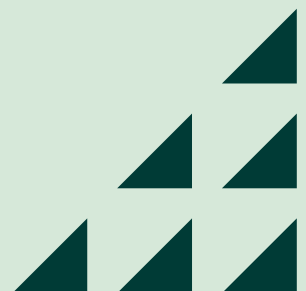


Tove Mogstad Aspøy

Forutsetning og barrierer for deltakelse i praksiskandidatordningen blant ufaglærte tømrere





Forutsetninger og barrierer for deltakelse i praksiskandidatordningen blant ufaglærte tømrere

Hvert år går over 20 000 personer opp til fag- eller svenneprøve i Norge. Av disse har nærmere en tredjedel benyttet seg av retten til å gå opp til fag- eller svenneprøven som praksiskandidater. Praksiskandidatordningen har en sentral plass i norsk arbeidsliv og i norsk fagopplæring, og for mange er den en mulighet til å oppnå en videregående utdanning for voksenalderen. Fagbrevet kan ha betydning for jobbsikkerhet, mobilitet og lønn. Likevel er det mange som ikke benytter seg av ordningen. I dette notatet presenteres funn fra intervjuer med ufaglærte tømrere, og med arbeidsgivere. Det synliggjør viktige årsaker til at det kan være krevende å benytte seg av praksiskandidatordningen, selv med lang arbeidserfaring. Notatet peker ut viktige hindringer for at flere skal benytte seg av ordningen og oppnå fagbrev: språkbarrierer, knapphet med tid, mangel på informasjon om ordningen, og smale arbeidsoppgaver. Intervjuene er gjort blant ufaglærte i byggebransjen, men funnene er også relevante for andre fag og andre yrkesgrupper.

Innhold

Forord	2
1 Innledning	3
1.1 Data og metode	4
2 Praksiskandidatordningen som kvalifikasjon og læringsform	5
3 Tidligere forskning	7
3.1 Motivasjon for å ta fagbrev som voksen	7
3.2 Barrierer og forutsetninger for å delta i læring blant voksne med lite formell utdanning	8
3.3 Byggebransjen og betingelser for læring	10
4 Resultater	11
4.1 Om informantene	11
4.2 Betydning av fagbrevet.....	11
4.3 Forutsetninger og hindringer	13
5 Avslutning	16
6 Litteratur	18

Forord

Dette notatet er skrevet av Fafo på oppdrag av LO. Notatet er basert på intervjuer med ansatte i byggebransjen, og med arbeidsgivere.

Tusen takk til oppdragsgiver ved LO, Benedikte Sterner, for god dialog og anledningen til å jobbe med et viktig tema. Tusen takk til Anna Hagen Tønder, som igangsatte dette prosjektet, om et felt og en gruppe det tidligere har blitt forsket lite på. Anna har vært prosjektleder før hun tiltrådte i nye stilling ved OsloMet, og det har vært en glede å få mulighet til å ferdigstille prosjektet. Tusen takk til informantene som har deltatt, og til de som har gjennomført intervjuene. Takk til forskningsleder Kaja Reegård for kvalitetssikring av notatet, og for gode innspill. En stor takk går også til Fafos informasjonsavdeling ved Sofie Steensnæs Engedal som har klargjort notatet for publisering.

Oktober, 2024

Tove Mogstad Aspøy, forsker

1 Innledning

Hvert år går over 20 000 personer opp til fag- eller svenneprøve i Norge. Av disse er over halvparten ordinære lærlinger, som har fulgt et yrkesfaglig løp i videregående opplæring, med to år i skole og to år i lærebedrift. Noen av dem, like under 10 prosent, er voksenlærlinger, som har benyttet seg av muligheten til å ta videregående opplæring som voksne. Nærmere en tredjedel har imidlertid ikke fulgt det ordinære systemet for videregående opplæring. De har benyttet seg av retten til å gå opp til fag- eller svenneprøven som praksiskandidater (Bratsberg et al., 2017). Praksiskandidatordningen er en ordning for personer som kan dokumentere lang og allsidig yrkespraksis, og som gir mulighet til å melde seg opp til fag- eller svenneprøve uten opplæring i skole eller bedrift. Ved å formalisere realkompetansen sin innenfor et fag, kan man dermed oppnå større grad av anerkjennelse for den erfaringsbaserte kunnskapen man allerede har. Med fagbrevet signaliserer man en kvalifikasjon som er anerkjent i mange deler av det norske arbeidslivet (se også Furholt & Børing, 2024).

Tidligere forskning viser at praksiskandidater har en lignende sosial bakgrunn som de som ikke fullfører videregående opplæring som ungdommer (Bratsberg & Raaum, 2017). Praksiskandidatordningen har dermed en viktig utjevnefunksjon i det norske utdanningssystemet, ved at den bidrar til å redusere sosiale forskjeller. To av tre voksne over 25 år som tar fagbrev som praksiskandidater, fullfører videregående opplæring for første gang som voksne (Bratsberg et al., 2017).

Nyen og Tønder (2023) hevder at fagbrevet kan få en sterkere rolle i arbeidsmarkedet framover. Rent overordnet kan det bli stor mangel på arbeidskraft i enkelte deler av arbeidsmarkedet i framtiden. Statistisk sentralbyrås framskrivninger viser at det kan bli betydelig knapphet på faglært arbeidskraft fram mot 2040 (Cappelen et al., 2020). Samtidig pålegger lov om offentlige anskaffelser oppdragsgivere å stille krav om bruk av lærlinger i offentlige kontrakter, i bransjer der det er særlig behov for lærlinger. Nyen og Tønder argumenterer for at dette kan gi arbeidsgivere insentiver til å tilrettelegge for at flere utenlandske arbeidstakere oppnår formell fagarbeiderkompetanse gjennom praksiskandidatordningen. Dette kan også styrke fagopplæringens sosialt utjevnefunksjon i disse delene av arbeidsmarkedet. Dette, påpeker de, avhenger av hvor mange faglærte som utdannes eller rekrutteres, og hvor sterkt produksjonsmodeller basert på et stort innslag av ufaglært arbeidskraft har slått rot i arbeidslivet. Selv om fagbrevet har en viss status i norsk arbeidsliv, finnes det stor variasjon både innad og på tvers av bransjer, og arbeidslivet i Norge er også preget av en stor andel ufaglærte. Mange av disse er i en sårbar posisjon, ved at de er mer utsatt ved nedbemanning, har mindre utsikter for fast jobb, lavere sjanser for mobilitet og lavere lønn (se bl.a. Aspøy, 2023).

Det er et kjent funn innenfor forskningslitteraturen om voksnes læring at voksne med lite formell utdanning både får mindre tilbud om opplæring, opplever mindre behov for kompetanseutvikling og er mindre interessert i læring og kompetanseutvikling (Aspøy & Tønder, 2012). Dette gjelder særlig dem med grunnskole som høyeste fullførte

utdanning. Hva som hindrer arbeidstakere i å delta i praksiskandidatordningen, som er en dokumentasjonsordning heller enn en opplæringsordning, vet vi imidlertid mindre om.

I dette notatet tar vi utgangspunkt i en bransje der fagbrevet tradisjonelt har hatt en sterk posisjon, men som også kjennetegnes av en stor andel ufaglærte, bygg- og anleggsbransjen. Vi presenterer blant annet funn fra intervjuer med tømrere med lang praksiserfaring, men som ikke har oppnådd svennebrevet i tømrerfaget. Hvordan anser de betydningen av fagbrevet, og hva har hindret dem i å benytte seg av praksiskandidatordningen?

1.1 Data og metode

Datagrunnlaget består av kvalitative intervjuer med ni ufaglærte tømrere og tre arbeidsgivere i bygg- og anleggsbransjen. Intervjuene ble gjennomført i perioden 2015–2020, i prosjektet «Veien til arbeid». Prosjektet pågikk parallelt med et større prosjekt finansiert av Forskningsrådet, «Adult learning, vocational skills and labour market outcomes». Der sistnevnte prosjekt blant annet kartla forklaringer på hvorfor noen voksne velger å formalisere fagkompetansen sin (Tønder & Aspøy, 2017), hva som kjennetegner dem sammenlignet med de som følger den ordinære veien mot fagbrev (Bratsberg et al., 2017); (Bratsberg et al., 2019) samt utfallet av dette på arbeidsmarkedet (Bratsberg et al., 2020), var formålet med prosjektet «Veien til arbeid» å kaste lys over barrierene: Hvorfor lar noen være å formalisere kompetansen sin gjennom praksiskandidatordningen? Informantene i denne studien ble rekruttert gjennom arbeidsgivere, praksiskandidater og voksenlærlinger som deltok i prosjektet «Adult learning, vocational skills and labour market outcomes». Flere av de som har blitt intervjuet i prosjektet som presenteres i dette notatet, hadde dermed kolleger som hadde gått opp til svennebrev via praksiskandidatordningen. Dette var en bevisst strategi for å rekruttere informanter, ettersom vi ønsket å intervjuer ufaglærte som hadde hatt, eller kjente til, muligheten til å ta fagbrev, men som av ulike grunner ikke hadde gjort det.

Intervjuene ble gjennomført som delvis strukturerte intervjuer, og hadde en varighet på 30 min til 1,5 timer. Intervjuene ble gjennomført ansikt til ansikt, med en eller to forskere til stede. Det ble gjort lydopptak av alle intervjuene, som senere ble transkribert. Alle navnene som blir brukt, er fiktive.

De fleste intervjuene ble gjennomført i 2015, og bygg- og anleggsbransjen har gjennomgått flere store endringer siden den gang. Samtidig er det grunn til å anta at hindringene og forutsetningene som kommer fram i disse intervjuene er vel så aktuelle i dag. Funnene fra intervjuene er også relevante for arbeids- og kompetansesituasjonen for ufaglærte innenfor andre fag og yrker.

2 Praksiskandidatordningen som kvalifikasjon og læringsform

I Norge kan voksne oppnå formell fagkompetanse på ulike måter. De kan følge et lære-løp som voksenlærlinger, de kan delta i ordningen om fagbrev på jobb, og siden august 2024, da den nye opplæringsloven trådte i kraft, har de også kunnet delta i såkalt modulstrukturert fag- og yrkesopplæring. Den mest utbredte veien mot fagbrev for voksne er likevel praksiskandidatordningen, som har eksistert siden 1952. Med ordningen kan arbeidstakere ta fag- eller svenneprøven basert på allsidig praksis innen det aktuelle faget. Normalt kreves det fem års relevant og dokumentert arbeidserfaring på fulltid for at man skal kunne benytte seg av ordningen.

Fag- og svennebrevet har stor betydning i det norske arbeidslivet. Samtidig er fagbrevets status annerledes her enn i andre land med godt etablerte systemer for fagopplæring, som Danmark og Tyskland. I Norge er arbeidslivet åpent for ufaglært arbeidskraft i langt større grad. Tyskland har derimot tydeligere lukningsmekanismer som bidrar til å inkludere faglærte i visse goder, mens ufaglærte holdes utenfor (Nyen & Tønder, 2023). Norske arbeidstakerorganisasjoner som organiserer arbeidstakere med utdanning under høyskole- eller universitetsnivå, er i liten grad profesjonsorienterte. Snarere er de preget av en fagbasert kollektivism som også inkluderer ufaglærte innenfor samme stilling og arbeidsfelt, som i Fagforbundet (se bl.a. Aspøy et al., 2013) og Fellesforbundet. Fagbevegelsen i Norge har gått inn for å inkludere ufaglærte i sine forbund, og i større grad jobbe for at ufaglærte og faglærte skal ha samme vilkår. Nyen og Tønder (2023) påpeker at det i mange deler av arbeidslivet har vært vanlig å komme inn som ufaglært, for så å ta fagbrev etter noen år, på grunnlag av arbeidserfaring.

Siden praksiskandidatordningen ble introdusert, har den spilt en viktig rolle i det norske arbeidslivet, blant annet på grunn av kollektive avtaler som gir fagutdannede rett til høyere lønn (Bratsberg et al., 2017). Praksiskandidatordningen er et unikt element i det norske systemet, drevet fram av nettopp arbeidstakerorganisasjoner med en kollektiv tilnærming til fag og arbeid (Nyen & Tønder 2023, s. 84). Arbeidstakerorganisasjoner har også stipendordninger for å bidra til at ufaglærte medlemmer lettere skal kunne benytte seg av ordningen.

For praksiskandidater kan fagbrevet bli et middel for å oppnå visse goder, som høyere lønn, flere arbeidsutsikter og innpass til videre utdanning. Fagbrevet er dermed viktig for arbeidstakeres jobbsikkerhet og mobilitet på arbeidsmarkedet, og muligheten til å delta i ordningen kan betraktes som et aspekt ved jobbkvalitet (Aspøy, 2023). Bratsberg, Raaum og Nyen (Bratsberg et al., 2020) viser også at fagbrevet har betydning for den enkeltes lønnsutvikling, selv om dette gjelder voksenlærlinger i større grad enn praksiskandidater.

Praksiskandidatordningen

Ifølge opplæringsloven (§3-5) skal praksiskandidatordningen gi personer med lang praksis i et lærefag mulighet til å dokumentere sin kompetanse og oppnå fag-/svennebrev. Praksisen skal være minst 25 prosent lengre enn læretiden, og den skal dekke de mest vesentlige delene av Vg3-læreplanen. Arbeidstakere som ønsker å gå opp til fag- eller svenneprøve basert på realkompetanse, må først bestå en skriftlig eksamen som privatist før de kan melde seg opp til fag- eller svenneprøven. Eksamenen er utarbeidet av Utdanningsdirektoratet.¹ Det er Vg3-læreplanen i lærefaget som er pensum for eksamen, og den skal vise om praksiskandidaten har oppnådd kompetansemålene i Vg3-læreplanen for faget. Den samme læreplanen er grunnlaget for den praktiske prøven. Praksiskandidater trenger imidlertid ikke å ha bestått fellesfagene (norsk, engelsk, matematikk, naturfag, samfunnsfag og historie) for å få utstedt fag- eller svennebrev (Utdanningsdirektoratet, 2020). De som har oppnådd fagbrev uten å ha bestått fellesfagene har, ifølge opplæringsloven §18-7, ikke rett til påbygging til generell studiekompetanse. Disse har i stedet rett til opplæring som voksen fram mot generell studiekompetanse (Utdanningsdirektoratet, 2024a).

Det er kandidaten selv som har ansvaret for å sette seg inn i læreplanen for faget, og forberede seg på den praktiske prøven. For noen vil praksiskandidatordningen innebære at man tilegner seg mer kompetanse gjennom forberedelser til den teoretiske og den praktiske prøven. For mange vil kunnskapen man har opparbeidet seg gjennom å jobbe som ufaglært, den uformelle læringen, være langt viktigere (se også Aspøy et al., 2013). For mange vil innholdet i prøven være velkjent etter flere år med praktisk arbeid, og den teoretiske og den praktiske prøven kan dermed gjennomføres uten store forberedelser. I slike sammenhenger blir det å gå opp til fag- og svenneprøve etter praksiskandidatordningen en demonstrering av tillært kunnskap gjennom uformell læring i arbeidet, mer enn kunnskap oppnådd gjennom organisert opplæring. For andre vil ordningen innebære en mer krevende forberedelsesprosess, og noen deltar i omfattende kurs for å gå opp til den teoretiske Vg3-prøven. Behovet for dette kan variere både etter fag og kandidat. Noen fag, for eksempel det nye ventilasjonsteknikkfaget, (Nyen og medforfattere, under arbeid) tilbyr det aktuelle opplæringskontoret kurs på opptil 200 timer for at praksiskandidater skal kunne tilegne seg den nødvendige forkunnskapen for å bestå prøvene. I et fag som barne- og ungdomsarbeiderfaget er nettopp den teoretiske forankringen et viktig element som skiller faglært fra ufaglært (Aspøy et al., 2023), og mange kommuner organiserer forberedende opplæring for praksiskandidater i dette faget (se bl.a. Aspøy et al., 2013)

¹ I noen fag er det krav om to skriftlige eksamener. Den ene skal utarbeides etter læreplanen for Vg2, og den andre skal utarbeides etter læreplanen for Vg3 (Utdanningsdirektoratet, 2020).

3 Tidligere forskning

3.1 Motivasjon for å ta fagbrev som voksen

Personer med videregående opplæring som høyeste utdanning deltar mindre i formell videreutdanning enn personer med høyere utdanningsnivå. Hvis man ser på aldersgruppen 30 til 57 år, blir det anslått at det bare er en til to prosent i den førstnevnte gruppen som deltar i videreutdanning (NOU 2019: 12). Selv om andelen sysselsatte i formell utdanning har vært jevnt synkende siden arbeidslivsbarometeret startet i 2010 (Ingelsrud et al., 2023), har antallet som oppnår fag- eller svennebrev som praksiskandidater likevel holdt seg stabilt.

I undersøkelser om voksnes læring, for eksempel i YS' arbeidslivsbarometer (Ingelsrud et al., 2023), skiller man gjerne mellom tre ulike typer motivasjon for å delta i opplæring. Dette er jobbrelevante, intellektuelle og instrumentelle forklaringer. Ingelsrud og medforfatterne (2023) peker på jobbrelevante forklaringer som kan være knyttet til jobben man har, men også til muligheter for mobilitet på arbeidsmarkedet. Forklaringer knyttet til jobben man har handler om deltakelse for å minske sannsynligheten for å miste jobben, å gjøre jobben bedre, få høyere lønn eller det å bli pålagt å delta. Forklaringer knyttet til det å bytte jobb eller yrke kan være det å øke mulighetene for å få en jobb, eller å starte egen bedrift. Intellektuelle forklaringer handler om å delta for å øke kunnskapen eller ferdigheter innenfor et emne som deltakeren er interessert i. Instrumentelle forklaringer kan handle om det å oppnå en sertifisering eller et sertifikat (Ingelsrud et al., 2023). Praksiskandidatordningen er en dokumentasjonsordning, ikke en opplæringsordning. Slik sett representerer ordningen et instrumentelt aspekt ved formell kompetanse som berører verdien av selve fagbrevet.

Det er krevende å bli gammel i tømrreryrket, og yrket er også vanskelig å kombinere med fysiske skader. Et svennebrev i tømrrerfaget gir imidlertid muligheter for å bli kvalifisert for andre stillinger og yrker. Man kan blant annet bli byggmester gjennom mesterbrevordningen, en kreditering som er anerkjent på arbeidsmarkedet innenfor bygg og anlegg. Svennebrevet gir også mulighet for fagskoleutdanning i byggingeniørfaget. Som mester eller byggingeniør får man også lettere innpass i ulike sertifiserings- og godkjenningsordninger for å bli takstingeniør (Utdanning.no, 2023). Dermed kan svennebrevet i tømrrerfaget handle vel så mye om muligheter i andre deler av arbeidsmarkedet.

I en undersøkelse blant tillitsvalgte innenfor en rekke ulike virksomheter, oppgir rundt halvparten av de tillitsvalgte i LO at blant deres ansattgrupper er det stor interesse for å oppnå fagbrev. Blant YS's tillitsvalgte oppgir 30 prosent det samme (Aspøy et al., 2024). En studie av tømrrere og barnehagemedarbeidere som hadde oppnådd fag- eller svennebrev som voksne, kan gi oss noen svar på hva som gjør at så mange velger å benytte seg av praksiskandidatordningen (Tønder & Aspøy, 2017). Intervjuene med 16 tømrrere og elleve barne- og ungdomsarbeidere synliggjorde ulike forklaringer. De fleste ønsket å få fag- eller svennebrevet for å styrke posisjonen sin på arbeidsmarkedet, og for å få flere muligheter til videre utdanning. En arbeidsinnvandrer i utvalget forklarte at han ønsket svennebrevet for å markere seg som kompetent og motivert sammenlignet med

andre arbeidsinnvandrere i yrket. Slik han opplevde det, ble faglærte tømrere mer verdsett på byggeplassen. En faktor som kjennetegnet de 16 tømmerne, var at de beskrev en glede ved å lære nye ting. De brukte ikke dette som begrunnelse for å oppnå svennebrevet, for disse informantene var veien mot svennebrevet primært en dokumentasjon av den erfaringsbaserte kunnskapen de allerede hadde. Gleden ved å lære nye ting var likevel en faktor som påvirket deres ønske om å jobbe som tømrere, og på denne måten ble også svennebrevet mer aktuelt.

Det er dermed viktig å merke seg at for informantene i denne studien var ikke lønnsøkning den drivende faktoren, selv om dette også hadde betydning. Dette skyldtes nok delvis at flere av de som ble intervjuet allerede ble lønnet som fagarbeidere. Dette kan samtidig tyde på en sammenheng mellom det at arbeidsgiver tilrettelegger og oppmuntrer til å oppnå fagbrevet, og at arbeidsplassen har lønnsvilkår som ivaretar ufaglærte. Ut fra denne ene studien kan vi likevel ikke konkludere med at det finnes en slik sammenheng. For noen hadde lønnsøkningen betydning, selv om selve økningen ble beskrevet som moderat. At det å gå fra ufaglært til faglært på arbeidsplassen har liten betydning for lønnsutvikling, kommer også fram i undersøkelser blant andre arbeidsfelt, som pleie- og omsorgstjenester. Her beskrives større lønnsøkning som noe som kunne bidratt til at flere ønsket å benytte seg av praksiskandidatordningen (Aspøy et al., 2013, s. 58).

Selv om formalisering av fagkompetanse gjennom praksiskandidatordningen ikke nødvendigvis krever omfattende deltakelse i organisert opplæring, vil det likevel kreves for å kunne bestå den teoretiske prøven. Fagprøven innebærer også en vurderingssituasjon som kan være ukjent for mange. For noen kan tanken på å gjennomføre en eksamen være skremmende. Tidligere forskning på kompetanseheving i barnehager viser at her kan arbeidsgivere gi verdifull støtte, for eksempel ved å veilede deltakeren i skriftlig oppgavebesvarelse (Aspøy et al., 2013, s. 77). Et viktig poeng er at støtten fordrer at arbeidsgiver besitter denne kompetansen og erfaringen.

3.2 Barrierer og forutsetninger for å delta i læring blant voksne med lite formell utdanning

Ingelsrud og medforfatterne (2023) redegjør også for tre ulike typer barrierer for deltakelse i læring blant voksne: institusjonelle barrierer, situasjonelle barrierer og disposisjonsbarrierer. Institusjonelle barrierer er knyttet til opplæringsinstitusjonen, og kan for eksempel dreie seg om mangel på opplæringstilbud, at tilbudet er for dyrt eller at det kreves spesifikke kvalifikasjoner for å delta. Situasjonelle barrierer handler om konteksten rundt personen selv, som familie- og jobbsituasjon. Dette inkluderer støtten som gis fra arbeidsgiver. Disposisjonsbarrierer handler om personenes egne holdninger til læring, og oppfatning om seg selv. Som Ingelsrud og medforfatterne (2023) påpeker, kan barrierene ligge på flere nivåer, og det kan være et gjensidig samspill mellom dem. For eksempel kan mangelen på støtte fra arbeidsgiver påvirker den enkeltes oppfatninger om seg selv som deltaker, slik at man tenker at man ikke har noe personlig behov for å delta (2023: 50).

Selv om arbeidstakere med lang erfaring har rett til å gå opp til fag- eller svenneprøven, er ikke formelle rettigheter tilstrekkelig for å få voksne arbeidstakere til å delta i

ordningen. Som nevnt i forrige avsnitt, kan forberedelsene til prøven være krevende, både faglig og tidsmessig. Dermed har arbeidsgivers innsats en betydning. Tidligere forskning viser at selv om interessen for å oppnå fagbrevet kan være stor blant ansatte selv, varierer graden av tilrettelegging hos arbeidsgiver. En undersøkelse fra 2013 om vilkår for læring i kommunene, viste for eksempel at bare halvparten av kommunene tilrettela for at barne- og ungdomsarbeidere skal kunne ta fagbrev som praksiskandidater. For to andre arbeidsfelt i samme undersøkelse, kontor og administrasjon og vaktmestertjenester, er andelen enda lavere. Innenfor pleie og omsorg er andelen kommuner som oppgir at de har slik tilrettelegging på hele 84 prosent. Tilrettelegging innebærer blant annet permisjon med lønn for å delta i opplæringen som for mange er nødvendig for å bestå den teoretiske prøven. Ofte prioriteres fast ansatte for deltakelse i praksiskandidatordningen på arbeidsplassen. Undersøkelsen av læringsvilkår i kommunene viser at økonomisk tilskudd, for eksempel i form av stipend fra fagforening, kan være avgjørende for deltakelse (Aspøy et al., 2013). Det er nærliggende å anta at dette særlig er tilfelle i kommuner som ikke aktivt tilrettelegger.

Graden av tilrettelegging i offentlig sektor varierer dermed etter fagområde. NHOs kompetansebarometer tyder på stor variasjon i både interesse for kompetanseheving og tilrettelegging for deltakelse i det private næringslivet, uten at undersøkelsen kartlegger deltakelse i praksiskandidatordningen spesifikt (Furholt & Børing, 2024). Som i offentlig sektor, pekes utfordringer med å gi ansatte fri og kostnader knyttet til kompetanseutvikling ut som viktige hindringer for deltakelse i kompetanseutvikling. En stor andel av respondentene fra arbeidslivet, over 40 prosent, er enige i påstanden om at ansatte ikke ønsker å delta i kompetanseheving og at det er en av årsakene til manglende deltakelse. 76 prosent av bedriftene oppgir samtidig at de har behov for å rekruttere ansatte med fagutdanning (Furholt & Børing, 2024). Hva som ligger bak det som framstår som et manglende ønske om å delta, er mindre tydelig i denne undersøkelsen. Tidligere forskning viser at voksnes motivasjon og lyst til å delta i læringsaktiviteter er avhengige av konteksten både på arbeidsplassen og privat, og årsaker som «motivasjon» oppstår ikke i et vakuum (Aspøy & Tønder, 2012). I en spørreundersøkelse blant tillitsvalgte i et bredt spekter av arbeidsplasser, framstår institusjonelle barrierer som en langt større hindring enn personlige, eller disposisjonsmessige, barrierer. Bare ti prosent av de tillitsvalgte anser manglende interesse blant ansatte som en stor hindring for deltakelse i kompetanseutvikling. Til sammenligning oppgir over 40 prosent av de tillitsvalgte at høyt arbeidspress hindrer deltakelse i kompetanseutvikling, og en av tre oppgir at manglende økonomisk tilrettelegging fra arbeidsgiver i stor grad er en barriere for deltakelse (Aspøy et al., 2024).

Typene av barrierer kan også legges fram som forutsetninger: For at voksne skal delta i opplæringsaktiviteter, må både institusjonelle, situasjonelle og disposisjonsmessige forutsetninger være på plass. Det er avgjørende at man har et opplegg lokalt for å motivere og tilrettelegge for deltakelse (Aspøy et al., 2013). Dette viser også intervjuene med tømmerne og barne- og ungdomsarbeiderne som hadde oppnådd fagbrev (tilrettelegging på arbeidsplassen). Å kunne benytte seg av praksiskandidatordningen, krever også at man har informasjon om ordningen og dens rammebetingelser. Tillitsvalgte på arbeidsplassen kan ha stor betydning for å spre informasjon om opplæringsmuligheter (Aspøy et al., 2013).

3.3 Byggebransjen og betingelser for læring

For mange ufaglærte kan manglende norskkunnskaper være en hindring for å oppnå formell fagkompetanse. Norsk byggebransje kjennetegnes av en stor andel arbeidstakere som ikke behersker norsk. Dette påvirker det sosiale fellesskapet på arbeidsplassen, og både arbeidsgivere, arbeidstakere og fagforeningsrepresentanter opplever at samholdet gradvis har blitt svekket både på byggeplasser og i bedrifter gjennom 2000-tallet (Haakestad 2021). Mangelen på norskkunnskaper har også betydning for mulighetene til å oppnå svennebrevet som praksiskandidater, selv etter mange år med allsidig praksis.

Norskkompetansen blant arbeidstakere født i utlandet blir beskrevet i en forskningsrapport av Ødegård og Andersen (Ødegård & Andersen, 2020). Her peker forfatterne på spriket i rettigheter mellom arbeidsinnvandrere på den ene siden, og asylsøkere, flyktninger og familiemedlemmer fra land utenfor EØS-området på den andre. Der de sistnevnte har rett og plikt til å delta i språkopplæring, har arbeidsinnvandrere fra EØS-området ingen rett til språkopplæring når de kommer til Norge, og heller ingen plikt til å lære norsk. Samtidig legger norske bedrifter stor vekt på norskkunnskaper, både skriftlig og muntlig. Forfatterne trekker fram en spørreundersøkelse blant arbeidsgivere fra 2018, som viste at 80 prosent av NHO-bedriftene mente at norsk skriftlig og muntlig språkkompetanse hadde betydning for bedriften. Denne andelen gjaldt også for Byggenæringens Landsforening (BNL). Halvparten av bedriftene mente at de hadde behov for fremmedspråk. I norsk integreringspolitikk regnes gjerne arbeidslivet som den viktigste arenaen for språkopplæring og sosial integrering. Ødegård og Andersen (2020) peker imidlertid på at det er ingen automatikk i dette, og forskning viser at innvandrere ikke nødvendigvis lærer språk selv om de er i arbeid (Randen et al., 2018, her i Ødegård & Andersen, 2020). Behovene for norskkunnskap blir til en viss grad dekket av arbeidsgivere: I 2017 tilbød over en av tre bedrifter innenfor bygg og anlegg, og nærmere halvparten av bedriftene i industrien, språkopplæring for sine ansatte (Ødegård & Andersen, 2020). I en undersøkelse fra 2015 begrunner flertallet av de som ikke tilbyr slik opplæring det med at det ikke er nødvendig. Andre viktige grunner er at det er for dyrt for bedriften å tilby dette, at det ikke finnes nok tid, eller at det manglet et tilbud i nærheten. Engelsk ble trukket fram som omtrent like viktig for bedriftene som norskkunnskaper (Vox, 2015, her i Ødegård & Andersen, 2020).

Arbeidsmarkedet gir dermed ikke tilstrekkelige betingelser for at arbeidsinnvandrere skal oppnå det nivået av norsk som kreves for at de skal kunne formalisere fagkompetansen sin. I 2022 kom Arbeidsinnvandrerrutvalget med sin utredning, der de blant annet kommer med anbefalinger knyttet til språkopplæring (NOU, 2022). Utvalget peker på at utfordringene arbeidsinnvandrerne møter i arbeidslivet, blir forsterket av begrensede norskkferdigheter, som igjen bidrar til redusert deltakelse på øvrige samfunnsområder. Utvalgets flertall anbefaler å vurdere å stille krav til norskkferdigheter i HMS-utsatte bransjer, som bygg- og anleggsbransjen. Et flertall anbefaler også at det innføres en lovfestet rett til norskopplæring for arbeidsinnvandrere.

4 Resultater

I det følgende går vi videre med å presentere funn fra intervjuene med ufaglærte tøm-
rere i byggebransjen.

4.1 Om informantene

Fire av de ni tømmerne vi intervjuet var ansatt i byggefirmaer på Nord-Jæren, mens fem av dem var ansatt i firmaer lokalisert i Oslo eller Akershus. En av informantene var norsk, en var fra et annet land i Norden og syv kom fra ulike land i EØS-området. To av disse hadde fagbrev i snekker- eller tømmerfaget fra hjemlandet. De andre hadde enten fullført VGO eller en yrkesrettet utdanning i et annet fag fra før. To av informantene snakket ikke norsk, og intervjuene ble gjennomført på engelsk. De fleste har startet i et byggefirma som hjelpearbeidere. Flere har også blitt bas, som vil si at de leder et arbeidslag for et byggeprosjekt.

4.2 Betydning av fagbrevet

Tidligere beskrev vi hvordan forskning på livslang læring peker på ulike jobbrelaterte forklaringer på deltakelse. Slike forklaringer er nært knyttet til den antatte betydningen av å ha fagbrev, og hvilke fordeler det kan bringe med seg. Dersom man som tømmer ønsker å ta fagskoleutdanning, er svennebrev et krav. «Kristian» forklarer at svennebrevet er et nødvendig element i den kvalifikasjonen han ønsker å oppnå, teknisk fagingeniør. Ut fra de ulike typene av forklaringer vi redegjorde for tidligere, kan dette betraktes som en instrumentell begrunnelse. Samtidig viser Kristians forklaring at det ikke nødvendigvis er meningsfullt å skille mellom instrumentelle og jobbrelaterte forklaringer, fordi denne instrumentelle forklaringen åpenbart er jobbrelatert i utgangspunktet. Også «Pavel» anser fagbrevet som en stor fordel dersom han skulle ønske å jobbe et annet sted, eller for eksempel ved nedbemanning:

Hvis jeg plutselig må gå herfra. Eller jeg bestemmer meg å gå herfra, å finne en annen jobb. Da blir det mye lettere å finne en jobb med fagbrev. (Pavel, fagutdannelse fra Polen)

Pavel anser det som lite sannsynlig at han vil kunne få en jobb i et annet stort entreprenørfirma uten fagbrev. Dette er noe seriøse aktører krever, slik han har erfart det.

Intervjuene viser også det som i litteraturen kalles for intellektuelle forklaringer på å delta i opplæring som voksen (Ingelsrud et al., 2023). «Casper» forklarer at en viktig grunn til at han ønsker å få svennebrevet, er mulighetene for å lære mer om faget. Han ønsker blant annet å lære flere fagord, som vil være nyttige i det daglige arbeidet. Nye forskrifter, for eksempel knyttet til energikrav, er også noe han kunne tenke seg å ha mer kunnskap om. Dermed anser han selve teoridelen av fagbrevet som fordelaktig:

Den [teoridelen av fagbrevet] kan hjelpe i hverdagen på jobben fordi det er mye endringer som kommer nå. For eksempel energikrav eller forskrifter som kommer med

endringer. Det er godt å følge med på alt dette, ikke sant? Å bli mer sikker på hva man driver med. (Casper, ufaglært tømrer og bas)

Ved å gå gjennom den teoretiske opplæringen, kan han oppnå større grad av selvtillit, forteller han, og det synes han er viktig. At det å formalisere fagkompetansen sin kan gi mer selvtillit i arbeidet, er noe som også kommer fram i intervjuene med barne- og ungdomsarbeidere som hadde tatt fagbrevet som praksiskandidater (Tønder & Aspøy, 2017). For dem handlet selvtillit hovedsakelig om to aspekter. Opplæring knyttet til teori-delen av fagbrevet ga dem noen teoretiske «knagger» å henge erfaringsbasert kompetanse på, og dette gjorde dem tryggere i måten de gjorde arbeidet sitt på i etterkant. De følte også at fagbrevet innebar et signal om at de faktisk var kompetente i arbeidet sitt, og dette hadde særlig betydning for dem i møte med barnas foresatte. Fagbrevets symbolske betydning ble derfor viktig. Det Casper beskriver er derimot selvtillit knyttet direkte til det å ha kjennskap til framgangsmåter og forskrifter som er nødvendige for å utføre arbeidsoppgavene på en god måte.

En arbeidsgiver beskriver på sin side hvordan faglært kompetanse gir større gevinst i offentlige oppdrag, fordi betalingen differensieres etter faglært og ufaglært. Dette kan dermed være en viktig motivasjon for arbeidsgivere som tar oppdrag for det offentlige, ifølge ham.

Intervjuene med arbeidsgiverne synliggjør en annen viktig jobbrelatert fordel ved å ha svennebrevet i tømrerfaget. Dette handler om mulighetene for mobilitet på arbeidsmarkedet. For en tømrer vil et fagbrev representere en trygghet for den enkelte arbeidstaker, som ikke bare handler om mulighetene for å bytte jobb til et annet byggefirma på kort sikt. Arbeidsgiverne vi har intervjuet, påpeker at det er belastende for kroppen å stå i jobben som tømrer over mange år, enten man er ufaglært eller ikke. Det å ha muligheten til å gå inn i en annen type jobb, er derfor viktig, og med svennebrevet blir denne muligheten styrket. Det er få som pensjoneres som tømrere, forklarer en arbeidsgiver. Dette er også litt av grunnen til at de som ledere oppmuntrer de ansatte til å få seg fagbrevet. Da kan de lettere bli byggeledere på sikt, og har man lang erfaring og fagbrev, er man ettertraktet på arbeidsmarkedet. Da «får du jobb uansett», ifølge en av informantene. Med fagbrev kan du også få vaktmesterjobber, og med denne formalkompetansen har man også mulighet for å få jobb i stat eller kommune. Svennebrevet vil også være viktig dersom man blir utsatt for en ulykke som gjør at man ikke lenger kan jobbe som tømrer:

Hvis de skal komme utfor en ulykke, eller noe skal skje en gang. Da står de sterkere med fagbrev selv om man har vært yrkesaktiv i mange år ... så kan en mye lettere gå over i en administrativ stilling eller ... gå litt videre, ta noen kurs og noe. Hvis du ikke har noe, er det vanskeligere for folk å ta deg inn i sånne stillinger. Så det har vært grunnen til at vi har vært pådrivere for det, da. (Arbeidsgiver, byggefirma)

Denne arbeidsgiveren påpeker at selv om det er gunstig for firmaet at ansatte har svennebrev og framstår som seriøse og kompetente, er svennebrevet først og fremst en fordel for arbeidstakerne selv. I dette firmaet blir faglærte og ufaglærte lønnet likt, og

svennebrevet for lønnens skyld er ikke så relevant. Dette blir bekreftet av ansatte fra samme bedrift, som ble intervjuet i forbindelse med prosjektet som handlet om motivasjon for å ta fagbrevet som voksen (Tønder & Aspøy, 2017).

At svennebrevet gir en viktig sikkerhet dersom man skulle bli syk eller få en arbeidskade, trekkes ikke fram som en faktor av informantene uten fagbrevet. Poenget resonnerer imidlertid godt med intervjuene blant tømrere som hadde oppnådd svennebrevet (Tønder & Aspøy, 2017). Blant disse informantene var det blant annet en tømrer som hadde fått en arbeidsskade, og som hadde fått svennebrevet som praksiskandidat for å kunne utdanne seg videre til takstmann. Det var likevel først når han hadde fått skaden, og innså at han ikke kunne jobbe som tømrer på sikt, at han bestemte seg for å formalisere fagkompetansen sin. At de ufaglærte tømrerne som ikke har oppnådd fagbrevet ikke nevner denne faktoren i intervjuene, kan både skyldes at de ikke kjenner til eller har tenkt over denne fordelene. Det kan også skyldes at det ikke ble spurt systematisk om dette i intervjuene. Det er likevel nærliggende å tro at større oppmerksomhet rundt denne betydningen av fagbrevet også kunne ha bidratt til å få flere ufaglærte tømrere interessert i å formalisere fagkompetansen sin. Denne betydningen av fagbrevet gjelder imidlertid ikke for alle fag. For eksempel vil et fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget ikke gi grunnlag for andre typer stillinger innenfor samme arbeidsfelt. Det å fullføre videregående opplæring er likevel en faktor som kan ha stor betydning for ansatte, også for denne gruppen fagarbeidere.

I studien av de som har oppnådd svennebrevet (Tønder & Aspøy, 2017) hevdet en av arbeidsinnvandrerne vi intervjuet at fagbrevet kunne gi ham økt status på byggeplassen. Intervjuene som har blitt presentert i dette kapitlet, tyder imidlertid på at dette ikke nødvendigvis gjelder alle arbeidsplasser og at mange ufaglærte opplever at det først og fremst er realkompetanse og det å mestre håndverket, som gir status og respekt. Formell fagkompetanse er dermed ikke nødvendigvis noe arbeidsgivere er veldig opptatt av, så lenge man er dyktig og kompetent som tømrer. Samtidig påpeker flere av informantene at kravene til formell fagkompetanse har blitt strengere etter at de startet i bransjen, og at de anser det som mindre realistisk på intervjutidspunktet å starte i ny jobb som ufaglært tømrer, sammenlignet med da de startet i bransjen.

4.3 Forutsetninger og hindringer

Intervjuene med ansatte i tømrerfaget synliggjorde to viktige hindringer: språkbarrierer og familieforpliktelser/lite tid. Samtidig kastet intervjuene lys over to andre mulige hindringer, nemlig mangel på informasjon, og arbeidserfaring kjennetegnet av smale arbeidsoppgaver. Hindringene er knyttet til den teoretiske delen av vurderingen som praksiskandidatene må gjennom før de kan gå opp til den praktiske fagprøven.

Pavel forteller at han kunne tenke seg å få svennebrevet, og han tror også at han ville klart den praktiske prøven uten problemer. Han kjenner også til et kursopplegg som han har fått høre om gjennom arbeidsgiveren. Samtidig forteller han at han strever med å forstå alt så godt som han burde for å kunne gjennomføre den skriftlige prøven, og han ser ikke for seg at han vil klare å komme seg gjennom læreboken som må leses i forkant av kurset.

Jeg synes at det blir litt mye problem for meg. Når du leser, når du får et ark med masse, masse spørsmål angående fagbrevet. Så må du forstå 100 prosent, ikke sant? Et lite ord kan ha mange forskjellige betydninger. (Pavel, fagutdannet snekker fra Polen)

For Pavel er det dermed den språklige barrieren som er den virkelige utfordringen, og han vil ha behov for å komme opp på et høyere norsknivå for å kunne benytte seg av praksiskandidatordningen.

En annen viktig hindring, er familieforpliktelser og mangel på tid. Casper forklarer at han forsørger sin kone og datter, og at det er vanskelig for ham å planlegge for å ta svennebrev i tillegg. Casper har lært både norsk og engelsk siden han kom til Norge, og har også studert i hjemlandet Polen. Han ønsker egentlig å få mer opplæring, også i norsk. Som bas i firmaet han jobber i, tar han også ekstraarbeid, og det er vanskelig å få tid til å delta på kurs på fritiden:

Jeg vil også gå på kurs og lære meg mer, men jeg har ikke tid til noe mer. Jeg jobber faktisk 110 prosent stilling. (Casper, ufaglært tømrer og bas)

Samtidig er det ikke nødvendigvis slik at en ufaglært ansatt har full innsikt i hva slags form for opplæring som faktisk kreves. Også «Leo» forklarer at han ikke har mulighet til å reise langt for å følge undervisningen som kreves for å ta den påkrevde teoriprøven. Han kunne godt tenke seg å lese til prøven hjemme, men er usikker på om det er mulig:

Jeg vet ikke om det er noen løsning, at man kan lære seg hjemme og så ta fagbrev ... sånn fagtest på jobb. Det er fint. Jeg vet ikke, jeg har ikke peiling. Men hvis det er mulig at man kan ta fagtest på jobb og lære seg hjemme. Det vil jeg gjerne. Hvis det ikke koster mye for meg og at jeg ikke må bruke mye ekstra tid, på å kjøre til Oslo for eksempel. Da kommer jeg veldig sent hjem, ikke sant? (Leo, ufaglært tømrer og bas)

I realiteten må ikke praksiskandidater følge obligatorisk undervisning for å kunne ta teoriprøven. Sitatet demonstrerer betydningen av informasjon om hvilke muligheter man har. Selv om dette er informasjon man kan skaffe på egen hånd, kan en slik antagelse fungere som en barriere. For å finne mer informasjon om hvordan man skal gå fram for å bestå den skriftlige eksamenen, krever det kanskje en forståelse av at praksiskandidatordningen kan være aktuelt i utgangspunktet.

For noen arbeidstakere kan det å lese på egen hånd være en vei mot å bestå teoriprøven og gå opp til svenneprøven som praksiskandidat. For andre kan imidlertid organisert opplæring være en viktig motivasjon. To av informantene påpeker at det å kunne følge et kurs kan være viktig for å kunne gjennomføre den teoretiske delen. Dersom slike kurs gis som nettundervisning i digitale klasserom, kan det være enklere å gjennomføre i praksis – inkludert for ufaglærte tømre som «Leo», som har lang reisevei for å kunne delta på fysiske kurs.

En fjerde hindring er utfordringen med at arbeidsplassens virksomhet og oppgaver er smalere enn det som kreves for å bli faglært tømrer. Bygg- og anleggsbransjen kjennetegnes av stor variasjon når det gjelder byggeteknikk og materialer. Selv med mange

års erfaring som bas i byggebransjen, kan kompetansen man har oppnådd likevel være avgrenset sammenlignet med bredden som ligger i tømrerfaget. Dette kommer blant annet fram i intervjuet med Kristian. Kristian forklarer at han har gjennomført teoriprøven og venter på resultatene. Han forteller at han tok en sjanse da han meldte seg opp til prøven, ettersom han ikke hadde lest noe særlig på forhånd.

Intervjuer: Men vil du si at for en tømmer som har jobbet noen år i gamet, så er det piece of cake å ta en sånn eksamen?

Informant: Det tror jeg kommer veldig an på hva den tømmeren har gjort. Jeg for eksempel har jo ikke laget en terrasse en eneste dag i mitt liv, eller jobbet med tak. Det er hovedsakelig gips jeg jobber med. (Kristian, ufaglært tømmer og bas)

En mer spesialisert byggeprosess med innslag av underentreprenører har gjort at mange arbeidstakere i praksis ofte har smale oppgaver. Det kan gjelde både for innvandrere og andre, men arbeidsinnvandring har vært en av faktorene som har gjort en slik spesialisering mulig, og delvis nødvendig fordi de fleste ikke har fagutdanning tilsvarende tømmer fra hjemlandet (Haakestad, 2021). At mange ansatte i entreprenørbedrifter har smalere arbeidsoppgaver enn det som egentlig ligger i tømrerfaget, både tradisjonelt og etter læreplanen, er et tema som også kommer fram i et forskningsprosjekt om fag- og svenneprøver, der prøvenemndsmedlemmer beskriver tilfeller hvor lærlinger «bare har drevet med gipsing i to år» (Aspøy et al. 2023). Man kan stille spørsmål ved om en slik læretid er forenlig med god kvalitet i fagopplæringen. Et viktig poeng er likevel at lærlinger, i motsetning til praksiskandidater, skal få dekket det lærebedriften mangler av arbeidsoppgaver på andre måter. De fleste lærebedrifter i tømrerfaget er medlem av et opplæringskontor, som sikrer en viss bredde i opplæringen selv om arbeidsfeltet til lærebedriften er litt smalt. Praksiskandidater har ikke denne muligheten til å sikre seg en bred realkompetanse utenfor arbeidsgiverens domene. Å oppnå femårig «allsidig praksis», som praksiskandidatordningen krever, er dermed ikke nødvendigvis en realitet for ufaglærte tømmer og hjelpearbeidere på byggeplasser. For noen kan det å gå opp til svenneprøve i tømrerfaget som praksiskandidat derfor bli en omfattende utførelse, fordi det kan kreve opplæring i tillegg til ordinær arbeidstid. Det er samtidig som en antagelse i ordningen at innholdet i faget er noe praksiskandidaten skal kjenne til gjennom erfaringen som ufaglært, noe dette sitatet fra en arbeidsgiver illustrerer:

Men det er klart teorien er god for de å ha med, men de har nok lært mye av det på veien før de på en måte tar det kurset. For de skal jo vite sammenhengene og resultatet av det de gjør til enhver tid. (Arbeidsgiver, byggefirma)

Denne implisitte sammenhengen mellom teori og praksis kan dermed forstås som et viktig kjennetegn ved tømrerfaget.

5 Avslutning

I denne undersøkelsen har vi redegjort for noen viktige årsaker til at det kan være krevende å benytte seg av praksiskandidatordningen, selv med lang arbeidserfaring. Intervjuene er gjort blant ufaglærte i byggebransjen, men funnene er også relevante for andre fag og yrkesgrupper. Intervjuene tyder på at de som har, og de som ikke har oppnådd fagbrevet, ikke nødvendigvis skiller seg nevneverdig fra hverandre. Intervjumaterialet viser for eksempel at noen vi snakket med var i gang med å ta fagbrevet, eller så for seg at de kunne gjøre det i nærmeste framtid. Samtidig synliggjør intervjuene noen sentrale hindringer.

To viktige hindringer ble tydelige gjennom intervjuene med tømrerne: språkbarrierer og knapphet med tid. Samtidig viser intervjuene tegn til at også manglende informasjon og smale arbeidsoppgaver kan være faktorer som hindrer ufaglærte tømrere i å benytte seg av praksiskandidatordningen. Det er grunn til å tro at mangelen på informasjon også hindrer kandidater fra andre fag og yrker til å delta i ordningen. Det å være arbeidsinnvandrere, kombinert med begrensede norskkunnskaper, gjør behovet for at arbeidsgivere eller tillitsvalgte informerer om ordningen, ekstra presserende. Dersom man som ufaglært i tillegg strever med norsk, ikke minst skriftlig, blir det vanskelig å oppnå fagbrevet på denne måten dersom man ikke har en arbeidsgiver som aktivt legger til rette for deltakelse, inkludert norskopplæring

At noen ufaglærte tømrere har en relativt smal arbeidserfaring i forhold til kravene fra Vg3-læreplanen, gjør at de trenger et mer omfattende opplæringstilbud for å benytte seg av ordningen. Det er verdt å merke seg at det i 2023 ble etablert et nytt fag, byggmontasjefaget. Det ble etablert på initiativ fra byggebransjen selv, nettopp som en reaksjon på en byggeteknikk som har utviklet seg i mer industriell retning (Brekkehus, 2023). Det vil bli viktig å følge med på hvilken betydning dette fagbrevet kan få for arbeidsinnvandrere i bygg- og anleggsbransjen.

Stortingsmeldingen *Fullføringsreformen*, som ble vedtatt av Stortinget i 2021, foreslår flere tiltak som skal bidra til at voksne kan oppnå formell kvalifisering og styrke kompetansen sin gjennom livet. Flere av rettighetene er innført i den nye opplæringsloven, som trådte i kraft august 2024 (Utdanningsdirektoratet, 2024b). Hvilke hindringer kan fullføringsreformen bøte på? Selv om fullføringsreformen styrker voksnes rettigheter til å delta i videregående opplæring, vil den i mindre grad bidra til å styrke mulighetene for å benytte seg av praksiskandidatordningen. Denne ordningen er først og fremst en dokumentasjonsordning, og ikke en opplæringsordning, og den benyttes av arbeidstakere som i stor grad er avhengig av å stå i full jobb. Undervisning via nettbaserte kurs i digitale klasserom kan være et viktig grep for at flere skal kunne få anledning til å gjennomføre den teoretiske prøven. Nettbasert undervisning utvikles i raskt tempo på tvers av utdanningssystemet, blant annet innen høyere yrkesfaglig utdanning.

Praksiskandidatordningen er viktig på samfunnsnivå, for å imøtekomme stor etterspørsel etter faglært arbeidskraft framover. Samfunnet er avhengig av at arbeidskraft flyter uhindret mellom deler av arbeidsmarkedet for høy produktivitet og sysselsetting. For

den enkelte kan fagbrevet gi økt trygghet og selvtillit, og ikke minst sikre bedre jobb-
kvalitet og muligheter for mobilitet. Fagbrevet er et bevis på kompetanse, som gir jobb-
muligheter i andre deler av arbeidsmarkedet. Mange yrker er krevende å stå i over tid, og
fagbrevet kan dermed bidra til å sikre muligheter for videre utdanning og sertifisering
som gir andre muligheter.

Denne undersøkelsen peker på flere hindringer som partene og myndighetene sammen
kan redusere dersom det finnes politisk vilje. Dette krever blant annet at vilkårene for å
delta i norskopplæring styrkes, og at flere aktører jobber aktivt med å informere ufag-
lærte arbeidstakere om betydningen av å oppnå et fag- eller svennebrev, og gir praktisk
støtte til deltakelse.

6 Litteratur

- Aspøy, T. M. (2023). *Low education in a high skills society – job quality among workers at risk* [Doktorgradsavhandling, Universitetet i Oslo]. DUO Vitenarkiv. <https://www.duo.uio.no/handle/10852/101852>
- Aspøy, T. M., Nicolaisen, H. & Nyen, T. (2013). *Vilkår for læring i kommunene* (Fafo-rapport 35).
- Aspøy, T. M., Skålholt, A., Haaland, G., Drange, C. & Gran, L. (2023). *Vurdering og kvalitet i fag- og svenneprøver* (Fafo-rapport 27).
- Aspøy, T. M. & Tønder, A. H. (2012). *Utredning om forskning på voksnes læring. En litteraturgjennomgang* (Fafo-rapport 17). https://www.fafo.no/media/com_netsukii/10163.pdf
- Aspøy, T.M., Reegård, K. & Nyen, T. (2024). Kompetansekompasset. Tillitsvalgtes syn på kompetanseutvikling på arbeidsplassen. Fafo-rapport 2024:37.
- Bratsberg, B., Nyen, T. & Raaum, O. (2017). Fagbrev i voksen alder. *Søkelys på arbeidslivet*, 34(1–2), 24–43. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2017-01-02-02>
- Bratsberg, B., Nyen, T. & Raaum, O. (2019). Adult Vocational Qualifications Reduce the Social Gradient in Education. *Social Inclusion*, 7(3), 95–109.
- Bratsberg, B., Nyen, T. & Raaum, O. (2020). Economic returns to adult vocational qualifications. *Journal of Education and Work*, 33(2), 99–114.
- Brekkehus, A. (2023, 7. september). *Nå kan byggmontører ta fagbrev i byggmontasjefaget*. Byggeindustrien. <https://www.bygg.no/article/1534072/>
- Cappelen, Å., Dapi, B., Gjefsen, H.M. & Stølen, N.M. (2020). Framskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2040. Rapporter 2020/41. Oslo-Kongsvinger: Statistisk Sentralbyrå
- Furholt, J. & Børing, P. (2024). *NHOs kompetansebarometer 2023: Ei kartlegging av kompetansebehovet til NHOs medlemsbedrifter i 2023* (NIFU-rapport 3).
- Haakestad, H. (2021). Mellom fagarbeid og løsarbeid: Kan norske byggfag forsvinne? I Ljunggren, J & Hansen, M.N. (red.), *Arbeiderklassen*, (233–255). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Ingelsrud, M. H., Dahl, E. M. & Nørgaard, E. (2023). *Norsk arbeidsliv 2023: Kompetanseutvikling for nye tider? Deltakelse, motivasjon og barrierer*. [YS arbeidslivsbarometer 2023]. YS. <https://arbeidslivsbarometeret.no/wp-content/uploads/2023/08/Arbeidslivsbarometeret-2023.pdf>
- NOU 2019: 12. (2019). *Lærekraftig utvikling: Livslang læring for omstilling og konkurranseevne*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/content-tassets/849b377650a449d599d80835e74805ed/no/pdfs/nou201920190012000dddpdfs.pdf>
- NOU 2022: 18. (2022). *Mellom mobilitet og migrasjon: Arbeidsinnvandreres integrering i norsk arbeidsliv og samfunnsliv*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/content-tassets/feed3a5578449ae9ef3b865f0f13e29/no/pdfs/nou202220220018000dddpdfs.pdf>
- Nyen, T. & Tønder, A. H. (2023). Fagopplæring og fordeling. I T. Fløtten, H. C. Kavli & S. C. Trygstad (Red.) *Ulikhetens drivere og dilemmaer*. Universitetsforlaget. (s. 74–88). <https://doi.org/10.18261/9788215065403-23-04>
- Tønder, A. H. & Aspøy, T. M. (2017). When Work Comes First: Young Adults in Vocational Education and Training in Norway. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 4(3), 270–288.
- Utdanning.no. (2023, 21. juni). *Takstingeniør (takstmann)*. https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/takstingenior_takstmann
- Utdanningsdirektoratet (2020, 29. september). *Praksiskandidatordningen*. <https://www.udir.no/regelverkstolkninger/opplaring/Fag--og-yrkesopplaring/Praksiskandidatordningen/>
- Utdanningsdirektoratet (2024a, 1.august). *Rett til påbygging*. <https://www.udir.no/regelverk-og-tilsyn/skole-og-opplaring/retten-til-videregaende-opplaring/rett-til-pabygging/>

Utdanningsdirektoratet (2024b, 13.august). *Fullføringsreformen*. <https://www.udir.no/utdanningslopet/vi-deregaende-opplaring/fullforingsreformen/>

Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2020). *Norskkompetanse blant arbeidstakere født i utlandet 2. Utgave* (Fafo-rapport 27). <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/norskkompetanse-blant-arbeidstakere-fodt-i-utlandet-2>

Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

