme gjelder i privat sektor, har vi ikke data for. Blant virksomheter som allerede har lærlinger, er det mange som mener at økte lærlingtilskudd ville gjøre det lettere å ta inn flere lærlinger. Virksomheter som ikke har lærlinger, synes derimot i mindre grad å ville reagere på økonomiske insentiver. Blant virksomheter som ikke har lærlinger, er det få som mener de ville ta inn lærlinger om tilskuddene ble økt. Her er det manglende kunnskap og tradisjoner for lærlinginntak og kanskje også for å bruke denne typen kompetanse som er hindringen. For å skaffe læreplasser i nye lærebedrifter i Spekter-området synes derfor ikke økonomiske virkemidler å være det viktigste. Undersøkelsen i Spekter-området viser at mange av helseforetakene mener at økte lærlingtilskudd vil ha betydning for hvor mange læreplasser de vil kunne tilby, men innenfor sykehussektoren synes det likevel å være andre forhold som har vel så stor betydning.

Et annet tiltak som kunne påvirke vurderingen av økonomiske forhold rundt lærlinginntak, vil kunne være å synliggjøre *verdiskapingen lærlingen bidrar med*. Dette har vist seg å være et relevant moment i kommunesektoren og vil også trolig være relevant i både Spekter-området og privat sektor. Hvis selve læretiden er selvfinansierende for virksomheten, det vil si at kombinasjonen av lærlingtilskudd og lærlingens verdiskaping dekker eller overstiger lønns- og opplæringskostnadene, har virksomheten i prinsippet fortsatt et insentiv til å ta inn lærlinger, selv om de ikke har et rekrutteringsbehov her og nå. Derimot har de ikke et insentiv til å ansette dem etter endt læretid. Hvis læretiden *ikke* er selvfinansierende, vil inntak av lærlinger være en investering som bør gi avkastning over lengre tid enn selve læretiden. I en slik situasjon vil rent nytte-

kostnads-kalkulerende virksomheter ikke ta inn lærlinger hvis de ikke har behov for å rekruttere dem som arbeidskraft etterpå.

Tidshorizonten slike beslutninger baseres på vil imidlertid kunne ha stor betydning for inntaket. Hvis virksomheten tror at nedgangstiden er kortvarig, vil den kunne tenkes å fortsette å ville ta inn lærlinger og kanskje også ansette dem etterpå, selv om den ikke har et umiddelbart rekrutteringsbehov. Man kan anta at virksomheter som har en viss økonomisk «buffer», det vil si en form for økonomisk romslighet, lettere vil kunne opprettholde et lærlinginntak i en midlertidig nedgangstid enn virksomheter som opererer mer på marginen. Store virksomheter vil ha lettere for å omprioritere ressurser enn små virksomheter og vil derfor lettere ha en buffer som hindrer at konjunkturedringer gir seg direkte utslag i lærlinginntaket. I en nedgangstid vil virksomhetene ofte ha mer tilgjengelig instruktørkapasitet til å gi opplæring fordi produksjonspresset ikke er like sterkt, men dette forutsetter at de kan unngå nedbemanning. De kan imidlertid også ha færre oppgaver å sette lærlingene til.

At lærlinger bidrar med verdiskaping, er synliggjort i lærlingtilskuddet, som er basert på at halvparten av læretida er å anse som opplæring og den andre halvparten som verdiskaping. Å framheve verdien av lærlingens arbeidsinnsats i selve læretida kan være et tveegget virkemiddel for å skaffe nye lære-plasser. Å ha lærlingens arbeidsinnsats som hovedmotiv for å ta inn en lærling kan føre til at virksomheten legger for lite vekt på sitt ansvar for å gi opplæring. Som et tilleggsmotiv, kan det imidlertid øke sannsynligheten for å ta inn en lærling.

*Å synliggjøre virksomhetenes langsiktige interesse i å opprettholde «produksjonen» av faglært kompetanse* kan også være et tiltak for å holde lærlinginntaket oppe i en nedgangstid. En følelse av ansvar som går utover virksomhetenes isolerte behov, kan bidra til å opprettholde et lærlinginntak i nedgangstider, enten ansvaret gjelder å ivareta bransjens eller næringens langsiktige behov for faglært kompetanse, faget og dets tradisjoner eller ungdom og utdanningssystemet. I forbindelse med finanskrisen ble det argumentert for at man burde bruke ledig kapasitet, blant annet i byggebransjen, til å opprettholde et høyt lærlinginntak og å satse på opplæring mer generelt. På lang sikt vil virksomhetene i en bransje kunne ha en interesse av å opprettholde lærlinginntaket også i nedgangstider for å unngå at man mister opplæringskapasitet og kompetanse og at ungdom svikter faget. Dette forutsetter at virksomhetene verdsetter fagkompetansen og er i stand til å handle koordinert, eventuelt at noen av de største aktørene i bransjen går foran.

### **Etablere fagopplæring som kvalifiseringsvei**

Det andre hovedforholdet som påvirker tilbudet av lære-plasser, virksomhetenes vurdering av faglært kompetanse på videregående nivå, berører grunnleggende sider ved fagopplæringen som system for utvikling av yrkesrettet kompetanse. Det er mange

utviklingstrekk som kan skape utfordringer for fagopplæringens plass i virksomhetenes rekrutterings- og kompetansestrategier. For eksempel vil en utvikling mot mer og mer nisjepreget og ulikartet produksjon i en bransje kunne tenkes å svekke samlingen om en felles faglig opplæring og i stedet friste virksomhetene til kun å satse på internopplæringssystemer. Endringer i produksjonen mot økte krav til teoretisk kunnskap kan føre til en glidning mot høyere utdanning. Samtidig er det viktige deler av arbeidslivet hvor fagopplæringen ikke har etablert seg ordentlig. Store deler av tjenestesektoren mangler en tradisjon for å ta inn lærlinger og å se fagopplæringen som en måte å rekruttere relevant kompetanse på.

Virksomhetenes vurdering av faglært kompetanse på videregående nivå kan i prinsippet påvirkes gjennom *tiltak rettet mot å påvirke virksomhetenes kunnskaper om og holdninger til de aktuelle fagene*. Virksomhetenes vurdering av faglært kompetanse kan bunne i grunnleggende utviklingstrekk i de aktuelle delene av arbeidslivet (produksjonsforhold) og i samfunnet som helhet (forventninger om høyere utdanning). Hvis problemet med å skaffe læreplasser i et fag har å gjøre med virksomhetenes vurdering av relevansen av fag, må man analysere årsakene til dette. «Små» isolerte tiltak som holdningskampanjer og lignende vil ikke alltid hjelpe, kanskje det trengs en grundigere vurdering av fagenes innhold og struktur i forhold til utviklingstrekkene i arbeidslivet og samfunnet.

I en rapport om virksomhetenes holdninger til en del nyere fag innen tjenesteytende virksomhet, særlig innen handel og innen helsesektoren, har vi lagt vekt på at vilkårene for å etablere et nytt fag er vesensforskjellige i ulike typer arbeidsmarkeder (Hagen, Nadim og Nyen 2010). I yrkesbaserte arbeidsmarkeder er virksomhetene vant til å forholde seg til formelle utdanningsløp som leder fram mot ansettelse i vel definerte yrker. Her er konkurransen med andre utdanninger og yrker, særlig innenfor høyere utdanning, gjerne den viktigste hindringen mot å etablere faget og å skaffe læreplasser. Et eksempel på et fag som forsøkes etablert i et slikt arbeidsmarked, er helsearbeiderfaget. I interne arbeidsmarkeder finner man derimot i liten grad yrkesstrukturer med tilhørende formelle utdanningsløp. Her er virksomhetene mer åpne i sin rekruttering og bygger opp nødvendig kompetanse gjennom internopplæring og arbeidserfaring. Varehandelen er et godt eksempel på et slikt arbeidsmarked. I slike arbeidsmarkeder er det å synliggjøre at faget har en merverdi og å avklare forholdet mellom internopplæring og fagopplæringen viktige faktorer for å etablere faget og å skaffe læreplasser. Dette kan for eksempel skje gjennom å synliggjøre virksomheter som har gode praktiske erfaringer med lærlinger og rekruttering gjennom fagopplæringen.

Et fag som helsearbeiderfaget etableres i et yrkesbasert arbeidsmarked, men hvor det skjer en tydelig glidning mot å erstatte avgående hjelpepleiere med sykepleiere. Her ble det iverksatt en aktiv kampanje for å etablere faget og skaffe læreplasser gjennom Aksjon helsefagarbeider. Aksjonen ble initiert av KS, HSH og Spekter og er nå erstattet av et nytt prosjekt: Bli helsefagarbeider. Likevel er det vanskelig å motvirke denne glidning-

gen. I de yrkesbaserte arbeidsmarkedene kan læreplasstilgangen derfor være avhengig av at man foretar en mer *grunnleggende vurdering av hvilken formell kompetanse man ønsker til ulike typer arbeid og hvorvidt man kan få rekruttert denne*. Kanskje bør denne vurderingen foregå på et nivå over den enkelte virksomhet eller foretak.

### **Andre tiltak**

I rapporten om lærlingordningen i Spekter-området (Nadim og Hagen 2007) mener mange av virksomhetene som ikke har hatt lærlinger, at *tilbud om praktiske råd og veiledning underveis i læretiden* vil gjøre det lettere å ta inn lærlinger. Også mer *informasjon om lærlingordningen* mener de vil virke positivt. Tiltak for å øke kunnskapen og å gjøre det lettere å ta inn lærlinger vil derfor kunne tenkes å mobilisere nye virksomheter til å bli lærebedrifter innenfor deler av Spekter-området. I helsesektoren er det derimot økte lærlingtilskudd som helseforetakene mener vil ha klart størst betydning for tilbudet av lære plasser. Selv om også helseforetakene ønsker mer informasjon om fagopplæringen, synes det ikke å være tiltak for å øke kunnskapen som er mest sentralt innenfor denne sektoren.

I Hagen og Nyen (2005) nevnes konkrete tiltak som kan øke lærlinginntaket i kommunesektoren. I denne sektoren er det viktig å synliggjøre på overordnet nivå at lærlingordningen ikke bare (eller primært) er et utdanningspolitisk gode, men også en rekrutteringskanal. Et mulig virkemiddel er derfor at man *legger større vekt på rekrutterings- og verdiskapingsaspektene* i dialogen med beslutningstakere i kommunene. Å synliggjøre gode eksempler på hvordan lærlinger bidrar til verdiskapingen i virksomheten er et annet aktuelt tiltak. Dette kan også gjøre inntaket av lærlinger mer robust for andre endringer. Også å *klargjøre hvem som har ansvaret for lærlingordningen internt* i kommunen, gode administrative rutiner og økonomiske virkemidler, særlig at man dekker lønnskostnader fra sentralt hold, er også nevnt som viktige virkemidler for å øke lærlinginntaket.

I de intervjuede virksomhetene i Spekter-området finnes det eksempler på at man har funnet gode løsninger på noen av disse områdene som er viktige for inntak av lærlinger, for eksempel at det er et klart forankret ansvar for arbeidet med lærlinger i virksomheten. Et eksempel er sykehuset. Drammen sykehus skiller seg trolig ut fra mange andre sykehus ved å satse sterkere på inntak av lærlinger i helsearbeiderfaget. Sykehuset er ikke medlem av noe eksternt opplæringskontor, men en viktig faktor som har bidratt til lærlinginntaket ved sykehuset, er en klar forankring av ansvaret for lærlingordningen internt. Det er opprettet en stilling som lærlingkoordinator, som i dag deles av to hjelpepleiere. Den interne forankringen av lærlingordningen har flere fordeler. Lærlingkoordinatorene arbeider selv ute på postene og kjenner sykehuset, avdelingene, lederne og hjelpepleierne som skal jobbe sammen med lærlingene. Det gjør det lettere å bidra til å legge til rette for opplæringen og å ta tak i ulike situasjoner som

måtte oppstå underveis. Alt dette gir en viktig støtte for de som har det daglige ansvaret for lærlingen, og gjør det enklere for den enkelte post å ta på seg et opplæringsansvar.

Kanskje kan en tilsvarende måte å tenke på være overførbar også til andre fag og til andre organisasjoner. Dersom det finnes en intern støttefunksjon som kan hjelpe til å legge til rette for opplæringen og håndtere eventuelle problemer, kan det tenkes å gjøre det enklere for den enkelte organisasjonsenhet å ta inn flere lærlinger. Dermed kan det kanskje også mobiliseres flere læreplasser. For mindre virksomheter spiller opplæringskontorene allerede mye av denne rollen.

*Opplæringskontorene* er en måte å organisere inntak og arbeid med lærlinger på som er svært utbredt. Per 1.11.2010 var 67 prosent av alle løpende lærekontrakter tegnet med et opplæringskontor. Det har vært en jevn økning opp til dagens nivå fra 63 prosent i 2006 og 65 prosent i 2008. I de fleste større fag er det et betydelig innslag av kontrakter tegnet med opplæringskontorer. Opplæringskontorene ivaretar viktige funksjoner som et mellomledd i fagopplæringsssystemet. I tillegg til formidling av lærlinger og læreplasser ivaretar de også ofte en støttende funksjon og gir i noen tilfeller også opplæring for virksomheter i bransjen. De er en aktør som har lærlingordningen som sin primære arbeidsoppgave, ikke én av mange oppgaver, slik det er når ansvaret er plassert hos en linjeleder i en virksomhet. På den måten kan de være pådrivere i arbeidet for å etablere læreplasser og gi en kontinuitet til arbeidet med fagopplæring og lærlingordningen. Opplæringskontorene kan håndtere de administrative sidene av lærekontrakten, og de kan gi praktisk hjelp og støtte for virksomheten hvis det skulle oppstå problemer i læretiden. Slik reduserer de risikoen for virksomhetene ved å ta inn lærlinger. Gjennom opplæringskontorene kan også virksomheter som ikke alene kan gi opplæring som dekker hele læreplanen, være lærebedrifter. Det øvrige opplæringsbehovet dekkes av andre virksomheter innenfor opplæringskontoret, eller opplæringskontoret kan organisere annen opplæring. En ulempe for den enkelte lærebedrift kan være at lærlingtilskuddet ofte går til opplæringskontoret og i mindre grad brukes til å dekke interne opplæringskostnader. Dette er det imidlertid opp til styret for det enkelte opplæringskontor å bestemme, og det varierer hvordan midlene fordeles mellom kontoret og den enkelte lærebedrift.

Et tydelig funn i de virksomhetene som er intervjuet i forbindelse med denne rapporten, er at begrenset opplæringskapasitet virker å være den faktoren som i størst grad hindrer virksomhetene i å ta inn flere lærlinger. Det er verken nedbemanning og sviktende rekrutteringsbehov eller manglende verdsetting av kompetansen som hindrer dem i å ta inn flere lærlinger. Snarere opplever virksomhetene at det er noen fysiske og organisatoriske forhold som setter et tak på hvor mange lærlinger de kan ta inn. Også et ønske om å ha en del litt mer voksne arbeidstakere kan begrense antallet lærlinger. Det må understrekes at disse virksomhetene alle var etablerte lærebedrifter, og at disse funnene derfor kan være spesifikke for nettopp slike bedrifter.

Det er likevel nærliggende å spørre om man kan tenke seg *konkrete tiltak som kan gjøre noe med virksomhetenes opplevelse av at de har en begrenset opplæringskapasitet*. En mulighet kan være å benytte den muligheten for å øke opplæringskapasiteten som ligger i at disse virksomhetene (og mange andre) har mange kompetente eldre fagarbeidere som er i ferd med å gå av. Mange av disse kan kanskje ta et særlig ansvar for opplæring av lærlinger på tampen av arbeidskarrieren. Hvis *erfarne arbeidstakere kan ta ansvar for opplæring*, er det ikke gitt at det må kreve økte midler til de aktuelle enhetene. Man kan tenke seg at lærlingenes verdiskaping helt eller delvis kan kompensere for opplæringskostnadene. Hvis erfarne fagarbeidere på denne måten kan stå noe lenger i arbeidet, vil det dessuten trolig være god samfunnsøkonomi i å mobilisere til en slik økt opplæringskapasitet.

I noen tilfeller kan nok likevel en slik modell kreve økte midler på ulike måter til de aktuelle enhetene, for eksempel en økt stillings- eller tidsressurs til den aktuelle posten eller arbeidslaget. Også på andre måter kan det å gi økte stillings- og tidsressurser til enhetene som tar hånd om lærlingene i det daglige, tenkes å øke opplæringskapasiteten, gitt at det økte bemanningsbehovet lar seg dekke på en god måte.

### **Oppsummering av tiltak for å øke antallet læreplasser**

I Spekter-området, og trolig også i andre sektorer, vil det måtte rettes ulike typer tiltak mot virksomheter som allerede har lærlinger, og virksomheter som ikke har noen tradisjon for å være lærebedrifter.

Å øke opplæringskapasiteten synes å være det sentrale i eksisterende lærebedrifter i Spekter-området. Virksomhetene opplever at de stanger mot et tak på lærlinginntaket. Det bør vurderes om dette taket kan løftes enten gjennom organisatoriske tiltak som frigjør kapasitet, og/eller ved å tilføre økte ressurser til de aktuelle enhetene for at de skal kunne øke opplæringskapasiteten. En mulighet er å bruke erfarne fagarbeidere i opplæringsfunksjoner. Å synliggjøre verdiskapingen lærlingene eventuelt bidrar med, kan også bidra til inntak av lærlinger.

Virksomhetene kan innenfor sine rammer selv beslutte å tilføre økte ressurser til de enhetene som skal ta hoveddelen av opplæringsansvaret, men også fylkeskommunen eller staten kan bestemme seg for å gi økte lærlingtilskudd eller bidra med andre økonomiske virkemidler. Generelt vil økte lærlingtilskudd og andre økonomiske virkemidler kunne forventes å ha effekt på allerede eksisterende lærebedrifter, som har en etablert infrastruktur for lærlinginntak, mens det i mindre grad vil mobilisere nye.

For at nye virksomheter skal tilby læreplasser, er det viktig å synliggjøre eksempler på at andre tilsvarende virksomheter har hatt gode erfaringer med lærlingordningen, både som rekrutteringskanal og gjennom den verdiskapingen lærlingene bidrar med i læretiden. For noen fag, som helsearbeiderfaget, kan det være nødvendig med en mer overordnet avklaring av hvilken plass faget skal ha i forhold til andre yrkesgrupper.

For andre fag som konkurrerer mer med ufaglærte, kan det være viktig å vise at faget bidrar til verdiskapingen og at det tilbyr et relevant alternativ til å satse utelukkende på internopplæring. Hvis det er en betydelig treghet eller motstand mot å satse på fagopplæringen innenfor visse fag og sektorer, er det imidlertid ikke gitt at mer kunnskap og mer synliggjøring vil hjelpe. Motstand og treghet kan være et tegn på at fagopplæringen på dette feltet må vurderes nærmere i en dialog mellom utdanningsmyndighetene og arbeidslivets parter.

## 6 På vei mot en ny samfunnskontrakt

Med Reform 94 fikk norsk ungdom mellom 16 og 19 år en lovfestet rett til videregående opplæring. En forutsetning for å innfri denne retten var at arbeidslivet påtok seg en del av ansvaret for videregående opplæring ved å stille læreplasser til disposisjon for elever som valgte en yrkesfaglig kvalifisering. Ett av hovedgrepene som ble gjort i reformen, var at lærlingordningen i arbeidslivet ble integrert som en del av det offentlige utdanningssystemet.

Endringene som ble gjennomført med Reform 94, har blitt karakterisert som et løft for norsk fagopplæring, ved at lærlingordningen ble integrert i det formelle utdanningsløpet og gjort til normen for all yrkesfaglig opplæring. På den annen side mistet arbeidslivet i noen grad innflytelse over fag- og yrkesopplæringen ved at den ble underlagt sterkere statlig styring og i større grad ble sett som et virkemiddel for å realisere utdanningspolitiske mål.

Partene i arbeidslivet på sentralt nivå bidro aktivt til utformingen og gjennomføringen av reformen. Et viktig grunnlag for arbeidet i Blegenutvalget ble lagt høsten 1990 gjennom en felles erklæring om fag- og yrkesopplæringen fra LO og NHO. I felleserklæringen forpliktet partene seg til å arbeide for opprettelse av læreplasser og for å gjøre lærlingordningen mindre konjunkturutsatt gjennom etableringen av flere opplæringskontor og opplæringsringer. Ved å forplikte seg til å skaffe til veie læreplasser ville partene bidra til å sikre en sikker og stabil tilgang på kvalifiserte arbeidstakere til sine virksomheter, både på kort og lang sikt. Også fra arbeidslivets side var det av stor betydning å bidra til å gjøre lærlingordningen mer robust for å gjøre yrkesfaglig utdanning mer attraktiv for ungdom og dermed sikre den framtidige tilgangen på arbeidskraft. På den ene siden så man at behovet for faglært arbeidskraft forutsatte at arbeidslivet selv tok på seg ansvaret for en del av opplæringen. Samtidig så man utfordringen ved å få den enkelte virksomhet til å bære kostnadene ved å ta inn lærlinger (Hagen og Skule 2007).

I felleserklæringen gikk partene inn for en normalordning med to år i skole og minst ett år i lære. Det ble understreket at en slik modell ville stille store krav, både til skolen og til partene i arbeidslivet. Skoledelen av opplæringen skulle gi en bred basisopplæring med vekt på fag som norsk og matematikk. Bredden i opplæringen skulle gi elevene et bedre grunnlag for omstillinger og videre læring gjennom hele livsløpet. Det ble fra partenes side lagt vekt på at fag- og yrkesopplæringen er av stor betydning fordi den

gir arbeidstakerne et kompetansemessig grunnlag og en faglig identitet som har stor betydning for rekrutteringen av kvalifisert arbeidskraft til arbeidslivet.

### **En formalisert arbeidsdeling mellom skole og arbeidsliv**

LO og NHO viste et sterkt engasjement for fagopplæringen og påtok seg et klart ansvar for en del av opplæringen gjennom felleserklæringen fra 1990. Staten på sin side medvirket aktivt gjennom en økning i lærlingtilskuddet og ved fastleggingen av myndighetenes ansvar for instruktøropplæringen. Dette lot seg gjøre fordi videregående skole gjennom flere år med stigende ungdomsarbeidsledighet var blitt tilført betydelige midler til arbeidsmarkedstiltak. Med synkende elevtall på grunn av mindre årskull var det mulig å gjennomføre reformen uten større økninger i statsbudsjettet, gitt at man handlet raskt (Hernes 2001; Bjørndal 2005). Den statlige støtten bidro til å redusere virksomhetenes risiko ved å ta inn lærlinger. Samtidig bidro etableringen av opplæringskontor og opplæringsringer til økt samordning, langsiktighet og kostnadsdeling mellom virksomhetene.

Forenklingen av tilbudsstrukturen og større innslag av allmennfag og teori i skoledelen av opplæringsløpet ble også gjennomført med støtte fra partene i arbeidslivet. Argumentet var at disse endringene, sammen med muligheten for å oppnå generell studiekompetanse gjennom et påbyggingsår, bidro til å redusere risikoen for elever ved å velge en yrkesrettet framfor en generell utdanning. Dette ble ansett som viktige tiltak for å heve yrkesfagenes status og forhindre at yrkesfag i videregående i første rekke ble en utdanningsvei for teorisvake elever. I tillegg ble kombinasjonen av generell og spesifikk kompetanse ansett som viktig for å sikre kvalifisering av fagarbeidere som var i stand til å møte kompetansekravene i et arbeidsliv med økende krav til omstilling (Hagen og Skule 2007).

### **Klar vekst i antall læreplasser etter Reform 94**

De første årene gjorde partene i arbeidslivet en betydelig innsats for å øke lærlinginntaket. Fra 1995 til 1996 fikk man en kraftig økning i antall nye lærekontrakter fra i underkant av 10 000 til over 17 000. De første årene etter reformen lå antall nye lærekontrakter på 16–17 000.<sup>2</sup> Økningen i lærlingtilskuddet var en medvirkende faktor til at arbeidslivet tok inn flere lærlinger. Evalueringen av Reform 94 pekte imidlertid på at en stor del av økningen i antall læreplasser også hadde sammenheng med etableringen av nye lærefag i offentlig sektor, og at reformen ble innført under en oppgangskonjunktur (Michelsen, Høst og Gitlesen 1999).

<sup>2</sup> Kilde: SSBs utdanningsstatistikk.

Siden 1996 har antallet nye lærekontrakter hvert år ligget på et nivå godt over det man hadde før reformen. Nivået var lavest i 2003, da det ble tegnet vel 13 500 nye kontrakter. Det høyeste nivået til nå var i 2007, da det ble tegnet 18 700 nye lærekontrakter. Veksten skyldes dels en utvidelse av fagopplæringen til nye områder, og dels en økning i lærlinginntaket innenfor etablerte områder for fagopplæringen.

Samtidig som det har vært en klar økning i antall lærekontrakter etter innføringen av Reform 94, er tilgangen på læreplasser fremdeles sterkt konjunkturutsatt i privat sektor. I industri- og håndverksfagene har det vært en kraftig vekst i antall nye lærekontrakter. I perioder med økende ledighet har det imidlertid vært en nedgang i antall lærekontrakter (Høst, Gitlesen og Michelsen 2008).

### **Frafallet i yrkesfagene**

Det er for tiden stor politisk oppmerksomhet om frafallet i videregående opplæring. Mange elever avbryter opplæringsløpet, eller de gjennomfører videregående opplæring uten å ha bestått i alle fag. Frafallet er særlig stort blant elever på yrkesfaglige utdanningsprogram. Frafall i videregående opplæring er ikke et problem som er spesielt for Norge. Det er heller ikke et nytt fenomen, men det er blitt mer synlig etter at alle unge fikk rett til videregående opplæring. Det er i dag flere som fullfører videregående opplæring enn noen gang tidligere, selv om frafallet er høyt (Utdanningsdirektoratet 2010). Konsekvensene av frafallet antas imidlertid å være større enn tidligere. Dette har sammenheng med at det generelle utdanningsnivået i befolkningen heves samtidig som kompetansekravene i arbeidslivet.

Årsakene til frafall er sammensatte. Tiltak for å bedre gjennomføringen må derfor rettes inn mot ulike aktører og ulike nivå i utdanningssystemet. I yrkesfagene vet man at overgangen fra skole til læretid er en kritisk fase. Mangel på læreplasser er en medvirkende årsak til avbrudd og forsinkelser i yrkesfagene. Det å skaffe flere læreplasser blir derfor ansett som et viktig tiltak for å bedre gjennomføringen.

### **Forslaget om en fornyet samfunnskontrakt**

Karlsenutvalget, det offentlige utvalget som drøftet framtidens yrkesfaglige utdanning, leverte sin innstilling høsten 2008. Hovedbudskapet fra utvalget var at frafallet i yrkesfagene må ned. Det ble påpekt at tilgangen på læreplasser er ett av de kritiske punktene i fagopplæringen. Utvalget foreslo en rekke tiltak for å bedre gjennomføringen i videregående opplæring. Ett av forslagene var at staten skulle ta initiativ overfor alle landsomfattende tariffparter for å vurdere å inngå en ny samfunnskontrakt om forpliktelser til å opprette læreplasser.

Forslaget om en samfunnskontrakt kan forstås som en videreføring av prinsippet om frivillighet som lærlingordningen så langt har vært basert på. Som en motsats til

dette står forslaget om en lovfesting av retten til læreplass. En slik rett for elevene må motsvares av at noen får en plikt til å ta inn lærlinger, og dette vil dermed være et brudd med frivillighetsprinsippet.

Forslaget om en fornyet samfunnskontrakt blir fulgt opp i stortingsmeldingen Utdanningslinja. Igjen vises det til avtalen mellom staten og partene i arbeidslivet før innføringen av Reform 94. Utover dette blir det ikke nærmere definert hva man legger i begrepet samfunnskontrakt. Det er imidlertid rimelig å tolke forslaget som en intensjon om å revitalisere trepartssamarbeidet om fag- og yrkesopplæringen. I november 2010 inviterte kunnskapsminister Kristin Halvorsen partene i arbeidslivet til et møte der temaet var en fornyet samfunnskontrakt. Det er lagt opp til en prosess fram til sommeren 2011, og formålet er å komme fram til en fornyet avtale.

Som ledd i denne prosessen kan det være nyttig å trekke fram noen av hovedelementene i intensjonserklæringen fra 1990. I dette dokumentet signaliserer partene hvilke forpliktelser de er villige til å påta seg. Samtidig gir dokumentet uttrykk for partenes forventninger til myndighetene og hvilke forutsetninger som må være til stede for å innfri målet om læreplasser. utfordringer og dilemmaer som er kommet fram gjennom case-beskrivelsene i denne rapporten, viser at flere av elementene fra Reform 94 fremdeles har stor aktualitet.

### **Læreplasser – omfang og fordeling**

Fra arbeidslivets side var et viktig mål med Reform 94 å motivere flere unge til å søke yrkesfag. I 1980-årene omfattet fagopplæringen bare 10–12 prosent av årskullene. Med Reform 94 var målet at en tredel av elevkullene skulle utdannes gjennom fagopplæringssystemet. Dette var et klart uttrykk for at man ville styrke fagopplæringens rolle som utdannings- og kvalifiseringsvei. Målene for antall læreplasser i ulike sektorer ble fastlagt på grunnlag av sektorens andel av den totale sysselsettingen. Dette førte til et måltall på 5000 nye lærekontrakter per år i kommunesektoren og 1000 læreplasser i statlig sektor. Målet om at en tredjedel av elevkullet skal gjennomføre en fagopplæring, vil være naturlig å diskutere i prosessen fram mot en fornyet samfunnskontrakt. Det samme gjelder måltallet for antall læreplasser i de enkelte sektorer. Omfang og fordeling av antall læreplasser på de ulike sektorene er interessant som et konkret uttrykk for hvilken rolle man ser for seg at fagopplæringen vil spille i ulike deler av arbeidslivet.

### **Partenes innflytelse på dimensjoneringsprosessen**

Et annet spørsmål, som også sto sentralt i forbindelse med Reform 94, gjelder prinsippene for fordeling av læreplasser mellom ulike bransjer og fag. Et viktig prinsipp var at en elev som valgte yrkesfag, skulle være garantert en mulighet til å fullføre opplæringsløpet. En forutsetning for at dette skulle være mulig, var at partene i arbeidslivet

fikk en reell innflytelse på elevantallet i yrkesfagene. I intensjonserklæringen fra 1990 ble det derfor understreket at:

«en positiv integrasjon av elevenes, arbeidslivets og skolenes behov og ønsker er at en sikrer arbeidslivets parter en reell innflytelse på innhold og størrelse på fag- og yrkesopplæringen».<sup>3</sup>

Det ble lagt vekt på at arbeidslivet måtte ha innflytelse på dimensjoneringen av utdanningstilbudet på regionalt nivå, og at også arbeidsmarkedsmyndighetene og voksenopplæringsinstitusjonene måtte involveres i arbeidet med å sikre en dimensjoneringspraksis som også ivaretok arbeidslivets behov for kompetanse.

Ifølge opplæringsloven skal fylkeskommunen planlegge og bygge ut tilbudet i videregående opplæring ut fra hensynet til nasjonale mål, elevenes ønsker og samfunnets og arbeidslivets behov for kompetanse.

I praksis har fylkeskommunene i dimensjoneringen av videregående opplæring lagt størst vekt på elevenes ønsker. Dette kommer blant annet til uttrykk ved at man måler andelen søkere som får innfridd sitt førstevalg. Om målet er at færre elever skal bli stående uten tilbud om læreplass, kan dette også påvirkes gjennom dimensjoneringsprosessen.

På en del områder har det de siste årene ikke vært for få læreplasser, men mangel på søkere. Dette har vi også sett konkrete eksempler på i casene som er beskrevet i denne rapporten. Både i jernbanesektoren og i kraftsektoren har man et stort behov for fagarbeidere, men søkningen til disse fagene blant elever i videregående skole er begrenset. En økning i antall tilbudte læreplasser vil ikke i seg selv bidra til økt gjennomføring. En forutsetning er at det finnes søkere til de læreplassene som tilbys. Manglende samsvar mellom tilbud og etterspørsel handler derfor ikke bare om å skaffe flere læreplasser. Man vil trolig også måtte ta stilling til i hvilken grad elevene bør motiveres til å søke seg til bransjer og fag der det er og vil være behov for arbeidskraft. Et viktig argument for en sterk vektlegging av elevenes valg har vært at ungdom som ikke får innfridd sine utdanningsønsker, vil være mindre motivert for å gjennomføre utdanningen. Et sentralt spørsmål som bør stilles i den forbindelse, er hva som er grunnlaget for elevenes ønsker.

<sup>3</sup> Felles erklæring om fag- og yrkesopplæringen i skole og arbeidsliv fra Landsorganisasjonen i Norge og Næringslivets Hovedorganisasjon. Vedlegg 1. NOU 1991: 4 Veien videre til studie- og yrkeskompetanse for alle.

## Elevenes utdanningsvalg

Forbedret rådgivning og karriereveiledning framstår som sentrale virkemidler for å bedre gjennomføringen i videregående opplæring, i Norge så vel som i en rekke andre land (Markussen 2010). Ved sin gjennomgang av fag- og yrkesopplæringen i Norge i 2008 påpekte OECD behovet for at rådgivning og veiledning av utdanningsvalg i større grad må legge vekt på tilgangen på læreplasser og på arbeidsmarkedsmuligheter. Det er vanskelig å utarbeide prognoser for framtidig arbeidskraftbehov. Beslutningsgrunnlaget bør likevel kunne bedres ved å ta i bruk eksisterende arbeidsmarkedstatistikk og informasjon om lønns- og arbeidsbetingelser i ulike yrker. Systematisk tilrettelegging og analyse av utdannings- og arbeidsmarkedstatistikk burde også kunne gi bedre informasjon om sysselsettingssituasjonen for nyutdannede fagarbeidere i ulike fag. Slike undersøkelser vil kunne gi et bedre grunnlag for elevenes utdanningsvalg og dermed et bedre samsvar mellom elevenes søkning og arbeidslivets kompetansebehov.

## Innholdet i fagene

En diskusjon om utformingen av fag- og yrkesopplæringen kan ikke begrenses til et spørsmål om antall læreplasser, men må også berøre de kvalitative og innholdsmessige aspektene ved opplæringen. Et sentralt spørsmål i den sammenhengen er balansen mellom generell opplæring og bransje- eller virksomhetsspesifikk opplæring.

Kunnskapsløftet viderefører tendensen fra Reform 94 i retning av økt bredde i de yrkesfaglige utdanningsprogrammene. En viktig begrunnelse for økt bredde er at dette gir økt fleksibilitet og bedre muligheter til å tilpasse opplæringen til den enkelte skole og bedrift og til den enkelte elev og lærling. Et annet argument er at bredere basiskompetanse vil gjøre elevene bedre forberedt på framtidige omstillinger og endringer i et arbeidsliv i endring. En yrkesfaglig opplæring skal ikke bare kvalifisere til en bestemt jobb i en bestemt bedrift, men gi et grunnlag for et langt yrkesliv med muligheter for videre kvalifisering. Innledningsvis i dette kapittelet så vi at de samme argumentene også ble framført av partene i arbeidslivet, representert ved LO og NHO, før innføringen av Reform 94.

Økt bredde og større innslag av teori i opplæringen må nødvendigvis gå på bekostning av den faglige spesialiseringen. I flere av virksomhetene som er omtalt i denne rapporten, opplever man at fagene i noen grad er blitt for brede, og at opplæringen av lærlinger er svært ressurskrevende. I virksomheter der man har få alternative rekrutteringsmuligheter, vil man trolig være villig til å strekke seg langt for å sikre seg kvalifiserte fagfolk. I andre virksomheter vil det være en risiko for at man vil slutte å ta inn lærlinger eller ta inn færre lærlinger om man opplever at lærlingene ikke har de kvalifikasjonene som forventes, eller at opplæringen blir for ressurskrevende.

Virksomhetenes erfaringer synliggjør behovet for en diskusjon om de innholdsmessige sidene i fagopplæringen. Denne diskusjonen kan ikke bare finne sted mellom

utdanningsmyndighetene og partene i arbeidslivet på sentralt nivå, men må også involvere aktørene i fag- og yrkesopplæringen på regionalt og lokalt nivå, som yrkesopplæringsnemnder, prøvenemnder, opplæringskontor, skoler og bedrifter.

### **Flere – og lengre – veier til fagbrev**

Et hovedmål med en fornyet samfunnskontrakt er å redusere frafallet i videregående opplæring. Et gjennomføringsmål som har vært mye brukt i Norge, er andelen som har fullført og bestått videregående opplæring fem år etter at man begynner i videregående opplæring. Da har man sagt at normen bør være at videregående opplæring er fullført når man er rundt 21 år.

Før Reform 94 var det gjerne eldre ungdom og unge voksne som ble lærlinger. En forutsetning for at lærlingordningen skulle gå fra å være en rekrutteringsordning til å bli en opplæringsordning, var at man fikk en omfordeling av læreplasser fra voksne til unge søkere. Etter reformen oppnådde man også at det aldersmessige tyngdepunktet for lærlinger ble vesentlig lavere enn før. Likevel er det fremdeles slik at rundt halvparten av lærlingene er eldre enn 18 år når de tegner lærekontrakt. Her er det klare forskjeller mellom ulike fag (Høst 2008).

På noen områder er det fremdeles vanlig å rekruttere voksne lærlinger. Dette kan ha sammenheng med at arbeidet er av en slik karakter at arbeidsgiverne foretrekker noe eldre lærlinger. Anleggsarbeid i jernbanesektoren er et konkret eksempel i denne rapporten. Små håndverksfag er et annet område der man i stor grad tar inn noe eldre lærlinger. Dette kan ha flere årsaker, som at fagene er mindre synlige i utdannings-systemet, eller at et slikt yrkesvalg gjerne krever et noe bredere erfaringsgrunnlag.

I tillegg til at mange av lærlingene fremdeles er eldre ungdom eller unge voksne, vet vi at praksiskandidatordningen spiller en viktig rolle i deler av arbeidslivet. Fagbrev etter praksiskandidatordningen utgjør rundt en tredjedel av alle fagprøver, eller om lag 6000, hvert år. Nær 95 prosent av dem som tar fagbrev som praksiskandidater, er 25 år eller eldre.<sup>4</sup> Blant virksomhetene i denne rapporten er det særlig Baneservice og Statnett som satser aktivt på praksiskandidatordningen som et supplement til lærlingordningen.

SSBs statistikk over utdanningsnivået i befolkningen gir også en indikasjon på at mange fullfører videregående opplæring etter at de har fylt 21 år. Ifølge tall fra 2009 har 31 prosent i alderen 20–24 år ikke fullført videregående opplæring. I aldersgruppen 25–29 år er det 22 prosent som ikke har fullført videregående opplæring, og i aldersgruppen 30–39 år er andelen nede i 17 prosent. Tallene tyder på at mange oppnår kompetanse på videregående nivå som voksne, enten ved å ta fagbrev som praksiskandidater eller ved å bruke retten til å fullføre videregående opplæring som

<sup>4</sup> Kilde: SSBs utdanningsstatistikk.

voksne. Det understreker behovet for et bedre kunnskapsgrunnlag om dem som ikke har fullført videregående opplæring etter fem år. Et bedre kunnskapsgrunnlag er viktig både for å få et riktig bilde av hvor stort frafallet reelt sett er, og av hvilke tiltak som bør iverksettes for å redusere det ytterligere.

## Referanser

- Askildsen, J.E. og Ø.A. Nilsen (2005), «Apprentices and young workers: A study of the Norwegian youth labour market.» *Scottish Journal of Political Economy*, 52 (1), 1–17.
- Berg, L., E. Nebben, Å.A. Seip (1999), *Etter- og videreutdanning i staten. En studie av ti statlige virksomheter*. Fafo-rapport 268.
- Bjørndal, I. (2005), *Videregående opplæring i Norge i 800 år – med hovedvekt på tiden etter 1950*. Forum Bok.
- Bjørnstad, R., D. Fredriksen, M.L. Gjelsvik og N.M. Stølen (2008), *Tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft etter utdanning, 1986–2025*. Rapport 2008/29. Statistisk sentralbyrå.
- Hagen, A., M. Nadim og T. Nyen (2010), *Fagopplæring på nye felt. En kartlegging av virksomhetenes holdninger til nyere fag i tjenesteytende virksomhet*. Fafo-rapport 2010:12
- Hagen, A. og T. Nyen (2005), *Læreplasser i kommunesektoren – omfang og utfordringer*. Fafo-rapport 540.
- Hagen, A. og S. Skule (2007), «Den norske modellen og utviklingen av kunnskaps-samfunnet». I: J.E. Dølvik, T. Fløtten, og J. M. Hippe, *Hamskifte. Den norske modellen i endring*, s. 147–168. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hagen, A., M. Nadim og T. Nyen (2008), *Bruk av fagkompetanse i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2008:28.
- Hernes, G. (2001), «De meste spennende ideer. Tilbakeblikk på et reformtiår». I: H. Jarning, red., *Årbok for den norske skolen*, s. 101–118. Oslo: Stiftelsen Skolen.
- Hernes, G. (2010), *Gull av gråstein. Tiltak for å redusere frafall i videregående opplæring*. Fafo-rapport 2010:03.
- Høst, H. (2004), *Kontinuitet og endring i pleie- og omsorgsutdanningene*. Rokkan-rapport 4-2004, Bergen.

- Høst, H., red. (2008), *Fag- og yrkesopplæringen i Norge – noen sentrale utviklingstrekk*. Rapport 20/2008. NIFUStep.
- Jordfald, B. og J. Svalund (2009), *Alle prater om klima, men ingen om folk. En analyse av kraftbransjens fremtidige kompetansebehov*, Fafo-rapport 2009:49.
- Jørgensen, C. H. (2009), «Fag mellom arbejde, organisation og uddannelse – har fagene fremtiden bag sig?» *Tidsskrift for arbejdsliv*, 11. årg. nr. 3 , 13–31.
- Markussen, E. (2010), *Frafall i utdanning for 16–20-åringer i Norden*. København: Nordisk ministerråd.
- Michelsen, S., H. Høst og J.P. Gitlesen (1998), *Fagopplæring og organisasjon mellom reform og tradisjon. En evaluering av Reform 94. Sluttrapport*. AHS. Universitetet i Bergen.
- Mundal, A. (2002), *Personell ved somatiske sykehus. Sterk vekst og økt kompetanse*. Statistiske analyser , s. 61–72.
- Nadim, M. og A. Hagen (2007), *Lærlingordningen i Spekter*. Fafo-rapport 2007:35. NOU 2008: 18, *Fagopplæring for framtida*.
- Nyen, T. (2004). *Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003*. Fafo-rapport 435.
- Olsen, O. J., H. Høst og S. Michelsen (2008), «Veier fra yrkesopplæring til arbeidsliv. En studie av det norske overgangsregimets effektivitet». I: J. Olofsson og A. Panican, *Ungdomars väg från skola till arbetsliv. Nordiska erfarenheter*. Tema Nord 2008:584, s. 249–332. Nordiska ministerrådet.
- Olsen, O.J. (2010), «Kvalifisering til fag og yrker. Et historisk-sosiologisk og komparativt perspektiv.» *Søkelys på arbeidslivet*, nr 3/2010, s. 244–252.



# Yrkesrettet opplæring i Spekter-området

I denne rapporten beskriver vi hvilken rolle fagopplæringen spiller for noen sentrale virksomheter innenfor Spekter-området. Grunnlaget for beskrivelsen er intervjuer med representanter for virksomhetene. I rapporten diskuteres det også hvorvidt ulike tiltak kan bidra til å øke tilbudet av læreplasser i Spekter-området. Vi diskuterer dessuten andre forhold som kan være sentrale i en diskusjon om en fornyet samfunnskontrakt rundt oppretting av flere læreplasser.



**Fafo**

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 2010:41  
ISBN 978-82-7422-768-2  
ISSN 0801-6143  
Bestillingsnr. 20185