

Rolf K. Andersen og Silje Andresen

Oppfølging av lærlinger i Akershus

Rold K. Andersen og Silje Andresen

Oppfølging av lærlinger i Akershus

© Fafo 2016

ISBN 978-82-324-0321-9 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0322-6 (nettutgave)

ISSN 0801-6143 (papirutgave)

ISSN 2387-6859 (nettutgave)

Omslagsfoto: Colourbox.com

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
English summary	13
1 Innledning	15
Kvalitet	16
Oppfølging av lærlinger	19
Begrepsavklaring	22
Gjennomføring og metode	23
Gangen i rapporten	26
2 Fagopplæringen i Akershus fylke	27
Hva kjennetegner de som fikk læreplass i Akershus?	27
Støtte og oppfølging i lærebedriften.....	29
Kvalitetsplakaten	34
Oppsummering	35
3 Salgsfaget	37
Opplæringskontoret	37
Instruktører	39
Lærlingene	41
Oppsummering.....	43
4 Barne- og ungdomsarbeiderfaget	45
Kommunen.....	46
Instruktørene.....	48
Lærlingene	50
Oppsummering.....	52
5 Tømrerfaget.....	53
Opplæringskontoret	53
Bedriftene.....	56
Lærlingene	61
Oppsummering.....	63

6 Workshop	65
Forventninger til fylkeskommunen	66
Hva er viktig for å sikre at lærlingen kommer frem til fag-/svenneprøve?	68
Oppfølging i bedrift.....	72
Oppsummering.....	75
7 Avslutning	77
Oppfølging fra lærebedrifter og opplæringskontor	77
Oppfølging fra fylkeskommunen	79
Kvalitetsplakaten	81
Konklusjon.....	83
Litteratur	85

Forord

Denne rapporten omhandler oppfølging av lærlinger i Akershus. Hensikten har vært å kartlegge kvaliteten på oppfølgingen av lærlingene og gi Akershus fylkeskommune mulighet til å vurdere om det er behov for et mer målrettet kvalitetsutviklingsarbeid. Prosjektet har vært finansiert av Akershus fylkeskommune.

Akershus fylkeskommune har nedsatt en referansegruppe for prosjektet. Denne har bestått av Aina Berntsen, Ingrid Evju, Astrid Horneland, Stig Mellum, Kristin Monsen og Trond Pettersen. Referansegruppen takkes for gode innspill underveis i prosjektet. På Fafo skal kvalitetssikrer Torgeir Nyen takkes for gode og innsiktsfulle kommentarer. Takk også til informasjonsavdelingen ved Fafo som på sedvanlig grundig vis har ferdigstilt rapporten.

En spesiell takk til alle informanter som har bidratt med sin tid og sjenerøst har delt av sin kunnskap både i intervjuer og i en workshop. Informasjonen fra virksomheter, lærlinger, opplæringskontor og lærere har bidratt til et rikholdig datamateriale, og uten deres bidrag ville ikke prosjektet vært mulig å gjennomføre.

Selv om mange har bidratt frem til ferdig rapport, er alle funn og konklusjoner forfatterens ansvar, likeså eventuelle feil og mangler i rapporten.

Fafo, oktober 2016

Rolf K. Andersen (prosjektleder) og Silje Andresen

Sammendrag

Oppfølging av lærlinger i Akershus har vært hovedtemaet for dette prosjektet. Formålet har vært å kartlegge kvaliteten på oppfølgingen av lærlingene i Akershus slik den er i dag. Prosjektet skal også gi Akershus fylkeskommune mulighet til å vurdere om det er behov for et mer målrettet utviklingsarbeid, og om det er enkelte bransjer/fag eller opplæringskontor og enkeltbedrifter som skiller seg ut særlig positivt, og som kan bidra med erfaringer inn i det videre kvalitetsutviklingsarbeidet. Rapportens hovedproblemstillinger er:

- Hvor god oppfølging får lærlingene i Akershus?
- Er det tydelige kvalitetsforskjeller mellom bransjene eller mellom enkeltfag?
- Er det områder innenfor begrepet «god oppfølging» der kvaliteten er særlig god eller særlig avvikende?

Hovedtemaet for rapporten er om lærlingene får «god oppfølging». Fylkeskommunen har et ansvar for å sikre at retten til videregående skole blir oppfylt og har et ansvar for kvalitetssikring og kontroll. De skal godkjenne lærebedrifter, gjennomgå årlige rapporteringer fra lærebedriftene for å undersøke om de fortsatt tilfredsstiller kravene til å være lærebedrift, samt tilrettelegge for fag- og svenneprøve. Følgelig er «god oppfølging» fra fylkeskommunens side en oppfølging som sikrer en minstestandard. I det nasjonale kvalitetssikringssystemet for fagopplæringen (NKVS-FY) gis det føringer på at fylkeskommunen kan gjøre mer enn det rent lovpålagte tilpasset fylkets behov. Akershus fylkeskommunes utvikling av en kvalitetsplakat er et eksempel på dette. «God oppfølging» fra fylkeskommunen kan derfor sees på som mer enn bare å sikre en minstestandard, det kan også innebære at man gir støtte og veiledning der det trengs. At lærebedriften tar ansvar for den faglige utviklingen (og trivselen) for sine lærlinger, er et helt sentralt element i en velfungerende lærlingordning. Oppfølgingen fra fylkeskommunen må derfor ha et omfang og en form som ikke undergraver eller gjør det utydelig hva som er lærebedriftens ansvar.

«God oppfølging» fra fylkeskommunen kan derfor sees på som en oppfølging som avdekker grov svikt, sikrer en minstestandard og gir støtte til og styrker bedriftens evne til å gi god opplæring uten at oppfølgingen svekker bedriftens vilje til å ta ansvar for egen opplæring.

«God oppfølging» fra lærebedriftenes side vil si at de gir løpende faglig veiledning og opplæring gjennom læreperioden og gjennomfører halvårsvurderingen sammen med lærlingen.

Opplæringskontorene, med sin mellomliggende funksjon, er «kontaktpersonen» mellom fylket og de lærebedriftene som er medlemmer i et slikt. I prosjektet har vi derfor også ønsket å se hvordan opplæringskontoret utøver sin rolle.

For å svare på problemstillingene har vi benyttet oss av både kvantitativ og kvalitativ metode. Metodene vi har brukt, er en analyse av foreliggende data fra Vigo og Lærlingundersøkelsen fra 2014 og 2015 samt tre casestudier av tre lærefag: salgsfaget, barne- og ungdomsarbeiderfaget og tømrerfaget. I tillegg har vi gjennomført enkelte kvalitative intervjuer med relevante aktører og en workshop.

Fagopplæringen i Akershus

Vi har sett på data for Akershus hentet fra Vigo og fra Lærlingundersøkelsen i 2014 og 2015. I analysene av data fra Vigo så vi at andelen som ikke har fått læreplass, stiger tydelig med antall fraværsdager. Andelen som ikke har fått læreplass, stiger også markant med synkende karakterpoeng. Morsmål har også en viss betydning, der sannsynlighet for ikke å få læreplass øker for de med fremmedspråklig bakgrunn. Ser vi på utdanningsprogrammene, er sannsynligheten for å stå uten læreplass minst blant de som har gått ut fra bygg- og anleggsteknikk. Av de store utdanningsprogrammene er sannsynligheten for ikke å få læreplass størst for de som kommer fra service og samferdsel.

Fra Lærlingundersøkelsen ser vi at lærlingene mente at de får god støtte på arbeidsplassen, dette gjelder både fra instruktør/veileder og fra kollegaene, og at de blir godt behandlet på arbeidsplassen. Likevel er det såpass mange som 38 prosent som svarte at de kun får tilbakemelding fra instruktør/veileder eller leder av og til eller sjeldnere.

Lærlingene skal også ha planlagte veiledningssamtaler minst en gang i halvåret, den såkalte halvårssamtalen eller halvårsvurderingen. Dette er regulert i forskriftene til opplæringsloven som et krav til lærebedriften. Det store flertallet hadde planlagt veiledning halvårlig eller oftere. Samtidig var det et betydelig mindretall, 31 prosent, som oppga at de hadde hatt slike planlagte samtaler sjeldnere enn det opplæringsloven med forskrifter krever. Såpass mange som 13 prosent oppga at de aldri har hatt denne typen halvårssamtaler eller vurderinger. Lærlinger som kommer fra helse- og oppvekstfag, skiller seg tydelig fra de andre utdanningsprogrammene når det gjelder halvårssamtalene og halvårsvurderingen. 7 prosent av lærlingene i dette utdanningsprogrammet svarte at de hadde fått faglig oppfølging sjeldnere enn hvert halvår, i bygg- og anleggsteknikk var det nær halvparten av lærlingene som oppga at de aldri eller sjeldnere enn halvårlig hadde fått slik oppfølging. I elektrofag var det 41 prosent

som ikke hadde fått dette halvårlig, mens det både i teknikk og industriell produksjon og i service og samferdsel var 31 prosent. I flere av de store utdanningsprogrammene var det med andre ord en svært stor andel av lærlingene som oppga at de ikke hadde fått den halvårlige vurderingen de har krav på etter opplæringsloven.

Akershus er i en prosess med å utvikle en kvalitetsplakat for fagopplæringen i fylket. Kvalitetsplakaten skal brukes som retningslinjer for å sikre kvaliteten på fagopplæringen i fylket. Målene i kvalitetsplakaten går utover de lovpålagte oppgavene til både fylkeskommunen og lærebedriftene.

Resultatene fra Lærlingundersøkelsen viser at både de den lovpålagte løpende veiledningen og ikke minst halvårssamtalen og -vurderingene har et forbedringspotensial. Dette har derfor vært et av hovedtemaene i casene, der vi skal se nærmere på tre fag: salgsfaget, barne- og ungdomsarbeiderfaget og tømrerfaget.

Salgsfaget

Salgsbransjen er generelt sett en bransje som kan være veldig hektisk. Målet med salgsjobben er å få folk til å kjøpe de varene man selger i butikken. I mange bedrifter som driver med salg, er det travelt med kundebehandling, vareutplassering, varetelling, salg og rydding. Det at lærlingene i salgsfag er en del av grunnbemanningen, fører til at de får egne ansvarsområder hvor det ikke alltid er en annen ansatt i nærheten som kan hjelpe dem hvis de er usikre. Det er heller ikke satt av tid til å arbeide med opplæringsboken i en ordinær arbeidshverdag, selv om en av lærlingene vi intervjuet, i rolige perioder fikk muligheten til det.

En trygghet både for bedrifter og lærlinger er at det finnes noen å kontakte for støtte, råd og hjelp ved problemer på arbeidsplassen. Lærlingene i bedriften utenfor et opplæringskontor manglet i større grad en ekstern kontaktperson de kunne ta kontakt med ved behov. Instruktøren i bedriften hadde på eget initiativ kommet i kontakt med veiledningssenteret, som han brukte til råd og hjelp. Lærlingene i samme bedrift manglet kunnskap om hvem de kunne kontakte hvis de hadde problemer med lærebedriften.

Barne- og ungdomsarbeiderfaget

Lærlingene i barne- og ungdomsarbeiderfaget gjennomfører opplæringen sin hovedsakelig i offentlig sektor, og det er kommunene som ansetter lærlinger og inngår lærekontrakt med dem. De har også ansvar for å finne egnede tjenestesteder til lærlingene. Barne- og ungdomsarbeidere er, i disse tre casene, ikke en del av grunnbemanningen,

noe som får følger for hvordan lærlingen blir oppfattet på tjenestestedet. Det at lærlingen kommer på «toppen av» de andre ansatte, understreker at lærlingen er der i hovedsak for å lære.

Både skoler og barnehager har lange tradisjoner for planlegging og dokumentasjon, og opplæringen av lærlinger inkorporeres i et allerede etablert system. En kommunal lærlingkoordinator reflekterte rundt tjenestestedets bruk av faste veiledningsmøter (møte mellom lærling og instruktør) og mente at det følger av hvordan barnehager arbeider i sin barnehagehverdag med faste avdelingsmøter hver uke. Det var også påfallende hvor lik oppfølgingen var på tjenestestedene i ulike kommuner.

Tømrerfaget

For lærlingene i tømrerfaget som har læretiden i en bedrift som er medlem av opplæringskontoret for tømreere, er det opplæringskontoret som inngår lærekontrakten med lærlingene. De to casebedriftene som var medlemmer i opplæringskontor, som begge hadde flere lærlinger og hadde hatt lærlinger over mange år, hadde et system for opplæring der lærlingen går i et lag og basen har oppgaven som instruktør. Begge virksomhetene hadde hatt basene med lærlingansvar på instruktørkurs. Opplæringskontoret og bedriftene hadde alle en beskrivelse av at den løpende veiledningen ble dokumentert gjennom opplæringsbok og at halvårsvurderingene ble gjennomført. Opplæringskontoret fulgte bedriften opp på dette, og uten denne tette oppfølgingen mente bedriftene at det neppe hadde blitt gjort.

Enmannsbedriften som hadde lærling utenfor opplæringskontor, hadde mindre formalisert systematikk i den løpende oppfølgingen, og halvårsvurderingen var ikke gjennomført. De hadde laget en skriftlig intern opplæringsplan i forbindelse med at de ble godkjent som lærebedrift av fylkeskommunen, men dette var ifølge lærlingen et sovende dokument. Opplæringen ble tatt mer løpende i forbindelse med de byggeprosjektene de var involvert i. Kontakten med fylkeskommunen hadde frem til nå vært begrenset til ett møte i forbindelse med at de ble godkjent som lærebedrift. I tillegg hadde lærlingen hatt en telefonsamtale med fylkeskommunen et par måneder etter at læretiden startet. Både instruktør og lærling beskrev at de syntes opplæringen fungerte godt, men at de savnet oppfølging fra fylkeskommunen for å vite om de var på rett vei eller ikke. Om fylkeskommunen ville ta kontakt med dem i løpet av det siste året i læretiden, visste de ikke noe om.

I den bedriften som sto utenfor opplæringskontor, var det med andre ord lite dokumentert løpende oppfølging, og den pålagte halvårsvurderingen var ikke gjennomført og dokumentert. I bedriftene som var i opplæringskontor, ble den løpende opplæringen dokumentert gjennom opplæringsboken, og halvårsvurderingen ble også gjennomført.

Denne forskjellen i oppfølging og dokumentasjon trenger ikke nødvendigvis å bety at lærlinger som ikke er tilknyttet opplæringskontoret, ikke får den opplæringen de trenger i løpet av læretiden. De kan gå opp til svenneprøven med godt resultat. Samtidig er det en rimelig antakelse at risikoen for at lærlingen ikke får den opplæringen som er nødvendig, er større når systematikken og dokumentasjonen er begrenset. I vårt case fremstår det også som om fylkeskommunen i liten grad følger opp at lærebedriften og lærlingen som sto utenfor opplæringskontor, kommer gjennom den opplæringen som må til for å gå opp til fagprøve.

Workshop

Det ble gjennomført en workshop i slutten av prosjektperioden. Hensikten var å diskutere funn fra prosjektet for å få et bedre grunnlag for fortolkning av disse. Deltakerne i workshopen var representanter fra de tre casefagene: salgsfaget, barne- og ungdomsarbeider og tømrerfaget. Workshopen konsentrerte seg om tre hoveddeler: forventninger til fylkeskommunen og veiledningssentrene, hva som skal til for å få lærlingene gjennom til fag-/svennebrevet, og oppfølging av lærlingen i virksomheten.

Det var tre områder som pekte seg klart ut når det gjaldt forventninger til fylkeskommunen. For det første at når noe gikk galt i forholdet mellom lærling og virksomhet, var veiledningssentrene en viktig støttespiller og da særlig PP-tjenesten. De kunne både ta med seg lærlinger inn til PP-tjenesten og også ta med seg PP-tjenesten ut til virksomhetene for å se om de kunne bidra til å løse opp i et vanskelig forhold der. For det andre at det var behov for å sikre at instruktørene hadde tilstrekkelig kompetanse til å gjøre jobben med lærlingene ute i virksomhetene. For det tredje at det var behov for bedre overgang mellom skolen og virksomhetene.

Fire hovedpunkter ble utpekt for å sikre at lærlingen kommer frem til fag-/svenneprøve. For det første ble det påpekt at *veilederkompetansen* måtte være til stede gjennom læretiden, men at den ikke kun var knyttet til én person. I virksomhetene var det viktig at de som skulle være instruktører, ikke sto alene med denne oppgaven, men at det ble sett på som en kjede der flere hadde en rolle; veiledningssentrene, lærlingkoordinatoren og opplæringskontoret var alle viktige støttespillere for de som hadde det daglige ansvaret for lærlingen ute i virksomheten.

For det andre var det viktig at det skjedde en *koordinert overgang fra skole til virksomhet*. Eleven måtte få veiledning i overgangen mellom skole og virksomhet. Prosjekt til fordypning (PTF) ble trukket frem, det var her både virksomhetene og de kommende lærlingene kunne finne ut av om det løpet de hadde gitt seg inn på, virkelig var noe for dem. PTF vil for de fleste utdanningsprogrammene være en mulighet til å prøve litt ulike fagretninger og slik gi elevene en pekepinn om hva som kunne passe for dem, og

hva som ikke passer. Da var det også viktig at bedriftene som hadde elever inne til PTF, hadde et system for oppholdet som gjorde at de kunne melde tilbake til både elevene og skolen hvordan de syntes elevene fungerte, og hva som eventuelt ikke fungerte i praksisperioden.

For det tredje trakk deltakerne i workshopen frem *bedre yrkesforberedelse*. Bedriftene og instruktørene burde være mer tydelige på at læretiden er yrkesforberedelse. Det handlet til en viss grad om at lærlingene måtte være forberedt på at man må «opp på morgenen», men også at det ble gjort tydelig hvilke krav som stilles til lærlinger når de er ute i læretiden.

For det fjerde ble *lærlingforvaltning* påpekt som et av de sentrale områdene. Det vil si at det er balanse mellom grunnbemanning og læring. Selv om lærlingene ikke er ferdig utlært, er de en del av produksjonen, og de blir en stadig større del av den etter hvert som de kommer lenger og lenger ut i læreløpet. Selv om bedriftene ikke har en plikt til å ansette lærlingene, så informantene det som viktig at lærlingen ved endt læretid har en kompetanse som gjør han/henne ansettbar.

Når det gjelder oppfølging av lærlinger, ble det påpekt at forventningen om hva en løpende oppfølging er, ikke nødvendigvis er den samme hos lærling og instruktør. Informantene mente at man kunne gi tydeligere informasjon til lærlingene om hva som faktisk var veiledning, og hva som var en beskjed. Når det gjaldt gjennomføring av den lovpålagte halvårsamtalen og halvårsvurderingen, mente deltakerne at dette kunne det skorte litt på. Representanten for opplæringskontoret for tømmerfaget var opptatt av at halvårssamtalen med rapportering kunne være en bøyg for en del bedrifter selv om opplæringen som sådan var god.

Avslutning

Oppfølging og opplæring av lærlinger er regulert gjennom opplæringsloven og forskrifter til denne. En minimumsstandard for god oppfølging vil dermed være at disse reguleringene følges.

Lærlingundersøkelsen viser at det er vesentlige mangler i de lovpålagte halvårsamtalene og halvårsvurderingene. Det er med andre ord mangler i den formelle minimumsoppfølgingen/veiledningen av lærlinger i lærebedriftene i Akershus. I casestudien har vi sett at innenfor tømmerfaget og salgsfaget har opplæringskontoret en tett oppfølging av medlemsbedriftene slik at dette skal bli ivaretatt. Innenfor barne- og ungdomsarbeiderfaget sørger kommunene sentralt for at dette blir gjort. Tidligere forskning (Caspersen mfl. 2015) har vist at lærlinger i bedrifter som ikke er i medlemmer av opplæringskontor, ønsker mer oppfølging og støtte enn de som er lærlinger i en bedrift som er i opplæringskontor. Michelsen og Høst (2015) viser at bedrifter som

ikke er medlemmer av opplæringskontor, har mindre formelle oppfølgingssystemer enn bedrifter som er medlemmer av opplæringskontor. I vår undersøkelse finner vi at dette stemmer godt i de to casene der bedriften ikke var medlem i opplæringskontor (salgsfaget og tømrerfaget). Akershus fylkeskommune bør derfor vurdere å ha særlig oppmerksomhet rettet mot bedrifter utenfor opplæringskontor når de utvikler sine egne systemer for kvalitetsvurderinger av fag- og yrkesopplæringen.

Samtidig er det viktig å påpeke at mangel på formell oppfølging etter opplæringsloven med tilhørende forskrifter ikke nødvendigvis medfører dårlig opplæring. Hvor mye kontroll fylkeskommunen skal gjennomføre overfor lærebedriftene, kan vurderes etter mer objektive mål for kvalitet, som frafallsandel, antallet søkere til et fag, antallet inngåtte eller hevede lærekontrakter og lignende. Er det store forskjeller mellom utdanningsprogram eller lærefag på disse objektive målene, kan en strategi være å innføre sterkere kontrollrutiner der dette eventuelt er tilfellet.

Akershus fylkeskommune følger opp NKVS-FY blant annet gjennom et pågående arbeid med en kvalitetsplakat. For å øke relevansen av denne bør fylkeskommunen vurdere å gjøre den mer bransje- eller lærefagsspesifikt dersom intensjonen er at den skal tas i bruk ute i bedriftene.

English summary: Follow up of apprentices in Akershus

The follow-up provided to apprentices in Akershus has been the main topic of this project. Its objective has been to chart the quality of this follow-up as it is practised today. The project also aimed to provide Akershus county authority with an opportunity to assess whether a more targeted development effort is required, and whether there are any industries/crafts, apprenticeship training office or individual enterprises that stand out positively and thus could help provide input to further quality enhancement. The main research questions in the report are:

- How good is the follow-up provided to apprentices in Akershus?
- Are there any significant differences in quality between industries or individual crafts?
- Are there any areas within the concept of 'good follow-up' in which the quality is especially high or especially different from the others?

The main topic in the report focuses on whether the apprentices are provided with 'good follow-up'. The county authority is responsible for ensuring that the right to upper secondary education is upheld and for quality assurance and monitoring. The authority must approve training enterprise, review the annual reports from them to ensure that they comply with the requirements for having apprenticeships, and make provisions for craft and journeyman's examinations. Accordingly, 'good follow-up' on the part of the county authority means ensuring a minimum standard. Regulations in the national quality system for vocational education (NKVS-FY) state that the county authority may go beyond its statutory responsibilities. The development of a "quality chart" by Akershus county authority provides an example. 'Good follow-up' on the part of the county authority may therefore be regarded as more than just ensuring a minimum standard; it may also mean providing support and guidance wherever needed. Training establishments need to take responsibility for the professional development (and well-being) of its apprentices, since this is a key element in a well-functioning apprenticeship scheme. The follow-up from the county authority thus needs to have a scope and a form that does not undermine or dilute the responsibilities of the training establishments.

'Good follow-up' from the county authority may thus be regarded as including disclosure of gross negligence, maintenance of a minimum standard, and support for and reinforcement of the enterprise's ability to provide adequate training, without thereby undermining the enterprise's willingness to take responsibility for this training.

'Good follow-up from the training establishments' means provision of professional guidance and training throughout the apprenticeship period, and performance of the biannual assessment in consultation with the apprentice.

With their function as intermediaries, the apprenticeship training office acts as a point of contact between the county authority and the training establishments. In this project we wanted to examine the way in which the apprenticeship training office exercise their functions.

To answer the research questions we have used quantitative as well as qualitative methods. The methods used include an analysis of available data from Vigo and the Apprenticeship Surveys from 2014 and 2015, as well as three case studies of crafts: sales, child/youth welfare and carpentering. In addition, we have conducted a number of qualitative interviews and a workshop with relevant stakeholders.

1 Innledning

Fagopplæringsystemet eller yrkesfagene er gjenstand for en kontinuerlig debatt. Spørsmål som stilles og debatteres, er blant andre: Hvorfor er det så mange som faller fra? Hvorfor er det så få søkere til enkelte av utdanningsprogrammene? Og hvordan skal man skaffe nok læreplasser?

I boken *Yrkesfagene under press* (Nyen & Tønder 2015) skisserer forfatterne faktorer innenfor og utenfor fagopplæringsystemet som fører til utfordringer for yrkesfag i Norge. Økt arbeidsinnvandring og økt oppmerksomhet rundt akademisk utdanning er to eksempler på ytre press som kan føre til manglende satsing på yrkesfag både blant ungdommene og i bedriftene. Høye frafallsrater og mangel på læreplasser er andre temaer som er oppe til debatt. I Norge er det cirka 45 prosent som ikke fullfører yrkesutdanningen de har begynt på, i løpet av fem år. Av de som faller fra, skjer det største frafallet i overgangen mellom skolebasert undervisning og lære i virksomhet. Noen slutter fordi de ikke får læreplass, noen begynner på påbygg, mens andre ikke søker læreplass i det hele tatt. Det har vært gjennomført flere reformer og tiltak i Norge som har hatt som mål å få ned frafallsprosenten, allikevel har tallene vært relativt stabile i årene etter Kunnskapsløftet (Nyen & Tønder 2015).

Selv om frafallet er større i skolen og i overgangen mellom skole og lære, er det også noe frafall i læretiden. På landsbasis er det fire av fem lærlinger som fullfører fag- eller svennebrev innen fem år¹. Andelen som fullfører fag- eller svennebrev, varierer mellom utdanningsprogram og fylket lærlingen gjennomfører læretiden i. Elektrofag har høyest andel, 89 prosent, som fullfører med fagbrev, mens utdanningsprogrammet design og håndverk har den laveste andelen, 68 prosent, som fullfører. Blant lærlingene i Akershus fylkeskommune er det 78 prosent som fullfører fag- eller svennebrev fem år etter begynt læretid (Utdanningsdirektoratet 2015:11–13).

Ut fra et perspektiv om å redusere frafall er det derfor av stor betydning at lærlingene får god opplæring og oppfølging slik at læretiden ender i bestått fag- eller svennebrev. Den enkelte lærebedrift har ansvaret for opplæringen, mens fylkeskommunen har et overordnet ansvar for oppfølging av at lærlingene får forsvarlig opplæring i bedrift.

Oppfølging av lærlinger i Akershus er hovedtemaet i denne rapporten. Formålet med dette prosjektet er å kartlegge kvaliteten på oppfølgingen av lærlingene i Akershus slik

¹ Gjelder lærlinger som startet læretiden i tidsrommet 1. oktober 2008 til 30. september 2009. Denne gruppen lærlinger omtales som 2009-kullet (Utdanningsdirektoratet 2015:11).

den er i dag. Prosjektet skal også gi Akershus fylkeskommune mulighet til å vurdere om det er behov for et mer målrettet utviklingsarbeid, og om det er noen av de undersøkte bransjene/fagene eller opplæringskontor og enkeltbedrifter som skiller seg ut særlig positivt, og som kan bidra med erfaringer inn i det videre kvalitetsutviklingsarbeidet. Rapportens hovedproblemstillinger:

- Hvor god oppfølging får lærlingene i Akershus?
- Er det tydelige kvalitetsforskjeller mellom bransjene eller mellom enkeltfag?
- Er det områder innenfor begrepet «god oppfølging» der kvaliteten er særlig god eller særlig avvikende?

Vi vil innledningsvis drøfte hva som ligger i begrepene kvalitet/kvalitetsvurdering og oppfølging når det gjelder utdanningssektoren generelt og læretid i bedrift spesielt.

Kvalitet

Søgnen-utvalget (NOU 2003: 16) opererer med en tredeling i forståelsen av kvalitet: resultat-, prosess- og strukturkvalitet. Akershus fylkeskommune legger også til grunn Søgnen-utvalgets definisjon av kvalitet (Akershus fylkeskommune 2015b). Når man skal måle kvalitet, kan man skille mellom *subjektive* mål på kvalitet og *objektive* mål. Subjektive mål vil i denne sammenhengen være hvordan aktørene (lærlingene, virksomhetene, skolene o.l.) selv opplever kvaliteten på læretiden. Dette kan kartlegges både kvantitativt gjennom spørreundersøkelser og kvalitativt gjennom intervjuer med relevante aktører. Objektive mål vil for eksempel være frafallsandel, antallet søkere til et fag, antallet inngåtte eller hevede lærekontrakter o.l. Det er en rimelig antakelse at de subjektive målene vil påvirke de objektive. Lærlingundersøkelsen 2014 (se f.eks. Caspersen mfl. 2015) er et typisk eksempel på kartlegging av subjektive mål på kvaliteten i undervisningen eller læreperioden. De objektive målene blir i liten grad berørt i denne rapporten.

I 2003 ble det bestemt å innføre et nasjonalt kvalitetsvurderingssystem (NKVS) for grunnopplæringen. Nasjonale prøver i grunnleggende ferdigheter blir brukt som resultatmål på kvaliteten på opplæringen, og resultatene fra de nasjonale prøvene offentliggjøres for hver enkelt skole. Andre elementer av NKVS er Elevundersøkelsen og Lærlingundersøkelsen samt Skoleporten og Kvalitetsportalen (Michelsen & Høst 2015). Som et ledd i utviklingen av NKVS besluttet regjeringen i 2009 å utvide kvalitetsvurderingssystemet til også å gjelde fag- og yrkesopplæringen (St.meld. nr. 44 (2008-2009)).

Utdanningsdirektoratet utarbeidet allerede i 2006 et forslag til nasjonale føringer for kvalitet i fag- og yrkesopplæringen, NKVS-FY (Utdanningsdirektoratet 2006). I stortingsmelding nr. 20 (2012–2013), *På rett vei*, konkretiseres kvalitetsvurderingssystemet for fag- og yrkesopplæringen i fire overordnede punkter:

- et godt statistisk grunnlag for å analysere elevenes og lærlingenes gjennomføring av fag- og yrkesopplæringen
- kunnskap om læringsmiljøet gjennom Elev-, Lærling- og Lærebedriftsundersøkelsene
- vurderinger av kvaliteten på opplæringen i lærebedriftene
- vurderinger av sysselsettingssituasjonen for nyutdannede fagarbeidere og lærebedriftenes vurdering av deres kvalifikasjoner

Målet med kvalitetsvurderingssystemet er å vurdere i hvilken grad målene for opplæringen oppnås, og å identifisere områder for kvalitetsutvikling. Målgruppene ble definert til skoleeier, lærebedrifter, opplæringskontor og nasjonale utdanningsmyndigheter.

I 2014 kom Utdanningsdirektoratets beskrivelse av kvalitetssystemet for skole og lærebedrift (Utdanningsdirektoratet 2014). Kvalitetsvurderingssystemet baserer seg, i tråd med Søggen-utvalget, på tre identifiserte hovedområder: struktur-, prosess- og resultatkvalitet. Strukturkvalitet beskriver de ytre forutsetningene og rammene (som f.eks. bygninger og verktøy, lover, økonomi og formell kompetanse for lærere og instruktører). Prosesskvalitet handler om indre aktiviteter, det vil si opplæringen (f.eks. læringsmiljø og samspill mellom personalet/instruktører og elever og lærlinger). Resultatkvalitet er det produktet man ønsker til slutt, dette er blant annet knyttet til målene i læreplanen og overordnede politiske mål (f.eks. læringsutbytte og om samfunnet og virksomheten får dekket sine behov for kompetanse) (se Utdanningsdirektoratet 2014:9).

Videre skriver Utdanningsdirektoratet om kvalitetsvurderinger:

«Kvalitetsvurdering er evaluering av praksis og egne resultater. I kvalitetsvurderingen skal vi diskutere om det er samsvar mellom mål og resultater, mellom planlagte prosesser og gjennomførte prosesser, mellom planlagte strukturer og nåværende strukturer og mellom alle leddene. I kvalitetsvurderingssystemet for fagopplæringen blir begrepet 'Kvalitetsvurdering' forstått som det å sammenstille informasjon for å vurdere tilstanden i opplæringen internt på en skole eller i en bedrift, eller for å vurdere tilstanden i større deler av eller i hele utdanningssystemet» (Utdanningsdirektoratet 2014:9–10).

Kvalitetsutvikling og kvalitetsarbeidet blir beskrevet som en kontinuerlig prosess eller et hjul som består av flere faser: mål og planer, gjennomføring, vurdering og oppfølging.

Alle fasene og nivåene (nasjonalt, fylke og lokalt) må inngå i denne prosessen for at arbeidet skal fungere hensiktsmessig og binde mål og virkelighet sammen. Deretter defineres 13 kvalitetsområder som kan påvirke kvaliteten i fag- og yrkesopplæringen (se Utdanningsdirektoratet 2014 side 11–13 for en nærmere beskrivelse av disse).

Kvalitetsvurderingssystemet i fag- og yrkesopplæringen må dermed tilpasses særtrekkene ved denne sektoren. Fylkeskommunen skal i tillegg utvikle en lokalt tilpasset kvalitetsvurdering for fag- og yrkesopplæring basert på fylkets egne forutsetninger (Michelsen & Høst 2015:23).

Fag- og yrkesopplæringen skiller seg fra opplæringen i grunnskolen fordi det er en kombinasjon av opplæring i skole og bedrift. I faglitteraturen er det fremmet en del kritiske punkter til innføringen av et nasjonalt kvalitetsvurderingssystem for fag- og yrkesopplæringen. I en artikkel fra 2010 pekte Olsen på en bekymring over at yrkesfagopplæringen har beveget seg fra:

«faglig spesialisering til en innretning mot et hierarkisk strukturert utdanning; man rekrutteres ikke til fagene, men for en opplæring for videre utdanningsvalg. Fagopplæringens referanserammer er skjøvet fra en tradisjonell lokal pragmatisme over mot nye reformer for nasjonal standardisering. Disse prosessene innebærer større vekt på læreplankunnskap enn på praksisnær arbeidskunnskap, sterkere orientering mot skriftlige og formelle regler enn på erfaringsbaserte faglige normer, større grad av statlig styring framfor regulering basert på faglig autonomi» (Olsen 2010:454).

Bekymringen ligger i at etablerte normer og former for utvikling av kvalitet i fagene ikke så lett lar seg fange opp i standardiserte kvalitetsvurderingssystemer, og at disse i verste fall kan virke kontraproduktivt ved å erstatte disse etablerte formene med regelstyrte systemer som ikke tar hensyn til fagenes egenart.

I sluttrapporten fra et flerårig forskningsprosjekt om kvalitet i fag- og yrkesopplæringen påpekes også en bekymring for lærebedriftens innplassering i kvalitetsvurderingssystemet, særlig når det gjelder økt rapportering og at bedriftenes deltakelse i opplæringen i liten grad blir berørt i offentlige dokumenter:

«En utvidelse av bedriftens ansvar for lærlingens læringsutbytte i form av økt intensitet og omfang av overvåking, der bedriften forpliktes til å stille informasjon til rådighet for offentlige myndigheter, er som tidligere omtalt ikke noe nøytralt redskap da bedriften har exit-opsjoner til rådighet [...] denne formen for risiko er i liten grad berørt i offentlige dokumenter eller utredninger som tematiserer kvalitet» (Michelsen & Høst 2015:44).

«Grenselinjene mellom kvalitetsvurderingsordninger for den videregående skole og for fag- og yrkesopplæringen er uklare og porøse, og kan variere på tvers av fylkeskommuner. Videre er fylkeskommunen en selvstendig politisk og administrativ institusjon, og en politikkformulerende så vel som iverksettende institu-

sjon. (Fylkes)kommunene kan (med noen unntak) organisere sin styringsstruktur (politisk og administrativt) etter eget hode og utvikle egne styringssystemer. Dette gjelder også karakteren av de kvalitetsvurderingssystemer som utvikles av fylkeskommunen» (Michelsen & Høst 2015:47).

Michelsen og Høst (ibid.) påpeker også at forutsetningene for å måle kvalitet er forskjellige i skolen og bedriftene. I skolen er den klasseromsbaserte undervisningen dominerende, mens opplæring i bedrift er knyttet til produksjon der lærlingen inngår i et større eller mindre arbeidsfellesskap. Lærebedriften er heller ikke, slik skolen er, omfattet av inntakstvang og kan derfor trekke seg ut. De påpeker at dette trolig vil ha betydning for offentlige myndigheters mulighet til å stille krav til lærebedriftene om rapportering og deltakelse i ulike typer undersøkelser om opplæring.

Oppfølging av lærlinger

Det er fylkeskommunenes ansvar å godkjenne lærebedrifter, og i forkant av fylkeskommunenes godkjenning må bedriften være faglig vurdert av yrkesopplæringsnemnda. Nemnda kan velge å gi fylkeskommunen fullmakt til å godkjenne lærebedrifter og delegere andre oppgaver som er lagt til yrkesopplæringsnemnda etter lov og forskrift (opplæringsloven, § 12-4). Bedrifter som er medlemmer av et opplæringskontor, må også være godkjent av fylkeskommunen som lærebedrift. For å tegne lærekontrakt med en lærling må bedriften være godkjent som lærebedrift. Hvis virksomheten er medlem av et opplæringskontor, vil lærekontrakten normalt være tegnet med opplæringskontoret som da også har det formelle ansvaret for opplæringen i bedrift. Denne kontrakten skal også godkjennes av fylkeskommunen. Godkjente lærebedrifter skal sørge for at lærlinger, lære kandidater eller praksisbrevkandidater får den opplæringen de har krav på i samsvar med opplæringsloven og dens forskrifter. Lærebedriften er lovpålagt å rapportere til fylkeskommunen årlig.

En virksomhet som ønsker å ta inn lærlinger, må altså godkjennes som lærebedrift og følge kravene om dette fastsatt i opplæringsloven. Lærebedriften plikter ifølge opplæringsloven (§ 4-4 og § 4-7) å legge til rette produksjonen og opplæringen slik at lærlingen kan nå målsettingen i læreplanen for hvert lærefag. Lærebedriften skal også utvikle en intern plan for opplæringen slik at lærlingen får opplæring som tilfredsstillende kravene i den gjeldende læreplanen. I tillegg skal lærebedriften ha en intern kvalitets-sikring, slik at lærlingen får opplæring i samsvar med loven og forskrifter til denne.

Kravene om tilbakemelding og vurdering av lærlinger av den enkelte bedrift er regulert i en egen forskrift til opplæringsloven², der det blant annet heter:

«Underevgsvurdering i fag skal brukast som ein reiskap i læreprosessen, som grunnlag for tilpassa opplæring og bidra til at eleven, lærlingen og lære kandidaten aukar kompetansen sin i fag. Underevgsvurderinga i fag, i orden og i åtferd skal givast løpande og systematisk og kan vere både munnleg og skriftleg.

Eleven, lærlingen og lære kandidaten har minst éin gong kvart halvår rett til ein samtale med kontaktlæraren eller instruktøren om utviklinga si i forhold til kompetansemåla i faga. Samtalen kan gjennomførast i samband med halvårsvurderinga utan karakter, jf. § 3-13 og i samband med samtalen med foreldra etter § 20-3 og § 20-4.

Halvårsvurdering er ein del av underevgsvurderinga for lærlingar og lære kandidatar. Halvårsvurderinga er utan karakter og skal beskrive kompetansen til lærlingen og lære kandidaten i forhold til kompetansemåla i læreplanverket. Ho skal også gi rettleiing om korleis lærlingen og lære kandidaten kan auke kompetansen sin i faget. Instruktøren gjennomfører halvårsvurderinga utan karakter.»

Ifølge opplæringsloven med tilhørende forskrifter skal med andre ord lærlinger få to typer tilbakemelding/vurdering. For det første skal lærlingen gis løpende veiledning gjennom hele læretiden. For det andre skal lærling og instruktør / faglig leder minst halvårlig ha en samtale, og lærlingen skal halvårlig få en vurdering av hvor han eller hun står i forhold til de kompetansemålene som er satt for faget og læretiden.

Fylkeskommunen på sin side skal følge opp og rettlede bedriftene. Dette oppfølgingsansvaret overfor lærebedrift følger også av fylkeskommunens overordnede ansvar for videregående opplæring og for at retten til videregående opplæring ivaretas. Fylkeskommunen har også som oppgave å skrive ut fagbrev, svennebrev og praksisbrev etter endt prøve (opplæringsloven, § 4-8).

Opplæringskontorene er et samarbeid mellom to eller flere bedrifter og fungerer som et bindeledd mellom lærlingene og lærebedriftene. Omkring 70–80 prosent av alle lærebedrifter på landsbasis er medlemmer av et opplæringskontor (Høst & Michelsen, 2014:101). På landsbasis formidler opplæringskontorene 80 prosent av lærlingplassene. Samtidig har opplæringskontorene tatt på seg oppgaver innenfor vurdering og kontroll av kvalitet i opplæringen. For bedrifter som er medlemmer av opplæringskontor, er det opplæringskontorene som tar ansvaret for den faglige oppfølgingen av lærlingene (Høst & Michelsen 2014). Slik sett vil opplæringskontoret i praksis ofte ivareta kravene til internkontroll som ligger på den enkelte lærebedrift, jamfør paragraf 4-7 i opplæringsloven.

² FOR-2006-06-23-724 § 3-11 og § 3-14

Det at en stor andel av bedrifter er medlemmer i et opplæringskontor, fører samtidig til at fylkeskommunenes rolle er mer tilbaketrukket enn tidligere, fordi opplæringskontoret også sees på som å ivareta fylkets behov for oppfølging med den enkelte bedrift. Det er en klar tendens til at fylkeskommunen styrer mer på avstand gjennom kvantifisering og indikatorer på kvaliteten i lærebedriftene. Tradisjonelle kvalitetskontroller gjennom bedriftsbesøk er sterkt redusert (Michelsen & Høst 2015).

I Akershus er det omkring seks av ti lærlinger som formidles gjennom et opplæringskontor. I Utdanningsdirektoratet sin Indikatorrapport fra 2015 (Utdanningsdirektoratet 2015:5) står det at 59 prosent av lærekontraktene i fylket er tegnet gjennom et opplæringskontor. Fylkeskommunen har et overordnet ansvar for retten til videregående opplæring og skal i henhold til loven rettlede og følge opp bedriftene. Hvordan dette ansvaret skal ivaretas, påvirkes av at mange bedrifter ikke er medlemmer av opplæringskontor.

Oppfølging av lærlinger kan ha ulike formål (Michelsen & Høst 2015). Det ene formålet med oppfølging er hvordan ansvarlige instanser kan styre og kontrollere at opplæringen skjer i henhold til lov, forskrifter og læreplan, og gripe inn hvis standarden faller under et visst minstenivå. Det andre formålet med oppfølging er læring og støtte for å øke bedriftens evne til å følge opp lærlingenes læring og utvikling i den faktiske lærebedriften. I rapporten ser vi også på hvordan bedrifter følger opp, og veileder, lærlingen under opplæringen.

Kontrollfunksjonen er fylkeskommunenes ansvar. Det er de som formelt godkjenner lærebedrifter og mottar en årlig lovpålagt rapport fra lærebedriften. På bakgrunn av rapporten vurderer fylkeskommunen om lærebedriften oppfyller vilkårene for fortsatt å være godkjent som lærebedrift. Lærebedriftene, på sin side, har ansvar for både den løpende og den planlagte faglige veiledningen, herunder halvårsvurderingen.

Opplæringskontorenes rolle har gått fra å være administrativ avlastning til å få et økende ansvar med «å følge opp kvalitet og formelle krav knyttet til dette i lærebedriftene» (Michelsen & Høst 2015:56). Bedrifter som er medlemmer av et opplæringskontor, overlater også i hovedsak utarbeidningen av en formell opplæringsplan til opplæringskontoret. I en undersøkelse av opplæringskontorene oppga opplæringskontorene at under 1 prosent av bedriftene utarbeider en opplæringsplan for lærlingene uten opplæringskontorenes involvering (Michelsen & Høst 2015:61). Opplæringskontorene fungerer derfor som et mellomliggende organ mellom fylkeskommunen og lærebedriftene, som både ivaretar oppgaver som ligger til den enkelte bedrift, og som til dels ivaretar kontrollfunksjonen og fungerer som en støtte for lærebedriftenes oppfølging av lærlingenes læring og utvikling. Dette er oppgaver som ellers ville ligge til fylkeskommunen.

Hva er god oppfølging?

Et hovedtema for rapporten er om lærlingene får «god oppfølging». Det krever at vi må operasjonalisere hvordan vi kan kartlegge om lærlingene i Akershus får «god oppfølging». Fylkeskommunen har ansvar for å sikre at retten til videregående opplæring blir oppfylt, og ansvar for kvalitetssikring og kontroll. De skal godkjenne lærebedrifter, gjennomgå årlige rapporteringer fra lærebedriftene for å undersøke om de fortsatt tilfredsstillende kravene til å være lærebedrift, samt tilrettelegge for fag- og svenneprøve. Følgelig er «god oppfølging» fra fylkeskommunens side en oppfølging som sikrer en minstestandard. I det nasjonale kvalitetssikringssystemet NKVS-FY står det at fylkeskommunen kan gjøre mer enn det rent lovpålagte tilpasset fylkets behov. Akershus fylkeskommunes utvikling av en kvalitetsplakat er et eksempel på dette. «God oppfølging» fra fylkeskommunen kan derfor sees på som mer enn bare å sikre en minstestandard og kan også innebære at man gir støtte og veiledning der det trengs. Samtidig er ikke «god oppfølging» det samme som mest mulig oppfølging. Fylkeskommunen skal ikke overta lærebedriftens ansvar for å gi god opplæring og å ha et internkontrollsystem som sikrer dette. At lærebedriften tar ansvar for den faglige utviklingen (og trivselen) for sine lærlinger, er et helt sentralt element i en velfungerende lærlingordning. Oppfølgingen fra fylkeskommunen må derfor ha et omfang og en form som ikke undergraver eller gjør det utydelig hva som er lærebedriftens ansvar.

«God oppfølging» fra fylkeskommunen kan derfor sees på som en oppfølging som avdekker grov svikt, sikrer en minstestandard og gir støtte til og styrker bedriftens evne til å gi god opplæring uten at oppfølgingen svekker bedriftens vilje til å ta ansvar for egen opplæring.

«God oppfølging» fra lærebedriftenes side vil si at de gir løpende faglig veiledning gjennom læreperioden og gjennomfører halvårsvurderingen sammen med lærlingen.

Opplæringskontorene, med sin mellomliggende funksjon, er «kontaktpersonen» mellom fylket og lærebedriftene. Noen opplæringskontor er også tett på lærebedriftene og støtter bedriftene i oppgaver som er lærebedriftenes ansvar. I prosjektet har vi derfor ønsket å se hvordan opplæringskontoret utøver sin rolle.

Begrepsavklaring

Prosjekt til fordypning (PTF) skiftet navn til yrkesfaglig fordypning (YFF) 1. august 2016. Vi har valgt å holde oss til betegnelsen PTF i denne rapporten fordi datainnsamlingen i hovedsak ble gjennomført før endringen fant sted.

Teknisk allmennfag eller TAF er et fireårig løp som gir både yrkeskompetanse og studiespesialisering. I 2011 ble løpet endret til å hete yrkes- og studiekompetanse

eller YSK. I tømmercaset omtaler informantene lærlingene som går dette løpet, som TAF-elever.

I rapporten omtaler vi de som er ansvarlig for lærlingene i lærebedriften og på tjenestestedene, som instruktører. I lovverket står det «Kvar enkelt bedrift skal ha ein eller fleire instruktørar som står føre opplæringa av lærlingane, praksisbrevkandidatane og lære kandidatane» (Opplæringsloven 1999, § 4-3). I barne- og ungdomsarbeiderfagcaset omtales instruktørene gjennomgående som veiledere, og i salgsfagcaset varierer informantene mellom betegnelsen instruktør og veileder. I enkelte av sitatene vil det derfor stå veileder, og da menes den personen som er deres instruktør i lærebedriften eller på tjenestestedet.

Lærlingkoordinator er en betegnelse som beskriver to ulike roller i fag- og yrkesopplæringen. For det første blir personen som har det øverste ansvaret for alle lærlingene i en kommune, ofte gitt betegnelsen lærlingkoordinator i kommunen. I tillegg har Akershus fylkeskommune hatt et prosjekt med lærlingkoordinator i skolen i byggfag. Akershus fylkeskommune har i samarbeid med fire videregående skoler og fire opplæringskontor innen bygg- og anleggsteknikk fått tildelt midler fra Utdanningsdirektoratet til et samarbeidsprosjekt mellom skole, skoleeier og arbeidslivet. Midlene skal brukes til en lærlingkoordinator ved fire videregående skoler med utdanningsprogrammet bygg- og anleggsteknikk. Lærlingkoordinator i Akershus skal nå også utvides til flere utdanningsprogram. Vi har med andre ord to typer funksjoner med ulike oppgaver og ulik plassering i opplæringssystemet som går under samme betegnelse, lærlingkoordinator.

Gjennomføring og metode

For å svare på problemstillingene har vi benyttet oss av både kvantitativ og kvalitativ metode. Metodene vi har brukt, er en analyse av foreliggende data fra Vigo og Lærlingundersøkelsen fra 2014 og 2015, tre case-studier av tre lærefag, enkelte kvalitative intervjuer med relevante aktører og en workshop.

Data fra Vigo og Lærlingundersøkelsen

Hovedtemaet i dette prosjektet har vært oppfølging av lærlinger. Vi har likevel sett på hva som kjennetegner de elevene som ikke hadde fått lærekontrakt, og de som hadde fått lærekontrakt i Akershus. Dette har vi gjort ved hjelp av data fra Vigo, som er fylkeskommunenes informasjonssystem for videregående opplæring. Vi har fått tilgang til data fra Vigo om formidling av lærlinger i året 2014. Datasettet gir en oversikt over elevene som hadde søkt læreplass, og hvor mange / hvem som hadde fått plass og ikke. Målepunktet er 1. oktober 2014. Hvor mange av elevene som fikk seg læreplass etter

1. oktober, kan vi ikke si noe om. Analyser av denne typen ble første gang gjennomført av Aspøy og Nyen (2015) i forbindelse med et prosjekt om alternativ Vg3. Vi har fått tillatelse til å bruke det samme datasettet i dette prosjektet. Enheten i analysen er søkere som hadde læreplass som førsteønske. Som også Aspøy og Nyen påpeker, har slike sammenkoblinger av historiske Vigo-data i liten grad vært foretatt tidligere, og det må derfor tas et generelt forbehold om at det kan forekomme feil. Hovedinntrykket fra våre analyser og Aspøy og Nyens analyser er likevel at datasettet fremstår som robust og konsistent.

I analysene gir vi en beskrivelse av hva som kjennetegner de elevene som hadde fått og de som ikke hadde fått læreplass i Akershus. Dette kartlegges etter flere variabler: kjønn, fravær, karakterer, programfaget det er søkt plass i, samt morsmål.

Lærlingundersøkelsen gjennomføres årlig blant andreårslærlinger i hele landet. Undersøkelsen består av en rekke spørsmål om lærlingenes opplevelse av læretiden. Vi har i dette prosjektet fått tilgang til Lærlingundersøkelsen for årene 2014 og 2015. Undersøkelsen er tematisk organisert der hvert tema kartlegges med flere spørsmål (se Caspersen mfl. 2015 for en mer detaljert gjennomgang av Lærlingundersøkelsen). For vårt formål har vi konsentrert oss om noen utvalgte temaer som kan knyttes til oppfølging av lærlinger, og da først og fremst den lovpålagte delen av opplæringen. Det vil si løpende veiledning og oppfølging gjennom læretiden og den planlagte tilbakemeldingen som lærlingene, ifølge opplæringsloven, skal ha hvert halvår, de såkalte halvårssamtalene eller halvårsvurderingene. I tillegg har vi sett på en del spørsmål som omhandler lærlingenes faglige og sosiale trivsel. For de spørsmålene vi har analysert, har vi også sett på om det er forskjeller mellom utdanningsprogrammene. Når vi ser på forskjellene mellom utdanningsprogrammene, vil vi i tråd med Caspersen 2015 benytte indekser. I indeksen er alle svarene under et temaområde slått sammen til en gjennomsnittsverdi for alle variablene som inngår i indeksen. Indeksvariablene vil variere mellom 1 og 5, der 1 betyr «svært sjelden» og 5 «svært ofte eller alltid».

Case-studien

Den kvalitative case-undersøkelsen søker å gå i dybden på utvalgte lærefag for å få et innblikk i hvordan oppfølgingen av lærlinger faktisk gjøres. Vi har intervjuet lærlinger, instruktører og opplæringskontor/kommuner for å belyse oppfølgingen fra ulike sider. Alle informantene og bedriftene er anonymisert i analysekapitlene. Målet med den kvalitative undersøkelsen er å gi et bilde av hvordan oppfølging gjøres i praksis, noe som supplerer funnene fra Lærlingundersøkelsen.

Vi har på bakgrunn av data fra de kvantitative undersøkelsene valgt ut tre case. Et av hovedkriteriene for utvalget er at utdanningsprogrammet må være av en viss størrelse i Akershus fylke. Det er viktig for å sikre anonymitet for informantene.

I tillegg gikk vi gjennom resultater fra Lærlingundersøkelsen. Vi så blant annet at hyppigheten på planlagt veiledning med instruktør / faglig leder varierte mellom fagene. Det var klart flest lærlinger som oppga at de hadde hyppige planlagte møter i helse- og oppvekstfag. Det er derfor interessant å ha forskjellen i andelen som oppga at de hadde hatt hyppig veiledning, som ett av kriteriene for å velge utdanningsprogram. Tidligere forskning har også vist at fag med lang lærlingtradisjon relativt sett tar inn flere lærlinger enn de fagene som har kommet til senere. En hypotese kan da være at de eldre lærefagene vil drive opplæring og gi tilbakemeldinger til lærlingene på andre måter enn de nyere. For å teste ut dette vil det være hensiktsmessig å velge ett fag med lange tradisjoner og ett med kortere tradisjon. Som i arbeidslivet ellers ser vi at det er en sterk kjønnsmessig segmentering når det gjelder hvilke fag jenter og gutter velger på yrkesfag. Dette er det også hensiktsmessig å ta hensyn til i caseutvalget.

Basert på kriteriene skissert ovenfor valgte vi tre utdanningsprogram:

- bygg- og anleggsteknikk
- helse- og oppvekstfag
- service og samferdsel

Vi valgte også å avgrense hvilke lærefag vi skulle se nærmere på, innenfor hvert av utdanningsprogrammene. I samråd med oppdragsgiver valgte vi tømrer innenfor bygg- og anleggsteknikk, barne- og ungdomsarbeider innenfor helse- og oppvekstfag og salgsfaget innenfor service og samferdsel. Alle de tre lærefagene er et av de største innenfor hvert av programfagene. Vi valgte også, der det var aktuelt, å intervju opplæringskontor.

I salgsfaget intervjuet vi et opplæringskontor og tre instruktører og tre lærlinger fordelt på tre bedrifter. I tømrefaget intervjuet vi et opplæringskontor og tre instruktører og tre lærlinger fordelt på tre bedrifter. I det siste caset, barne- og ungdomsarbeiderfaget, intervjuet vi lærlingkoordinator i to kommuner og lærlingkoordinator og faglig leder i en kommune. I tillegg intervjuet vi tre instruktører og fire lærlinger fordelt på tre tjenestesteder, et i hver kommune. I tillegg til casestudien gjennomførte vi kvalitative intervjuer med to lærlingkoordinatorer i byggfag og elev- og lærlingombudet i Akershus fylkeskommune. Til sammen gjennomførte vi intervjuer med 27 informanter. På slutten av prosjektperioden arrangerte vi også en workshop. Workshopen varte i to timer. Deltakerne var

- lærer i service og samferdsel
- lærer i barne- og ungdomsarbeiderfaget
- lærer og lærlingkoordinator i bygg- og anleggsteknikk
- opplæringskontor i bygg- og anleggsteknikk

- butikksjef i dagligvare med lærlinger i salg, butikkslakter og fiskehandler
- instruktør i barnehage
- lærlingkoordinator i kommune

Gangen i rapporten

Rapporten er lagt opp som følger: Neste kapittel beskriver fagopplæringen i Akershus. Kapitlet er basert på en reanalyse av data fra Vigo og Lærlingundersøkelsen. Vi går også gjennom kvalitetsplakaten som er under utarbeiding i Akershus fylkeskommune. De neste tre kapitlene analyserer funnene fra de tre casene – salgsfaget, barne- og ungdomsarbeiderfaget og tømrerfaget. Opplæringskontor, instruktører og lærlingers subjektive erfaringer av oppfølging av lærlingene er temaet i disse kapitlene, og de ulike lærefagenes særtrekk blir tydeliggjort. Kapittel 6 presenterer funnene fra workshopen som ble gjennomført i slutten av prosjektet, og tar for seg hva deltakerne mente er avgjørende for å få en lærling frem mot bestått fag- og svenneprøve. I siste kapittel oppsummerer vi funn, svarer på problemstillingene og konkluderer.

2 Fagopplæringen i Akershus fylke

Akershus fylke driver 34 videregående skoler med 21 425 elever. Fylkeskommunen har godkjente lærebedrifter innenfor 119 lærefag fordelt på de åtte yrkesfaglige utdanningsprogrammene. I utgangen av 2015 hadde Akershus ansvar for 2643 lærlinger i bedrift (Akershus fylkeskommune 2015a). I fylket er det tre regionale veiledningssenter fordelt på Asker og Bærum, Follo og Romerike. Veiledningssentrene samler flere tjenester, blant annet Pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT), Oppfølgingstjenesten (OT), Karriere-tjenesten og Voksenopplæringen. Hovedformålet til sentrene er veiledning av personer som tar eller ønsker å ta videregående opplæring. Akershus er ett av fylkene med lavest andel elever som går over fra skole til lære-plass, og ett av fylkene med størst andel som tar Vg3 påbygg til generell studiekompetanse (Akershus fylkeskommune 2014).

Akershus fylkeskommune har startet en egen satsing de kaller Yrkesfagløftet. Med dette ønsker fylkeskommunen å følge opp ambisjonene fra Meld. St. 20, *På rett vei* – øke statusen til yrkesfag, øke andelen som fullfører og består yrkesfag, samt å øke rekrutteringen. Fylkeskommunen vil gjennomføre flere tiltak som ledd i å forbedre fag- og yrkesopplæringen. For å løfte kvaliteten i den videregående opplæringen har fylkeskommunen utviklet et dokument: Den gode akershusskolen. Dokumentet inneholder praksisprinsipper for pedagogisk ledelse og læring (Akershus fylkeskommune 2015b) som beskriver hva fylkeskommunen legger i kvalitetsutviklingen for skolene.

Akershus fylkeskommune tilbyr et todagerskurs til bedrifter som skal ha eller har lærling. Målet med kurset er at instruktører skal få kunnskap om hva det vil si å ha en lærling, og hvilken rolle de som instruktør skal ta overfor lærlingen, og dermed sikre god kvalitet i opplæringen. Fylkeskommunen tilbyr også et ettdagers oppfølgingskurs som fokuserer på vurderinger av lærlingene, samt tilpassede instruktørkurs.

Hva kjennetegner de som fikk lære-plass i Akershus?

Ved bruk av data fra Vigo i 2014 kan vi se om det er noen kjennetegn ved de som fikk lære-plass, og de som ikke fikk lære-plass i Akershus fylke. Vi har tilgang til data fra Vigo, som er fylkeskommunenes informasjonssystem for videregående opplæring. Dataene er per 1. oktober 2014. Å søke lære-plass er ikke ensbetydende med at man faktisk får det. Av alle søkere til lære-plass, inkludert de uten rett, var det 71 prosent som fikk lære-plass

i Akershus i 2014. Sammenlignet med resten av landet var det i 2014 en høyere andel som fikk læreplass i Akershus. Andelen som søkte og fikk lærekontrakt i resten av landet, var 64 prosent i 2014. I tillegg kan vi kartlegge nærmere hva som kjennetegner de som fikk læreplass, og de som ikke fikk det etter flere variabler: kjønn, fraværsdager, karakterpoeng, morsmål og utdanningsprogram.

Tabell 2.1 Andel som søkte og fikk / ikke fikk læreplass per 1. oktober 2014 etter kjønn, fraværsdager, karakterpoeng, morsmål og utdanningsprogram. Prosent.

	Fikk læreplass	Fikk ikke læreplass	Totalt	N
Kvinne	69	31	100	395
Mann	71	29	100	1027
Fraværsdager				
Under 5 dager	80	20	100	657
5-10 dager	72	28	100	345
11-20 dager	57	43	100	215
Over 20 dager	45	55	100	141
Karakterpoeng				
Under 250	16	84	100	69
250-300	52	48	100	169
301-350	68	32	100	278
351-400	78	22	100	331
Over 400	83	17	100	498
Morsmål				
Norsk/samisk	72	28	100	1074
Europeiske språk	63	37	100	68
Ikke-europeiske språk	64	36	100	130
Utdanningsprogram				
Bygg- og anleggsteknikk	82	18	100	210
Restaurant- og matfag	76	25	101	98
Teknikk og industriell produksjon	75	25	100	251
Elektrofag	72	28	100	276
Design og håndverk	69	31	100	99
Helse og oppvekst	68	32	100	234
Service og samferdsel	64	36	100	204
Naturbruk	39	61	100	23
Medier og kommunikasjon	19	82	100	27

Av tabell 2.1 ser vi for det første at det ikke er noen tydelige kjønnsforskjeller mellom de som fikk, og de som ikke fikk lærekontrakt. Fraværsdager og karakterpoeng

viser derimot noen tydelige forskjeller. Andelen som ikke fikk lære plass, stiger med antall fraværsdager. Tydeligst ser vi dette blant de med mer enn 20 fraværsdager; blant disse sto mer enn halvparten (55 prosent) uten lære plass. Andelen som ikke fikk lære plass, stiger også markant med synkende karakterpoeng. Blant de med mer enn 400 karakterpoeng, som tilsvarer et samlet karaktersnitt på 4 uten tilleggspoeng, er det 17 prosent som sto uten lære plass. Blant de med under 250 poeng (mindre enn 2,5 i karaktersnitt) er det mer enn 80 prosent som sto uten lære kontrakt. Morsmål har også en viss betydning. Sammenligner vi de som har norsk som morsmål, med de som har andre språk som morsmål (europaiske og ikke-europaiske sett samlet), er det noe større andel som ikke får lære plass for de med fremmedspråklig bakgrunn. Ser vi på programfagene, er sannsynligheten for ikke å få lære plass minst blant de som gikk ut fra bygg- og anleggsteknikk. Av de store programfagene er sannsynligheten for ikke å få lære plass størst for de som kom fra service og samferdsel. Dette stemmer også godt overens med nasjonale tall (se f.eks. Aspøy & Nyen 2015:36 og Frøseth mfl. 2010:51).

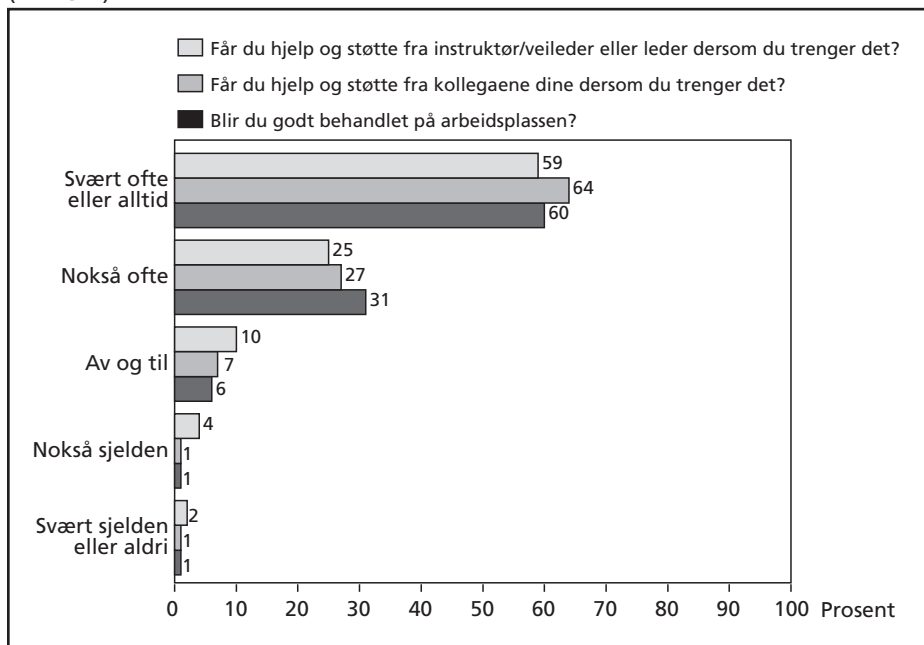
Støtte og oppfølging i lærebedriften

I denne delen skal vi se nærmere på hvilken støtte og oppfølging lærlingen får på arbeidsplassen. Utgangspunktet er Lærlingundersøkelsene i 2014 og 2015. Vi har fått tilgang til akershuslærlingenes svar på denne for disse to årene. Det betyr at vi har to årskull med andræarslærlinger i analysene. Lærlingundersøkelsen består av en rekke spørsmål. I denne delen har vi fokusert på spørsmålene som omhandler støtte og oppfølging på arbeidsplassene. I analysene ser vi også på om det er skiller mellom ulike utdanningsprogram i svarene på spørsmålene. I undersøkelsen er det flere temaer som består av et sett med spørsmål som kartlegger det samme. Vi vil først presentere svarene på alle spørsmålene som inngår. Når vi ser på forskjellene mellom utdanningsprogrammene, vil vi i tråd med Caspersen (2015) benytte indekser. I indeksen er alle svarene under et temaområde slått sammen til en gjennomsnittsverdi for alle variablene som inngår i indeksen. Indeksvariablene vil variere mellom 1 og 5, der 1 betyr «svært sjelden» og 5 «svært ofte» eller «alltid».

Støtte på arbeidsplassen

Det er tre spørsmål som inngår i dette temaområdet: Får de støtte fra instruktør/veileder? Får de støtte fra kollegaene? Blir de godt behandlet på arbeidsplassen? Fordeelingen på spørsmålene er vist i figur 2.1.

Figur 2.1 Støtte på arbeidsplassen. Lærlingundersøkelsen i Akershus 2014 og 2015. Prosent. (N = 1327)

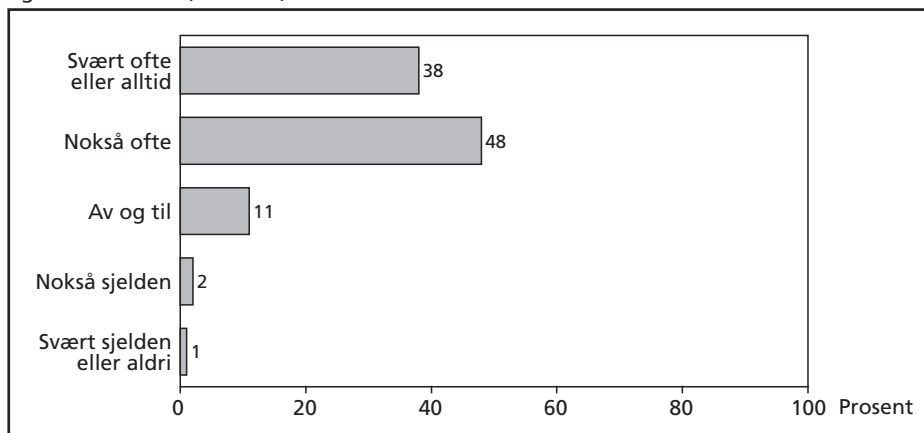


Av figur 2.1 ser vi at lærlingene mente at de får god støtte på arbeidsplassen; dette gjelder både fra instruktør/veileder og fra kollegaene, og de blir godt behandlet på arbeidsplassen. Godt over halvparten svarte at de opplever dette svært ofte eller alltid. Samtidig er det et ikke ubetydelig mindretall som mente at de kun får denne støtten av og til eller sjeldnere. 16 prosent mente at de kun av og til eller sjeldnere opplever støtte fra instruktør/veileder når de trenger det. Så selv om det overordnede bildet er godt, er det et forbedringspotensial på dette området. Når vi ser på samleindeksen for de tre spørsmålene, finner vi ingen vesentlige skiller mellom lærlinger fra de ulike utdanningsprogrammene. For de store utdanningsprogrammene varierer gjennomsnittet mellom 4,45 og 4,52, altså helt marginale forskjeller (ikke vist i figuren).

Den sosiale trivselen er også god (ikke vist i egen figur). Godt over halvparten (54 prosent) svarte at de svært ofte eller alltid føler seg som en del av det sosiale miljøet. Men igjen er det et ikke helt ubetydelig mindretall, 14 prosent, som svarte at de kun av og til eller sjeldnere gjør dette. Trivselen med kollegene på læreplassen er enda høyere: Én av tre svarte at de svært ofte eller alltid trives med kollegaene, 6 prosent svarte at de kun gjør dette av og til eller sjeldnere.

Lærlingundersøkelsen har også et spørsmål om lærlingen trives med arbeidsopp-gavene. Dette er presentert i figur 2.2.

Figur 2.2 Om lærlingene trives med arbeidsoppgavene. Lærlingundersøkelsen i Akershus 2014 og 2015. Prosent. (N = 1327)



Figur 2.2 viser at de fleste (48 prosent) svarte at de nokså ofte trives med arbeidsoppgavene, 38 prosent oppga at de trives svært ofte eller alltid. Om vi ser på de som svarte «svært ofte», er trivselen med arbeidsoppgavene med andre ord noe lavere enn det vi så for sosial og faglig trivsel. Andelen som svarte «av og til» eller «sjelden», er likevel på nivå med det vi så for den faglige og sosiale trivselen, 14 prosent. Forskjellen mellom utdanningsprogrammene er igjen ganske marginal, men teknikk og industriell produksjon ligger noe lavere på 4,0 mot 4,4 for helse- og oppvekstfag som har den høyeste scoren på spørsmålet (ikke vist i egen figur).

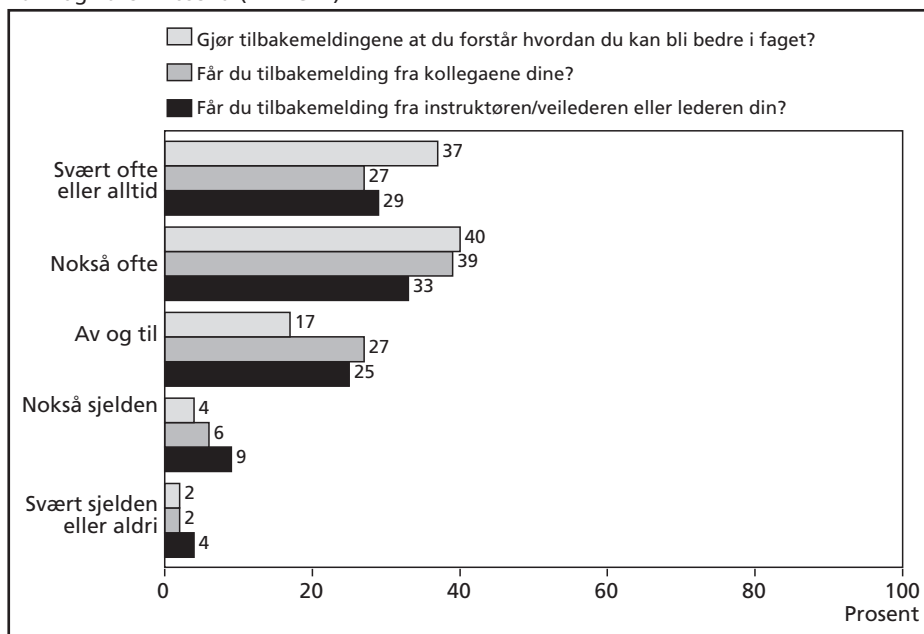
Undersøkelsen har også et spørsmål om hvorvidt arbeidsgiver sørger for arbeidsoppgaver som gjør at de utvikler seg i faget (ikke vist i egen figur). Også her ser vi at lærlingene setter lavere score på dette enn på den sosiale og faglige trivselen. Såpass mange som 38 prosent oppga at de kun av og til eller sjeldnere får utviklende arbeidsoppgaver. Samlet sett kan vi si at lærlingene trivdes godt både faglig og sosialt, men at de mente at arbeidsoppgavene noe oftere kunne vært mer utfordrende og utviklende.

Som vist i kapittel 1 er det i opplæringsloven regulert at opplæringen av lærlinger skjer gjennom løpende veiledning og opplæring i lærebedriften. Lærlingene ble i Lærlingundersøkelsen bedt om å vurdere hvor ofte de fikk tilbakemeldinger som gjorde at de forsto hvordan de kunne bli bedre i faget, og hvor ofte de fikk tilbakemeldinger fra kollegaene og fra instruktør/veileder (figur 2.3).

Som det går frem av figur 2.3, ser vi at det er en vesentlig andel av lærlingene som svarte at de kun av og til eller sjeldnere får tilbakemelding fra kollegaer og fra instruktør/veileder eller leder. Såpass mange som 38 prosent svarte at de kun får tilbakemelding fra instruktør/veileder eller leder av og til eller sjeldnere. Vi ser omtrent det samme mønstret for tilbakemelding fra kollegaer. Andelen som mente at de tilbakemeldingene

de får, gjør at de forstår hvordan de skal bli bedre i faget, er noe høyere. 37 prosent mente at tilbakemeldingen svært ofte eller alltid gjør dem bedre i faget. Samtidig er det nær én av fire som mente tilbakemeldingene kun av og til eller sjeldnere gjør dem bedre. Igjen er det når vi slår variablene sammen til en samlet indeks, ikke store forskjeller mellom de største utdanningsprogrammene. Lavest ligger service og samferdsel med et snitt på 3,7, mens helse- og oppvekstfag ligger høyest med et snitt på 4,1.

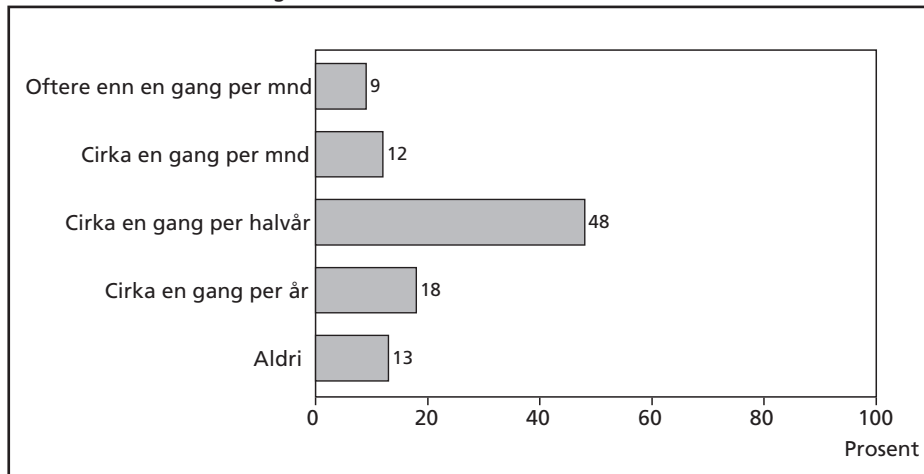
Figur 2.3 Hvor ofte får lærlingene løpende faglig oppfølging? Lærlingundersøkelsen i Akershus 2014 og 2015. Prosent. (N = 1327)



I tillegg til løpende faglig veiledning skal lærlingene ha planlagte veiledningssamtaler minst en gang i halvåret, den såkalte halvårssamtalen eller halvårsvurderingen. Også denne er regulert i forskriftene til opplæringsloven som et krav til lærebedriften. Figur 2.4 viser hvor ofte lærlingen har hatt planlagt veiledning der de sammen med virksomheten går gjennom opplæringsplanen og status for opplæringen så langt i læreløpet.

Av figur 2.4 ser vi at det store flertallet har planlagt veiledning halvårlig eller oftere. Samtidig er det et betydelig mindretall, 31 prosent, som oppga at de har hatt slike planlagte samtaler sjeldnere enn det opplæringsloven krever. Såpass mange som 13 prosent oppga at de aldri har hatt denne typen halvårssamtaler eller vurderinger. Det er med andre ord vesentlige mangler i denne oppfølgingen av lærlingene. Vi har også her sett på om det er skiller mellom de ulike utdanningsprogrammene. Dette er vist i tabell 2.2.

Figur 2.4 Hvor ofte har lærlingen hatt planlagte samtaler med instruktør/veileder, faglig leder eller andre hvor de går gjennom opplæringsplanen og status for opplæringen? Lærlingundersøkelsen i Akershus 2014 og 2015. Prosent. (N = 1327)



Tabell 2.2 Hvor ofte har lærlingen hatt planlagte samtaler med instruktør/veileder, faglig leder eller andre hvor de går gjennom opplæringsplanen og status for opplæringen etter utdanningsprogramfag? Lærlingundersøkelsen i Akershus 2014 og 2015. Prosent. (N = 1327)

	Helse- og oppvekstfag	Bygg- og anleggsteknikk	Teknikk og industriell produksjon	Elektrofag	Service og samferdsel	Design og håndverk*	Restaurant- og matfag*
Aldri	3	20	15	17	12	8	12
Ca. en gang per år	4	26	16	24	19	16	18
Ca. en gang per halvår	35	48	53	53	54	58	48
Ca. en gang per mnd	26	4	13	5	10	13	18
Ofte enn en gang per mnd	32	1	3	1	5	5	3
N	197	240	182	271	178	86	60
Totalt	100	100	100	100	100	100	100

* Det er så få respondenter i design og håndverk og restaurant- og matfag at den statistiske usikkerheten for disse utdanningsprogrammene er stor. Disse blir derfor ikke kommentert i teksten.

Som det går frem av tabell 2.2, skiller lærlinger som kommer fra helse- og oppvekstfag, seg tydelig fra de andre utdanningsprogrammene. Syv prosent av lærlingene i dette utdanningsprogrammet svarte at de har fått faglig oppfølging sjeldnere enn hvert halvår. I bygg- og anleggsteknikk er det nær halvparten av lærlingene som oppga at de

aldri eller sjeldnere enn halvårlig har fått slik oppfølging. I elektrofag er det 41 prosent som ikke har fått dette, mens det både i teknikk og industriell produksjon og i service og samferdsel er 31 prosent. I flere av de store utdanningsprogrammene er det med andre ord en svært stor andel av lærlingene som oppga at de ikke har fått den halvårlege vurderingen de har krav på etter opplæringsloven.

Resultatene fra Lærlingundersøkelsen har vist at både den lovpålagte løpende veiledningen og ikke minst de halvårlege vurderingene har et klart forbedringspotensial. Dette har derfor vært et av hovedtemaene i casestudiene og i workshopen. Vi kommer tilbake til dette temaet ved flere anledninger senere i rapporten.

Kvalitetsplakaten

I skrivende stund er Akershus fylkeskommune i ferd med å revidere kvalitetsplakaten som først ble utarbeidet i 2002. Kvalitetsplakaten er retningslinjer for å sikre kvaliteten på opplæringen i bedrift. Kvalitetsplakaten inneholder punkter om hva som kreves av lærlingen, som deres læringskompetanse, fagkompetanse, sosiale kompetanse og samfunnskompetanse. Kravene til bedriftene er sortert under punktene læringskultur, felles planlegging, oppfølging av lærlingen og variert vurdering. Samlet skal kravene til både lærling og lærebedrift, hvis de følges, sørge for en god kvalitet på opplæringen mot fag- eller svenneprøve. Nedenfor har vi oppsummert viktige punkter i kvalitetsplakaten.

Opplæringen

- Lærebedriften skal etter loven utarbeide en intern *opplæringsplan*.
- Lærebedriften er pålagt å gi lærlingene halvårsvurdering og se hvordan lærlingen ligger an i forhold til kompetansemål i læreplanverket.
- Faglig leder/instruktør har ansvar for å vurdere opplæringen sammen med lærlingen.
- Lærebedriften må ha et kvalitetssikringssystem som sikrer at lærlingen får opplæring i samsvar med opplæringsloven og forskrifter.

Lærlingens kompetanse

- Lærlingen tar initiativ til å lære og ansvar for egen lærings situasjon.
- Lærlingen opplever faglig mestring og utvikling.
- Lærlingen samarbeider med andre, er pålitelig og har sosial kompetanse.
- Lærlingen kjenner til plikter og retter som arbeidstaker.

Lærings- og arbeidsmiljø

- Lærlingen har gode verdier og holdninger.
- Lærlingen skaper et godt arbeid- og læringsmiljø med sine medarbeidere.
- Lærlingen er en arbeidstaker og skal ha lønn og arbeidstid i henhold til lover og avtaler.
- Lærlingen kjenner til HMS.

Fagopplæring i Akershus

- AFK gir god veiledning til bedrifter, prøvenemnder og lærlinger.
- AFK støtter og hjelper lærlinger som trenger det.
- AFK tilbyr kurs og andre kompetansehevende tiltak til lærebedrifter, prøvenemnder og andre.

Kvalitetsplakaten dekker de lovpålagte oppgavene fylkeskommunen har i forbindelse med lærlingordningen, men målene for kvaliteten på opplæringen er mer ambisiøse, og kvalitetsplakaten dekker mål utover minstestandarden til fylkeskommunen. Vi vil komme tilbake til kvalitetsplakaten i avslutningen.

Oppsummering

Andelen som ikke får lære plass, stiger betydelig med antall fraværsdager. Tydeligst ser vi dette blant de med mer enn 20 fraværsdager, blant disse sto mer enn halvparten (55 prosent) uten lære plass. Andelen som ikke har fått lære plass, stiger også markant med synkende karakterpoeng. Morsmål har også en viss betydning, der sannsynlighet for ikke å få lære plass øker for de med fremmedspråklig bakgrunn. Ser vi på utdanningsprogrammene, er sannsynligheten for å stå uten lære plass minst blant de som har gått ut fra bygg- og anleggsteknikk. Av de store utdanningsprogrammene er sannsynligheten for ikke å få lære plass størst for de som kommer fra service og samferdsel.

Fra Lærlingundersøkelsen ser vi at lærlingene mente at de får god støtte på arbeidsplassen; dette gjelder både fra instruktør/veileder, fra kollegaene og at de blir godt behandlet på arbeidsplassen. De fleste lærlingene (48 prosent) svarte at de nokså ofte trives med arbeidsoppgavene, 38 prosent oppga at de trives svært ofte eller alltid. Samtidig er det en vesentlig andel av lærlingene som svarte at de kun av og til eller sjeldnere får tilbakemelding fra kollegaer og fra instruktør/veileder eller lederen deres. Såpass mange som 38 prosent svarte at de kun får tilbakemelding fra instruktør/veileder eller

leder av og til eller sjeldnere. Vi ser omtrent det samme mønstret for tilbakemelding fra kollegaer. Andelen som mente at de tilbakemeldingene de får, gjør at de forstår hvordan de skal bli bedre i faget, er noe høyere. 37 prosent mente at tilbakemeldingen svært ofte eller alltid gjør dem bedre i faget. For samtlige av disse spørsmålene er det kun marginale forskjeller mellom de ulike utdanningsprogrammene.

I tillegg til løpende faglig veiledning skal lærlingene ha planlagte veiledningssamtaler minst en gang i halvåret, den såkalte halvårssamtalen eller halvårsvurderingen. Dette er regulert i forskriftene til opplæringsloven som et krav til lærebedriften. Det store flertallet har planlagt veiledning halvårlig eller oftere. Samtidig er det et betydelig mindretall, 31 prosent, som oppga at de har hatt slike planlagte samtaler sjeldnere enn det opplæringsloven med forskrifter krever. Såpass mange som 13 prosent oppga at de aldri har hatt denne typen halvårssamtaler eller vurderinger. Lærlinger som kommer fra helse- og oppvekstfag, skiller seg tydelig fra de andre utdanningsprogrammene når det gjelder halvårssamtalene og halvårsvurderingen. 7 prosent av lærlingene i dette utdanningsprogrammet svarte at de har fått faglig oppfølging sjeldnere enn hvert halvår. I bygg- og anleggsteknikk er det nær halvparten av lærlingene som oppga at de aldri eller sjeldnere enn halvårlig har fått slik oppfølging. I elektrofag er det 41 prosent som ikke har fått dette, mens det både i teknikk og industriell produksjon og i service og samferdsel er 31 prosent. I flere av de store utdanningsprogrammene er det med andre ord en svært stor andel av lærlingene som oppga at de ikke har fått den halvårlige vurderingen de har krav på etter opplæringsloven.

Akershus er i en prosess med å utvikle en kvalitetsplakat for fagopplæringen i fylket. Kvalitetsplakaten skal brukes som retningslinjer for å sikre kvaliteten på fagopplæringen i fylket. Målene i kvalitetsplakaten går ut over de lovpålagte oppgavene til både fylkeskommunen og lærebedriftene.

Resultatene fra Lærlingundersøkelsen har vist at både den lovpålagte løpende veiledningen og halvårssamtalen og -vurderingene har et klart forbedringspotensial. Dette har derfor vært et av hovedtemaene i de neste kapitlene, der vi skal se nærmere på tre fag: salgsfaget, barne- og ungdomsarbeiderfaget og tømrefaget.

3 Salgsfaget

Service og samferdsel er ett av åtte utdanningsprogram elever kan velge mellom når de starter på Vg1 på videregående skole. På Vg2 står valget mellom IKT-servicefag, reiseliv, salg, service og sikkerhet og transport og logistikk. Elevene som velger salg, service og sikkerhet, må igjen velge mellom salgsfaget, sikkerhetsfaget og kontor- og administrasjonsfaget når de skal ha prosjekt til fordypning, og når de senere skal ha opplæring i bedrift. Søkningen til service og samferdsel har holdt seg relativt stabil fra 2008 til i dag med gjennomsnittlig 1750 søkere i året på landsbasis, men det er en relativt høy andel av elever på dette utdanningsprogrammet som søker seg til påbygging til generell studiekompetanse, sammenlignet med de fleste andre utdanningsprogrammene (Høst & Reegård 2015).

Service og samferdsel omfatter en del av de nyere «Reform 94-fagene» som ikke regnes blant de mer tradisjonelle lærefagene. I dette kapittelet skal vi se nærmere på salgsfaget. De fleste som jobber i salgsnæringen, er ufaglærte, og det er ikke påkrevd å ha fagbrev for å kunne jobbe med salg. Lærlinger som består fagprøven, får fagbrev i salgsfaget og kvalifiserer seg til å jobbe som salgsmedarbeidere.

For dette caset intervjuet vi daglig leder i et opplæringskontor og to bedrifter som var medlemmer av opplæringskontoret. I den ene bedriften, en kleskjede, intervjuet vi regionssjefen, som også var instruktør, og en andreårslærling. Den andre bedriften som var medlem i opplæringskontoret, var en dagligvarekjede. Der intervjuet vi butikksjefen, som var instruktør, og vi skulle også intervjuer lærlingen, men han trakk seg fra intervjuet. I tillegg til de to bedriftene i opplæringskontoret ville vi intervjuer lærlinger og instruktør i en bedrift som sto utenfor et opplæringskontor. Vi valgte en møbelkjede som hadde lærlinger, og intervjuet butikksjef/instruktør og to lærlinger i en av kjedens butikker.

Opplæringskontoret

Opplæringskontoret representerer bedrifter i salgs- og kontorlaget, og det har mellom 50 og 60 medlemsbedrifter. Opplæringskontoret har tegnet lærekontrakter med omkring 50 lærlinger i salgsfaget fordelt på fire fylker. Det er tre medarbeidere i opplæringskontoret, en som tar seg av det administrative, en som har kontakt med lærlinger,

og en som arbeider med medlemsbedriftene. De sender lærekontrakter videre til fylket for godkjenning og mente de har et godt samarbeid med Akershus fylkeskommune.

Opplæringskontoret opplevde at det mangler lærlinger, og daglig leder ved opplæringskontoret fortalte at de har nok læreplasser, men ikke nok kvalifiserte søkere. Dette fortalte hun på tross av at 36 prosent av søkerne fra service og samferdsel ikke har fått læreplass (se tabell 2.1). Fordi gode nok søkere er mangelvare, mente daglig leder at det er viktig å ta godt vare på de lærlingene de får. Daglig leder i opplæringskontoret var veldig fornøyd med at de nesten ikke hadde noen som falt fra under læretiden. Hun beskrev tett oppfølging av lærlingene i bedrift som forklaringen på at de får så mange igjennom med fagbrev etter fullført læretid.

En utfordring for salgsbransjen er at det er mye gjennomtrekk. Butikksjefer slutter og går over til andre butikker, noen bedrifter går konkurs, og enkelte butikker i en kjede blir lagt ned fordi de ikke har god nok omsetning. Opplæringskontoret er stadig på utkikk etter nye lærebedrifter på grunn av omskiftningene. Det hender at de må flytte lærlinger til andre bedrifter under opplæringsperioden fordi en bedrift blir lagt ned.

Oppfølging

Daglig leder fortalte at opplæringskontoret har en gjennomarbeidet intern plan for opplæringen av lærlingene. De har også utarbeidet en elektronisk opplæringsbok. Etter at opplæringskontoret har skrevet lærekontrakt med lærlingene, registrerer de alle i opplæringsboken som lærlingene jobber med på nett. Det at opplæringsboken er digital, gjør det lettere for opplæringskontoret å rette og gi tilbakemeldinger på oppgaver som lærlingene har gjort. Det er således opplæringskontoret som tar ansvar for den faglige oppfølgingen av lærlingene.

Daglig leder mente at det er viktig å følge opp lærlingene ofte, da mange er lei av skole og kvier seg for å jobbe med opplæringsboken. En av de ansatte i opplæringskontoret er derfor på besøk i lærebedriften annenhver måned. Under besøkene snakker de med instruktøren og lærlingen for å sjekke om begge er fornøyd med arbeidsforholdet. De sjekker også om målene i opplæringsboken er nådd. Opplæringskontoret arrangerer også fire kurs i året for lærlingene. Kursene har faglig innhold, og etter bestått kurs får lærlingene et diplom. Opplæringskontoret mente også at det er viktig å skape et sosialt nettverk for lærlingene, og de tar lærlingene med på sosiale aktiviteter som for eksempel bowling. Det blir også opprettet en Facebook-gruppe for lærlingene så de enkelt kan ha kontakt med hverandre. Daglig leder ved opplæringskontoret mente at det sosiale er av stor betydning for at lærlingene skal trives.

Instruktører

En instruktør er den personen i lærebedriften som skal gi opplæring og veilede lærlingen mot fagprøve. Relasjonen mellom instruktøren og lærlingen er av stor betydning for hvordan læretiden blir for dem begge. De tre instruktørene i salgsfag hadde ulik forståelse av hva det innebærer å veilede en lærling, men de hadde alle tre ambisjoner på lærlingenes vegne og et mål om å ansette lærlingen etter endt læretid.

Butikksjefen i den ene butikken fortalte at han ikke var fornøyd med lærlingen, men at opplæringskontoret var en god støtte. Opplæringskontoret kom på besøk til lærebedriften hver tredje uke for å ha et møte med lærlingen og instruktøren. De fulgte altså opp både bedriften og lærlingen med stor hyppighet. Butikksjefen fortalte:

Opplæringskontoret skal få mange stjerner av meg, altså, de er utrolig bra. Hadde de ikke gjort en sånn fantastisk jobb, hadde lærlingen blitt kastet ut for lenge siden. (Butikksjef, dagligvare)

Butikksjefen, som også fungerte som instruktør, hadde ikke hatt lærling tidligere. Når lærlingen skulle slutte, kom han ikke til å ta inn en ny lærling fordi han var utslitt, og han fortalte at han har «brukt en helsikes mye tid på han». Butikksjefen mente at oppfølgingen fra opplæringskontoret ikke kunne ha vært bedre, og at de har gjort det de har kunnet for å hjelpe både han og lærlingen. Situasjonen i denne butikken er et eksempel på et læreforhold som ikke har fungert for begge parter. Lærlingen trakk seg fra intervjuet, så vi fikk ikke spurt om lærlingens opplevelse av oppfølgingen fra bedriften eller opplæringskontoret.

Instruktøren i klesbutikken hadde heller ikke hatt lærling tidligere og fortalte at i begynnelsen opplevde hun det nye opplæringsforholdet som utfordrende. Hun fortalte at i oppstarten av læretiden var hun ofte frustrert, og sammenlignet opplæringen av lærlingen med hvordan hun pleide å lære opp andre nyansatte. Da hun fikk tilbud om et instruktørkurs i regi av fylkeskommunen, valgte hun å delta, og hun mente kurset var avgjørende for at hun kunne fortsette å ha lærling. Etter kurset forsto hun i større grad hva det å ha en ung person i lære krevde av henne som instruktør. Under intervjuet understreket hun gang på gang viktigheten av å ha kompetanse om det å veilede. Klesbutikken var medlem av det samme opplæringskontoret som dagligvarebutikken, og lærlingens kontaktperson fra opplæringskontoret var ofte på besøk i butikken og holdt tett kontakt med lærlingen. Instruktøren fortalte at de deler opp ansvaret. Opplæringskontoret tar seg av den teoretiske opplæringen, mens instruktøren i butikken tar seg av den praktiske opplæringen.

Den tredje lærebedriften var en møbelforretning. Den var ikke medlem av et opplæringskontor og kunne derfor ikke støtte seg til dem ved behov. Møbelforretningen har et HR-kontor sentralt, og det er de som tegner lærekontrakten med lærlingen. Butikksjefen, som også er instruktør, fortalte:

Det er det som er så rart. Jeg har et delegert ansvar for lærlingene mine, men jeg har egentlig ikke ansvar for dem. Jeg signerer aldri kontrakt med lærlinger. Andre ansatte, ja. Lærlinger, nei. Jeg er en delegert fagansvarlig, og jeg betaler ikke lønn. (Butikksjef, møbelforretning)

Butikksjefen mente at HR-kontoret ikke var mye støtte, og at han selv visste mer om lærlingordningen enn de på kontoret. Allikevel var det HR sentralt som hadde ansvaret for lærlingene. For å ha noen å lene seg på hadde butikksjefen på eget initiativ tatt kontakt med flere videregående skoler i nærheten av butikken og med veiledningssenteret i regionen, hvor han nå hadde en kontaktperson. Samarbeidet med skolen førte til at han fikk gode elever til prosjekt til fordypning (PTF), slik at han fikk «testet ut» mulige lærlinger. Flere av elevene som var utplassert i bedriften på PTF, fikk tilbud om deltidsjobb, og så muligens læreplass til slutt. Butikksjefens kontakt på veiledningssenteret ble brukt til å få råd om lærlinger som kanskje ikke fungerte så godt som ønskelig, og han hadde sammen med flere lærlinger hatt møter på veiledningssenteret. Butikksjefen i møbelforretningen hadde skaffet seg de eksterne ressursene han trengte for å få støtte i rollen som instruktør for lærlingene.

Ingen av de tre instruktørene i salgsfaget hadde selv fagbrev i salg. Følgelig hadde de ikke vært igjennom den samme opplæringen som lærlingene. For bedriftene som var medlemmer av opplæringskontoret, fungerte dette ved at opplæringskontoret tok ansvar for den teoretiske og faglige opplæringen, mens lærebedriften sto for den praktiske opplæringen. Butikksjefen i møbelbutikken brukte veiledningssenteret hvis han trengte råd og støtte. De tre bedriftene har og bruker kontakter utenfor bedriften som støttefunksjon hvis de opplever at de har lærlinger som trenger ekstra oppfølging.

Møbelforretningen, som var en del av en kjede, hadde interne kurs for nye lærlinger. Kjeden hadde også utarbeidet en opplæringsbok. Til forskjell fra opplæringsbøkene som var laget av opplæringskontoret, var denne opplæringsboken rettet mer mot opplæring i denne bestemte kjeden.

De tre instruktørene var klare på at et av målene med lærlingordningen i bedriften var muligheten til å rekruttere gode medarbeidere. I to av bedriftene hadde to nåværende lærlinger blitt tilbudt jobb etter endt læretid. En av instruktørene forklarte det slik:

Målet er at hver eneste lærling skal ansettes. Så blir jeg like skuffa hver gang jeg ikke får det til, men målet er der hvert fall. (Butikksjef, møbelforretning)

En av de andre instruktørene fortalte også at det å ha lærling kunne være lønnsomt for bedriften. Hun fortalte om sin sjefs begrunnelse for å ta inn lærling:

Det er jo ikke til å stikke under en stol at man må ut med mindre penger enn hvis man ansetter noen 100 prosent. Det er lønns sparende med lærlinger. Jeg tror det var hovedgrunnen. Det var også litt det med å hjelpe unge ut i arbeidslivet. Vi får jo regelmessig 17-åring inn i butikken som vil ha jobb. (Instruktør, klesbutikk)

De tre lærebedriftene driver i ulike typer av salgsbedrifter. I klesbutikken varierte det hvor mange kunder som var innom, og det kunne være hektiske og roligere perioder avhengig av om det var varelevering, salg eller spesielle arrangementer. Læretiden i denne klesbutikken fremsto som roligere enn i de to andre bedriftene. Både møbelforretningen og dagligvarebutikken er lavpriskjeder med stadig innførsel av nye varer og stor gjennomstrømming av kunder. Både instruktørene og lærlingene beskrev begge arbeidsplassene som steder med et veldig høyt tempo. Det er derfor ikke så mye «tid til overs» hvor instruktør og lærling kan sette seg ned med oppgaver, eller hvor lærlingen kan spørre om hjelp. Selv om lærlingene har blitt fortalt at de kan spørre hvis det er noe de lurer på, er det ikke alltid instruktør eller de andre ansatte har tid eller mulighet til å hjelpe når det er behov for det. Et krav til lærlingene i disse bedriftene er at de må kunne jobbe selvstendig på et tidlig tidspunkt. Den ene instruktøren fortalte:

På godt og vondt legger jeg veldig mye ansvar på lærlingene mine, men da pusher jeg dem til å bli et veldig bra sluttprodukt. (Butikksjef, møbelforretning)

Oppfølgingen i de tre bedriftene varierte, men alle de tre bedriftene gjennomførte de obligatoriske halvårssamtalene, som ble dokumentert slik det er påkrevd. For bedriftene som er medlemmer av et opplæringskontor, deltok en av de ansatte fra opplæringskontoret på halvårssamtalen. Opplæringskontoret var, som nevnt, også innom sine bedrifter annenhver måned og ellers ved behov. Utover halvårssamtalene oppsto den løpende oppfølgingen fra instruktørene mer spontant og uformelt. Instruktørene mente selv at lærlingene fikk den opplæringen og oppfølgingen de trengte. Klesbutikken, som var mindre enn de to andre bedriftene både når det gjaldt fysisk størrelse og antall ansatte, hadde mulighet til å være mer til stede for lærlingen. Det kom også til uttrykk da lærlingene fortalte om sine erfaringer.

Lærlingene

Lærlingen i klesbutikken var den første lærlingen som fikk lærekontrakt med kleskjeden, men per i dag har kjeden tre lærlinger fordelt på tre butikker. Lærlingen var godt fornøyd med både opplæringen og oppfølgingen fra både instruktør og opplæringskontoret. Opplæringskontoret har utformet en elektronisk opplæringsbok som dekker kompetansemålene i læreplanen for bedrift. Lærlingen fortalte at:

Kunder er alltid førsteprioritet, men er det stille på jobb, setter jeg meg en time eller to på bakrommet og jobber der. (Lærling, klesbutikk)

Lærlingen i klesbutikken beskrev sin arbeidshverdag som hektisk i perioder, men det var også tider på dagen da det var mindre å gjøre. Hun hadde derfor mulighet til å

jobbe med opplæringsboken i arbeidstiden. I møbelforretningen beskrev lærlingene hverdagen som veldig travel. Selv om det var perioder med lite kunder, var det alltid noe annet som måtte gjøres. Derfor hadde ikke lærlingene mulighet til å jobbe med opplæringsboken i arbeidstiden. Den måtte de jobbe med på fritiden. De opplevde også at hverdagen var såpass hektisk at det ikke alltid var mulig å få hjelp fordi «alle er så opptatt».

Oppfølging

Kontaktpersonen i opplæringskontoret hadde kontakt med lærlingen i klesbutikken en gang i måneden, og lærlingen fikk hjelp til den teoretiske biten av opplæringen derfra. Lærlingen fikk grundige tilbakemeldinger på hver av oppgavene i opplæringsboken fra sin kontaktperson ved opplæringskontoret. Lærlingen hadde også vært på kursene som opplæringskontoret arrangerte. På kursene møttes alle lærlingene i salgs- og kontorlaget som hadde lærekontrakt med bedrifter som var medlemmer av opplæringskontoret. Instruktør i bedriften ga henne opplæring i det praktiske. Lærlingen ga inntrykk av at hun fikk god og regelmessig opplæring og oppfølging. Hun var inkludert i møter, følte seg som en del av bedriften og hadde blitt fortalt at hun var garantert jobb etter hun hadde bestått fagprøven.

Klesbutikken var, som nevnt, mindre enn møbelforretningen og hadde færre ansatte. Både instruktør og lærling fortalte at de var blitt gode kollegaer i løpet av læretiden. Den tette oppfølgingen ble derfor beskrevet som noe som skjedde av seg selv i det daglige arbeidet. De to lærlingene i møbelforretningen beskrev en arbeidshverdag med mange kollegaer og stor utskiftning av ansatte. Instruktøren, som også var butikksjef, var travel, og de ble dermed overlatt mer til seg selv i løpet av en vanlig arbeidsdag. Forskjellene mellom de to butikkene handlet mer om fysisk størrelse på butikken, type varer som ble solgt, og kundegjennomstrømming enn bevisste forskjeller i instruktørens involvering i lærlingene sine. Vårt inntrykk er at det ikke er instruktørene ønske å gi ulik opplæring og oppfølging, men at typen arbeidsplass fører til forskjeller. En liten klesbutikk med to på jobb, hvorav en av dem er lærling, kan ikke sammenlignes med en kjempestor møbelforretning med flere avdelinger og mange ansatte.

Oppsummering

Salgsbransjen er generelt sett en bransje som kan være veldig hektisk. Målet med salgsjobben er å få folk til å kjøpe de varene man selger i butikken. I mange bedrifter som driver med salg, er det travelt med kundebehandling, vareutplassering, varetelling, salg og rydding. Det at lærlingene i salgsfag er en del av grunnbemanningen, fører til at de får egne ansvarsområder hvor det ikke alltid er en annen ansatt i nærheten som kan hjelpe dem hvis de er usikre. Det er heller ikke satt av tid til å arbeide med opplæringsboken i en ordinær arbeidshverdag, selv om en av lærlingene vi intervjuet, i rolige perioder fikk muligheten til det. En trygghet både for bedrifter og lærlinger er at det finnes noen å kontakte for støtte, råd og hjelp ved problemer på arbeidsplassen. Lærlingene i bedriften utenfor et opplæringskontor manglet i større grad en ekstern kontaktperson de kunne ta kontakt med ved behov. Instruktøren i bedriften hadde på eget initiativ kommet i kontakt med veiledningscenteret, og han brukte det til råd og hjelp. Lærlingene i samme bedrift manglet kunnskap om hvem de kunne kontakte hvis de hadde problemer med lærebedriften.

4 Barne- og ungdomsarbeiderfaget

Barne- og ungdomsarbeiderfag er ett av åtte programområder elever kan velge mellom på Vg2 i utdanningsprogrammet helse- og oppvekstfag. De andre programområdene er: fotterapi og ortopediteknikk, helsearbeiderfag, helseservicefag, hudpleie, aktivør, ambulansefag og IKT-servicefag. I helsearbeiderfag og hudpleiefag (Vg3) tilbyr også Akershus fylkeskommune opplæring i utlandet. Det er 15 videregående skoler i fylket som tilbyr helse- og oppvekstfag som utdanningsprogram.

Barne- og ungdomsarbeiderfaget er et av de «nye» fagene som ble lansert i forbindelse med Reform 94. Lærlinger som velger denne veien, får etter avlagt fagprøve fagbrev som barne- og ungdomsarbeidere og har læretiden sin i barnehage, skolefritidsordning (SFO) og fritidsklubb for å dekke aldersgruppen 0–18 år. Etter endt fagprøve kan en barne- og ungdomsarbeider få jobb i barnehager, barneparker, skoler, skolefritidsordninger, klubber og kommunale etater.

Under datainnsamlingen var vi på besøk i tre kommuner. I to av kommunene besøkte vi en barnehage og i den siste en SFO. I de tre kommunene intervjuet vi lærlingkoordinator som var ansvarlig for lærlingene i kommunen. I en av kommunene intervjuet vi også personen med faglig ansvar for barne- og ungdomsarbeiderlærlingene. I barnehage 1 intervjuet vi instruktør og en andreårslærling. Instruktøren har fagbrev som barne- og ungdomsarbeider. Det er til sammen to instruktører i barnehagen som samarbeider om opplæringen. Lærlingene i barnehage 1 er et halvt år på småbarnsavdeling og et halvt år på storebarnsavdeling. Barnehage 1 skal ikke ha ny lærling til høsten fordi de ikke har økonomi til det siden de må finansiere lærlinglønnen over vikarbudsjettet. I barnehage 2 intervjuet vi instruktør, som også har fagbrev, og en førsteårslærling som skal over i SFO etter at barnehageåret er fullført. De skal ha ny lærling til høsten. Det siste tjenestestedet var en SFO hvor vi intervjuet instruktør og to førsteårslærlinger. Instruktør har jobbet som yrkesfaglærer tidligere og har vært instruktør i et annet lærefag på et annet utdanningsprogram. Nå var hun instruktør for lærlingene i barne- og ungdomsarbeid.

Kommunen

For barne- og ungdomsarbeidere er det kommunen som er lærebedrift og som tegner lærekontrakt med lærlingene. Kommunen fungerer på mange måter som et opplæringskontor, selv om de ikke er det i lovens forstand. Instruktør og lærlinger i barnehagene og SFO omtalte kommunen som «opplæringskontoret». En lærling som ønsker lære plass, må sende en søknad til kommunen, og det er de som gjennomfører ansettelsesintervjuet og ansetter lærlingen. De lærlingene de velger å ansette, får sin opplæring på ulike tjenestesteder i kommunen, som barnehager, SFO og fritidsklubber. I løpet av de to årene plasserer de tre kommunene lærlingene på alle tre stedene for å dekke målene i læreplanen. Dette forklarte de at er nødvendig for å nå målet i læreplanen om å dekke barn og unge mellom 0 og 18 år. Det varierer hvor mange lærlinger kommunen har i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Den kommunen som hadde flest lærlinger, var også den største kommunen. I de to mindre kommunene har lærlingkoordinatoren ansvar for alle lærlingene, og stillingen som lærlingkoordinator i den minste kommunen er ikke en full stilling. I den større kommunen hadde de en overordnet lærlingkoordinator og en faglig leder for barne- og ungdomsarbeider.

Et fellestrekk for tjenestestedene som barne- og ungdomsarbeidere blir plassert i, er at lærlingen ikke er en del av grunnbemanningen. Barnehagen eller SFO ansetter heller ikke selv lærlingen, men blir tildelt en av kommunene. Hovedformålet til kommunen og tjenestestedet med å ha lærling er å utdanne en ny fagarbeider.

Oppfølging

Kommunene har alle laget opplæringsbøker som lærlingene skal arbeide med under læretiden. Instruktør på tjenestestedet skal legge til rette for at lærlingen får arbeide med opplæringsboken i arbeidstiden, og kommunen har lagt ansvaret for å legge til rette for dette på tjenestestedet. En av lærlingkoordinatorene påpekte at «alle vet at det er en del av pakka». Instruktør skal også tilpasse den praktiske opplæringen til oppgavene i opplæringsbøkene.

Lærlingkoordinator eller fagansvarlig i to av kommunene besøkte alle lærlingene minst to ganger i halvåret, og i tillegg arrangerte de samlinger for lærlingene. Samlingene ble beskrevet som viktige for at lærlingene skulle beholde litt av «klassefølelsen» fra skolen. Samlingene kunne ha faglig innhold, være informasjonsmøter eller kun en samling for å skape et sosialt fellesskap mellom lærlingene. Den siste kommunen hadde kun en introduksjonssamling. Lærlingkoordinator i denne kommunen forklarte bakgrunnen for det valget:

Jeg ser veldig liten nytte i å ha alle lærlingene sammen i samme rom, fordi de har veldig ulike behov. (Lærlingkoordinator i kommune)

I to av kommunene deltok også lærlingkoordinatoren på de obligatoriske halvårsvurderingene. Det er tjenestestedet som har ansvaret for å gjennomføre vurderingen, men siden kommunen har fagansvaret for lærlingen, mente lærlingkoordinatorene at det var nyttig å være til stede slik at de kan følge opp eventuelle utfordringer senere. De tre kommunene var klare på at denne samtalen var lovpålagt, og at den skulle dokumenteres.

Den største kommunen hadde også samlinger for instruktørene på tjenestestedene en gang i halvåret. Begrunnelsen for dette var at det er viktig at barnehagene gir relativ lik opplæring til lærlingene.

Felles for de tre kommunene var at de var tett på lærlinger som «sliter», og de mente at det var lav terskel for både instruktører og lærlinger til å ta kontakt. Lærlingkoordinatoren besøkte lærlinger som trengte ekstra oppfølging, ukentlig på tjenestestedene, og de brukte alle mye ressurser på lærlinger som holdt på å falle fra, eller som ikke fungerte så godt på tjenestestedet.

Ekstern støtte

Kommunene fortalte uoppfordret om betydningen av veiledningssentrene. De benytter seg hyppig av veiledningssentrene i hver sin region hvis de mener en lærling trenger støtte, eller hvis det har kommet dit at de må heve en lærekontrakt.

Vi tar kontakt med dem hvis det er et spørsmål om en lærling skal få lov til å fortsette med tanke på mye fravær, eller hvis det er snakk om psykiske problemer, for de har PPT-tjeneste der også. (Kommune)

Det opplevdes som en trygghet for kommunene å vite at de hadde muligheten til å benytte seg av personer med kompetanse på lærlinger med alt fra lærevansker og dysleksi til psykiske problemer. Kommuner som har lærekandidater, får oppfølging av veiledningssentrene, og veiledningssentrene fungerer som en støtte for kommunen. Det er også veiledningssentrene som følger opp lærlinger som av ulike årsaker har fått hevet sin lærekontrakt. En av koordinatorene mente det var avgjørende å ha støtte hos veiledningssenteret, og at kommunen ikke hadde hatt muligheten til å ha så mange lærlinger som de hadde, uten dem.

Ingen av instruktørene eller lærlingene vi intervjuet, hadde vært i kontakt med veiledningssentrene, men det kan være fordi de først blir involvert i situasjoner hvor ting ikke fungerer.

Veiledningssentrene ble omtalt som viktigere for kommunen enn fylket sentralt av en av koordinatorene. Kommunene var kritisk til Akershus fylkeskommune når det kom til informasjon. Det gjaldt spesielt når lærlingene skal opp til fagprøven. En lærlingkoordinator hadde sendt over 20 oppmeldinger til fylket tre måneder før intervjuet, og under intervjuet var det bare én av datoene som hadde blitt fastsatt. En av koordinatorene forklarte seg slik:

Jeg bruker masse tid på det fordi alle maser på meg! Alle lærlingene og veilederne [instruktørene]. Har du hørt noe? Når blir det fagprøve? Vi skal planlegge ferie. (Lærlingkoordinator, kommune)

To av kommunene var tydelige på at de hadde nok lære plasser, men ikke gode nok søkere. Det førte til at enkelte lære plasser ikke ble fylt opp. Kommunene påpekte at de også måtte passe på tjenestestedene sine. Hvis tjenestestedet hadde en dårlig erfaring, kunne det føre til at de tok «en pause» fra lærlinger et år. Den ene koordinatoren forklarte det slik:

Det koster en barnehage så mye å få en lærling som ikke fungerer. Vi må være sikre på at det kommer til å gå bra. De vi satser på fordi vi synes synd på dem, det koster så mye og funker så dårlig. (Lærlingkoordinator, kommune)

Vi spurte lærlingkoordinator i kommunene om hvor mange som besto fagprøven. Alle tre kommunene opplyste at det var nesten alle. Det forklarte de med at de stilte strenge krav og fulgte opp lærlingene tett.

Instruktørene

Instruktørene på tjenestestedene hadde alle tre relevant fagbakgrunn, og to av dem hadde gått instruktørkurs i regi av fylkeskommunen. Instruktørene vi intervjuet, hadde hatt både gode og dårlige erfaringer med lærlinger, men lærlinger ble av en beskrevet som en ressurs, nesten uavhengig av dyktighet. En annen mente lærlingene var «gull verdt». Den tredje forklarte det på følgende måte:

I starten kan det være en del jobb med lærlingen, men hvis du «oppdrar» han ordentlig, kan han bli en veldig god ressurs. Noen er en ressurs fra dag en, noen er det de siste tre månedene. Vi er heldige og har hatt gode lærlinger, og vi har ikke måttet jobbe mye for at de skal fungere. Uansett hvor dårlige de er, så er det en ekstra voksen. To ekstra hender du kan be om å gjøre ting. (Instruktør)

I jobber med barn hvor man alltid kan trenge en ekstra voksen, vil altså en lærling kunne være med på å avlaste de andre ansatte ved rett og slett bare å være til stede i hverdagen. Er lærlingen dyktig, er det en stor hjelp i en hverdag hvor man har omsorg og pedagogisk ansvar for mange barn. Samtidig var instruktørene tydelige på at lærlingen var utplassert på tjenestestedet for å være lærling, og opplæringen av lærlingen kom alltid i første rekke. En god lærling kan også være inspirerende for instruktørene. En instruktør i en barnehage fortalte at lærlingen med sine innspill hadde utfordret barnehagen til å tenke nytt rundt tradisjonell kjønnsdelt lek, og en annen fortalte at

hun ved å jobbe med læringsmålene til lærlingen også ble mer bevisst sin egen praksis i arbeidshverdagen. Tilsvarende funn ble gjort i en Fafo-rapport fra 2015 (Bråten & Tønder). Instruktørene som ble intervjuet til rapporten, beskrev lærlingene som en ressurs både fordi de fungerer som en ekstra person, og fordi de bidrar positivt til fagmiljøet i barnehagen.

Samtidig er det ikke slik at jo flere lærlinger, desto bedre. Instruktøren på SFO, som hadde to lærlinger, ville gjerne kun ha én neste gang. Hun opplevde at det var vanskelig å følge opp to lærlinger parallelt, siden alle lærlinger lærer i forskjellig tempo og det varierer hva de trenger ekstra hjelp med. Noen trenger mest hjelp med de skriftlige oppgavene, mens andre trenger mer oppfølging med det praktiske. De tre instruktørene tok veiledningsarbeidet sitt på alvor, og det å ha tid til veiledning ble ansett for å være en forutsetning for at oppfølgingen og opplæringen av lærlingene skal være god.

Oppfølging

Måten oppfølgingen ble beskrevet på av kommunen, samsvarte i stor grad med hvordan instruktørene beskrev oppfølgingen. Lærlingene på de tre tjenestestedene hadde faste ukentlige samtaler med instruktør på én til én og en halv time. Her gikk de igjennom oppgavene fra opplæringsboken som de hadde gjort siden sist uke, og la opp neste ukes oppgaver. Der hvor opplæringen skjedde som en del av det daglige arbeidet, ble de fastlagte ukentlige møtene sett på som oppfølging. Tjenestestedene gjennomførte halvårssamtaler med lærling og instruktør som ble dokumentert skriftlig. Det skriftlige dokumentet ble underskrevet av både kommunen, lærlingen og instruktør. Det var godt kommunisert mellom lærling og instruktør at dersom lærlingen hadde behov for mer veiledning eller studietid, ble det prioritert. Den ene instruktøren forklarte at lærlingens læretid måtte gå foran barnehagens behov for ekstra hender. Lærlingene hadde også én til to timer i uka de kunne dra hjem eller gå ut av avdelingen for å jobbe med oppgaver i opplæringsboken. Oppgavene ble senere evaluert av instruktør og diskutert i de ukentlige samtalene.

Når instruktørene hadde mindre gode lærlinger, erfarte de at opplæringen og oppfølgingen av lærlingen tok altfor mye tid. Da måtte de enten sitte sammen med lærlingene når de gjorde oppgaver, eller jobbe mye overtid for å gi konstruktive tilbakemeldinger. Dårlige erfaringer med lærlinger gjorde også at instruktørene kunne vegre seg for å ha lærling på nytt. En av instruktørene fortalte at hun var på vei «ned i kjelleren» med forrige lærling, og de to andre fortalte hvor tøft det var å håndtere en lærling som ikke fungerte:

Hvis du har en krevende lærling og du må ta affære, det er ganske tøft. De er ganske unge, det er vanskelig. Jeg hadde det ikke lett med første lærling. Jeg ble veldig frustrert, og så blir det et irritasjonsmoment blant de andre ansatte. (Instruktør)

Den første lærlingen min var veldig krevende. Hun fikk ingen av oppgavene godkjent og måtte levere de mange ganger, og da brukte jeg mye tid. Som veileder er det ikke satt av ekstra tid. Jeg er ikke fristilt for å ha lærling. (Instruktør)

Instruktørene tar jobben sin på alvor og gir tett og god opplæring og oppfølging av lærlingen. Hvis de føler de stanger hodet i veggen, blir opplæringen umotiverende og går ut over de obligatoriske arbeidsoppgavene. Instruktørene følte seg forpliktet til å bruke fritiden sin på å gi lærlingen den opplæringen og oppfølgingen som måtte til for at personen skulle kvalifiseres til å gå opp til fagprøve.

På de tre tjenestestedene med barne- og ungdomsarbeiderlærlinger var det ikke kun instruktør som sørget for opplæring av lærlingen. Det var instruktør som hadde ansvaret, men de andre ansatte i barnehagen og SFO ga tilbakemeldinger og fulgte opp lærlingen i de daglige gjøremålene. Spesielt på SFO hvor lærlingen også var med inn i klasserommene, fikk de oppfølging og opplæring av de aktuelle lærerne.

I tilfeller med utfordrende lærlinger brukte de tre tjenestestedene lærlingkoordinator i kommunen som støtte. Lærlingkoordinator kom ved behov på hyppigere besøk, hadde direkte kontakt med lærlingen og var med på veiledningsmøter.

Lærlingene

Til sammen intervjuet vi fire lærlinger på de tre tjenestestedene. Tre av dem var førsteårslærlinger og skulle videre til andre tjenestested, og den fjerde forberedte seg til fagprøven. Det var tre jenter og én gutt. Læreplassen som hadde en mannlig lærling, var svært fornøyd med det siden flesteparten av lærlingene i barne- og ungdomsarbeiderfaget er jenter. En av lærlingene hadde allerede tatt påbygg og hadde fått læreplassen gjennom NAV; det var de som betalte lærlinglønnen hennes. De andre gikk ordinært løp. To av lærlingene hadde planlagt å fortsette utdanningen sin etter fagbrevet, men mente det var godt å ha et fagbrev «i bunn».

De fire lærlingene opplevde at de ble godt inkludert i arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. En av dem fortalte:

Jeg får være med på møter og kurs, det alle de andre er med på, får jeg også gå på.

Jeg er med på avdelingsmøtene og assistentmøtene, og så snakker vi mye sammen.

Hvis det er noe jeg lurer på, snakker vi sammen her på avdelingen. (Lærling)

Det å bli inkludert i den daglige driften og få være med på kurs og møter er viktig på flere områder. For det første inkluderes lærlingene i arbeidsmiljøet og får vært en del av personalet, for det andre gis de en mulighet til å bidra med den kunnskapen de har med seg fra skolen, og som de lærer underveis.

Oppfølging fra instruktør og kommunen

Lærlingenes beskrivelser av oppfølgingen fra instruktør sammenfaller godt med hvordan både lærlingkoordinator i kommunen og instruktørene fortalte at oppfølgingen og opplæringen skal være for lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Lærlingene har alle fastsatte ukentlige møter med instruktør hvor de går igjennom oppgaver i opplæringsboken og får nye til neste ukes arbeid. De har også fått beskjed av instruktør om at de må si ifra hvis de har behov for mer lesetid enn den fastsatte tiden de har hver uke. Lærlingene fortalte også hvordan de får opplæring fra andre ansatte på tjenestestedet. Lærlingene i SFO er assistenter i klasserommene på skolen midt på dagen. Da får de veiledning fra lærerne når de er med i undervisningen i klasserommene. Ingen av lærlingene hadde noe å utsette på instruktørene på tjenestestedet.

Når det gjaldt oppfølging fra lærlingkoordinator i kommunen, var ikke tilbakemeldingen fra lærlingene entydig positiv. De to kommunene som fulgte opp alle lærlingene tett, ikke bare de med utfordringer, fikk gode skussmål av lærlingene. Lærlingene var godt fornøyd med å ha en kontaktperson utenfor barnehagen de kunne ta kontakt med hvis de hadde hatt behov for det. En av lærlingene forklarte det slik:

Vi kan komme til [lærlingkoordinator] hvis det er noe. Det kan jo hende vi ikke vil spørre de her fordi vi jobber såpass mye med dem. Det er litt leit å komme og si at jeg ikke får den hjelpen jeg trenger. Da er det lettere å gå til [lærlingkoordinator], for da kan hun hjelpe oss, fordi hun har god kontakt med veileder og rektoren her. (Lærling)

Samme lærling uttrykte at hun ikke hadde hatt noen problemer, så hun hadde ikke hatt behov for å ta kontakt med lærlingkoordinator. Men det var tydelig at de hadde fått god informasjon om hvem de kunne ta kontakt med hvis det var noe de ikke ønsket å ta opp på egen hånd på tjenestestedet.

Den største kommunen hadde også fast lærlingmøte en gang i måneden. Da fikk lærlingene fri fra tjenestestedet og dro inn til kommunehuset. Lærlingen var fornøyd med lærlingmøtene. Møtene hadde faglig innhold med temaer som omsorgssvikt eller hvordan en årsplan i barnehagen ser ut. Samtidig ga det lærlingene en mulighet til å treffes og utveksle erfaringer med å være lærling på ulike tjenestesteder.

Lærlingen som var ansatt i en kommune som ikke arrangerte lærlingtreff, savnet dette. Hun mente at andre fag, som helsearbeiderfaget, hadde den muligheten i kommunen, og hun savnet «å føle seg som lærling». Lærlingen skulle gjerne visst mer om arbeidsdagen til andre lærlinger og hvilke oppgaver de får. Hun savnet å kunne sammenligne sin egen opplæring og oppfølging med andre barne- og ungdomsarbeiderlærlinger.

Den samme lærlingen hadde heller ikke fått samme oppfølging av lærlingkoordinator som lærlingene i de andre kommunene opplevde at de fikk. Hun fortalte om det første besøket på tjenestestedet som lærlingkoordinatoren skulle gjennomføre:

Jeg husker i starten, vi begynte i august, og hun sa hun skulle komme ut i oktober eller november og følge meg opp og sjekke ut hvordan det gikk. Det er jo nytt for alle å gå ut i lære. Da kom hun hit i februar fordi jeg spurte om hun kunne komme. Det har ikke vært kjempeoppfølging. (Lærling)

Lærlingkoordinator i denne kommunen prioriterte besøk hos lærlinger som ikke fungerte på de ulike tjenestestedene. Lærlingen vi intervjuet, var dyktig og fungerte godt i barnehagen, og det førte i denne kommunen til at oppfølgingen fra lærlingkoordinator var mer begrenset.

Oppsummering

Lærlingene i barne- og ungdomsarbeiderfaget gjennomfører opplæringen sin hovedsakelig i offentlig sektor, og det er kommunene som ansetter lærlinger og inngår lærekontrakt med dem. De har også ansvar for å finne egnede tjenestesteder til lærlingene. Barne- og ungdomsarbeidere er ikke en del av grunnbemanningen, noe som får følger for hvordan lærlingen blir ansett på tjenestestedet. Det at lærlingen kommer på «toppen av» de andre ansatte, understreker at lærlingen er der i hovedsak for å lære.

Både skoler og barnehager har lange tradisjoner for planlegging og dokumentasjon, og opplæringen av lærlinger inkorporeres i et allerede etablert system. En lærlingkoordinator reflekterte rundt tjenestestedets bruk av faste veiledningsmøter (møte mellom lærling og instruktør) og mente at det følger av hvordan barnehager arbeider i sin barnehagehverdag med faste avdelingsmøter hver uke. Det var også påfallende hvor lik oppfølgingen var på tjenestestedene i ulike kommuner.

5 Tømrerfaget

Tømrerfaget er en del av utdanningsprogrammet bygg- og anleggsteknikk. I skoleåret 2016–2017 tilbys denne utdanningen ved åtte videregående skoler i Akershus. Tømrerfaget regnes som et av de gamle og opprinnelige lærefagene. Man kan få svennebrev i et klassisk 2+2-løp med to år på skole og to år i lære i bedrift. I tillegg kan man ta svennebrev i et løp over fire år der man får både svennebrev og studiekompetanse i et såkalt yrkes- og studiekompetanseløp (YSK). Dette løpet kombinerer en yrkesfaglig utdanning med studiespesialiserende og fordypning i matematikk og fysikk. Det er et såkalt vekslingsløp, der man det første året er på skole, og hvor man veksler mellom skole og bedrift de tre neste årene. Når man er ferdig, vil man ha et svennebrev og samtidig være kvalifisert til høyere utdanning på studier som krever realfag. Det finnes også andre mulige løp frem til svennebrev, både et 1+3-løp med ett år på skole og tre i bedrift og et 0+4-løp.

Vi har i dette prosjektet besøkt tre bedrifter som har hatt lærlinger, og intervjuet en lærling i hver bedrift. I tillegg har vi intervjuet den som har det overordnede ansvaret for lærlingen i bedriften. Vi har også intervjuet daglig leder og faglig leder i Opplæringskontoret for tømrerfag i Oslo og Akershus. To av bedriftene vi har intervjuet, var medlemmer av opplæringskontoret, den siste var ikke medlem av opplæringskontoret.

Opplæringskontoret

Opplæringskontoret for tømrerfaget i Oslo og Akershus har rundt 400 lærekontrakter totalt, hvorav det store flertallet kommer fra Akershus. Til sammen har de 220–230 aktive lærebedrifter. Det er landets eldste opplæringskontor og ble startet i 1967. Kontoret består av daglig leder, faglig leder og tre konsulenter. Gjennomsnittsbedriften har syv–åtte ansatte, men det er en spredning fra bedrifter med én mester og én lærling til mellomstore entreprenørbedrifter.

For de lærlingene som er i en bedrift tilknyttet opplæringskontoret, er det opplæringskontoret som har kontrakten med lærlingen. Selve opplæringen skjer i bedriftene, men det er opplæringskontoret som har det øverste ansvaret for at lærlingene faktisk tilegner seg den kunnskapen de ifølge læreplanen må ha før de går opp til svenneprøven.

Opplæringskontoret har kontakt med elevene når de skal ut i PTF, de besøker også Vg2-klassene to ganger i løpet av året på skolen. Da har de en gjennomgang av hva de forventer av elevene når de skal ut i lære, og hvilken hjelp de kan få fra opplæringskontoret. Opplæringskontoret beskrev at mot slutten av Vg2 har de en oversikt over hvem som har vært hvor i PTF, og hvem som allerede har fått læreplass og hvor. Opplæringskontoret beskrev PTF som en viktig inngang til læreplass, men den har også sine begrensninger:

De fleste finner seg læreplass gjennom PTF, i hvert fall de som følger det ordinære løpet med 2+2, men litt av problemet med PTF er at de er fire elever på samme arbeidsplass, og så skal de bare ha én lærling. Så da er det tre andre som ikke får plass der gjennom PTF. De hjelper vi med formidlingen og får hjulpet dem ut i andre bedrifter. (Opplæringskontor)

På høsten har opplæringskontoret kontraktsmøter med elever som gikk ut fra Vg2 på våren, og som de har inngått lærekontrakt med. Da går de gjennom rettigheter og plikter, forteller om fagopplæringen og hvem som har ansvaret for hva. De går gjennom hva fylkeskommunene har ansvar for, hva som ligger til opplæringskontoret, og hva som ligger hos bedriftene. På det første kontraktsmøtet går de også gjennom læreplanen med lærlingene.

Når lærlingen kommer ut i lære i bedrift, besøker opplæringskontoret læreplassen i løpet av september eller oktober. Det første møtet brukes også til å kvalitetssikre nye medlemsbedrifter. De har til sammen tre besøk hos lærlingen på byggeplassen det første året og gjennomgår da at lærlingene har fått opplæring ifølge planlagt progresjon. Det andre året er opplæringskontoret som regel to ganger ute og besøker lærlingen på byggeplassen. I løpet av det andre læreåret har lærlingene bransjelære, denne opplæringen gjennomføres av opplæringskontoret som klasseromsundervisning. Opplæringskontoret bruker et eget hefte utarbeidet av Norges byggmesterforbund til denne undervisningen, og denne gjøres over ti heldagssamlinger. Kurset tas det andre året i lære siden lærlingene, ifølge opplæringskontoret, har fått såpass mye basiskunnskap at de har «knagger å henge tingene på, og vi kan gå litt mer i dybden». Denne undervisningen er også en del av oppfølgingen, siden de her også har en dialog med den enkelte lærlingen, og de går gjennom opplæringsboken. De sjekker at den er utfylt slik den skal, og at det er gitt vurderinger fra bedriften om hvordan de ligger an i faget. Opplæringskontoret beskrev dette som «standardløpet». Dersom det er lærlinger med spesielle behov, vil de få tettere oppfølging, i enkelte tilfeller kan de besøke lærlingen månedlig om det er nødvendig.

Opplæringsboken og halvårsamtalen

Opplæringsboken er papirbasert, opplæringskontoret mente det fungerer bedre når lærlingen skal fylle den ut sammen med basene³ på byggeplassene. Da kan de sette seg ned med den sammen. Opplæringskontoret beskrev en situasjon der det er vanskelig å få alle lærlingene til å fylle boken ut løpende, og at det ofte blir litt skippertak. De beskrev også at det kan være krevende å få bedriften til å følge opp opplæringsboken og utføre de pliktene de har i henhold til denne:

Det er jo en grunn til at de blir tømrere, de er ikke så veldig glad i å skrive. Mange har også et eget timeregistreringssystem i bedriften hvor de dokumenterer timer og hva de gjør hver dag. Så noen synes nok at det er litt mas at man skal fylle ut opplæringsboken i tillegg [...] Bedriftene er vel like dårlige til å følge opp opplæringsboken som lærlingen, så vi må jo mase da, du må henge på dem. Hvis ikke går det fort i glemmeboken for dagen er så fylt med så mange andre ting. (Opplæringskontor)

Opplæringskontoret beskrev opplæringsboken som et svært viktig verktøy for dem, både i opplæringen og oppfølgingen av lærlingene og bedriftene. Når de gjennomgår den og ser at det er hull, kan de ta tak i disse og få bedriftene til å tilpasse arbeidsoppgavene til lærlingen slik at han kommer gjennom de elementene han skal ha i opplæringen. Boken er med andre ord et nyttig verktøy for å bevisstgjøre bedriftene om hva som kreves av dem. Opplæringskontoret anså også opplæringsboken for å være nødvendig for å oppfylle læreplanen, som hadde altfor runde mål til at den kunne brukes direkte ute i bedriftene. I opplæringsboken hadde de brutt målene i læreplanen ned til helt konkrete arbeidsoppgaver: sette inn takvindu, sette inn en dør, legge parkett, legge tak osv.

Bedriftene måtte også følges tett opp av opplæringskontoret når det gjaldt den obligatoriske halvårssamtalen med lærlingen:

Vi må henge på dem og si at nå må du skjerpe deg, og at halvårssamtalen er obligatorisk. Vi ringer jo alltid dagen før vi skal på byggeplassen så de skal få summet seg, og da skal halvårsvurderingen være tatt. Da bærer det enkelte ganger preg av at den er tatt kl. 07.00 i full fart, og da mangler det litt på kvalitet. Det er en utfordring, men så har vi også de som er kjempeflinke, og da fungerer det veldig bra. (Opplæringskontor)

Referat fra halvårssamtalen er også viktig for opplæringskontoret dersom det skulle oppstå konflikter. Har det for eksempel vært problemer med fremmøte, ser de om det har vært tatt opp av bedriften eller ikke. Både opplæringsboken og halvårssamtalen blir dermed viktige styringsverktøy for opplæringskontoret i deres oppfølging av både lærlingene og bedriftene.

³ I deler av byggenæringen bruker man begrepet «bas» for arbeidsledere eller formenn.

Relasjonen til fylkeskommunen

Opplæringskontoret ga en beskrivelse der fylkeskommunen ikke har noen rolle i den daglige praktiske oppfølgingen, denne gjøres i bedriften i samarbeid med opplæringskontoret. Fylkeskommunen blir alltid invitert til samlingene i forbindelse med kontraktsmøtene slik at de kan snakke om seg selv og sin rolle, men opplæringskontoret oppga at det var litt ymse om de kom eller ikke til disse samlingene. Representanter fra Akershus fylkeskommune hadde ikke vært til stede de siste gangene.

Fylkeskommunen blir først involvert dersom opplæringskontoret får saker som er vanskelige, og da bruker de gjerne veiledningssenteret i regionen. Veiledningssenteret blir ikke brukt mye, men når det har vært nødvendig, har samarbeidet vært bra. Den tjenesten opplæringskontoret bruker mest, er PPT-tjenesten på veiledningssentrene. Denne ble beskrevet som svært nyttig og samarbeidet med dem som godt.

Alle saker der man hever en lærekontrakt, skal inn til fylkeskommunen. De skal også godkjenne aktuelle medlemsbedrifter som lærebedrift, men det er i praksis opplæringskontoret som tar den faglige vurderingen av om en bedrift er skikket til å ha lærling eller ikke, selv om fylkeskommunen er formell godkjenningssinstans. Opplæringskontoret beskrev denne prosessen som grei, og de har ikke opplevd at de ikke har fått godkjent de bedriftene de anbefaler. Unntaket fra dette er bedrifter som ønsker å bli lærebedrift, men utenfor opplæringskontoret. Da har ikke opplæringskontoret noen rolle i vurderingen av bedriften. I Akershus er de aller fleste av lærebedriftene i tømmerfaget medlemmer av opplæringskontoret, men det finnes noen bedrifter som av ulike grunner har valgt å ikke være medlemmer.

Bedriftene

Totalt har vi intervjuet øverste ansvarlige for lærlingene og en lærling i tre bedrifter. To av bedriftene var medlemmer av opplæringskontoret, den tredje hadde valgt å ikke være medlem. De to medlemsbedriftene var omtrent like i størrelse, begge hadde rundt 20 ansatte, i all hovedsak tømre. De jobbet i litt ulike markeder; mens den ene stort sett drev i ROT-markedet (rehabilitering, oppussing og tilbygg), hadde den andre en ambisjon om å drive mest mulig med nybygg av småhusboliger. Denne siste tok imidlertid også en del ROT-oppdrag når de ikke hadde nok oppdrag med småhus som skulle bygges. Begge disse bedriftene hadde til enhver tid mellom tre og fire lærlinger.

Bedriften som sto utenfor opplæringskontoret, var en enmannsbedrift som normalt ikke hadde lærlinger. Han hadde drevet som selvstendig siden 1990-tallet og hadde tatt inn en lærling siden det var en slektning som skulle ut i lære. Enmannsbedriften drev både med nybygg og ROT-oppdrag. Den samarbeidet også med en gruppe andre enmannsbedrifter, i hovedsak tømre, men de fleste andre fagområdene innenfor

bygg var også representert. Det var ikke uvanlig at de var opp til 15 personer inne på et prosjekt samtidig, men snittet lå på seks til syv. I de fleste prosjektene var det den bedriften vi intervjuet, som hadde hovedansvaret for koordineringen på byggeplassene og fungerte som den overordnede byggelederen.

Rekruttering av lærlinger

Enmannsbedriften hadde naturlig nok ikke noe behov for rekruttering av nye lærlinger, siden dette var et engangstilfelle. De to andre bedriftene skulle ha inn én til to nye lærlinger hvert år. De hadde en noenlunde lik beskrivelse av selve prosessen med å få inn de lærlingene de skulle. De hadde begge elever i PTF og rekrutterte fra disse, og i tillegg kom opplæringskontoret med henvendelser om lærlinger som trengte en lære plass. De kunne også ta inn voksenlærlinger og lærlinger i alternative løp. Begge hadde da vi snakket med dem, også en YSK-lærling.

Når det gjaldt YSK-lærlingene, var begge bedriftene usikre på hvor hensiktsmessig dette var for dem. De syntes de investerte mye tid i opplæringen, og at det kastet lite av seg om lærlingen forsvant rett videre til annen utdanning etter at svennebrevet var avlagt. Den ene bedriften sa det slik:

En TAF-elev⁴ som forsvinner rett etter svennebrevet, føler du jo at du har investert mye i, og så får du ikke beholde han når han har blitt skikkelig flink. Så vi har vel sagt at TAF-løpet ikke er noe for oss. Jeg vet jo ikke helt, men jeg regner med at TAF-løpet passer bedre i en stor entreprenørbedrift enn i en mindre tømmerbedrift sånn som vi er. (Faglig leder)

Den andre bedriften reflekterte også litt rundt hvilke lærlinger man burde ta inn, og beskrev at de lærlingene som kanskje var best for dem, var de nest-flinkeste, for mens de flinkeste forsvant til videreutdanning etter endt læretid, fikk de beholde de nest flinkeste.

Begge bedriftene så det å ha lærling som en viktig rekrutteringskanal og beskrev en situasjon der nesten alle som vil fortsette i bedriften etter endt læretid, får bli med videre. De la også vekt på at det å ha lærling i tillegg er et samfunnsansvar. Den ene beskrev det slik:

Det med lærlinger er litt tosidig, for det første er det et samfunnsansvar for å føre faget videre, og så er det jo en rekrutteringsvei [...] Det er litt en selvfølge å ha lærlinger, og alle har vært lærlinger selv. (Faglig leder)

⁴ Som beskrevet i innledningen benytter bedriftene selv TAF (teknisk allmennfag) som betegnelse på yrkes- og studiekompetanse (YSK). Vi har valgt å beholde deres egen betegnelse – TAF – i sitatene fra intervjuene.

Oppfølging

De to bedriftene som var medlemmer av opplæringskontoret, hadde noenlunde lik organisering. De satte sammen lag bestående av to til tre ansatte hvorav én var basen i laget. Når de fikk inn en lærling, ble hun/han plassert i et lag, og basen hadde da hovedansvaret for opplæringen av lærlingen. I begge bedriftene hadde basene vært på instruktørkurs. Det øverste formelle ansvaret var lagt til daglig leder i den ene bedriften og til prosjektleder i den andre. Begge bedriftene hadde dermed plassert det øverste ansvaret for lærlingen hos den administrative ledelsen.

Begge lederne var opptatt av at lærlingene skulle få en god opplevelse i starten av læretiden. Det viktigste i den fasen var egentlig å få arbeidslagene og basene til å forstå at det er en lærling og ikke en produksjonsmedarbeider de har fått inn. Den ene lederen beskrev det slik:

Vi prøver i hvert fall å legge det opp sånn at vi er bevisst på hvor lite de kan, det er nesten det viktigste. Selv om man har gått det samme løpet selv, er det lett å glemme hvor lite man kunne da man kom ut i lære. I løpet av to år på skolen så har de liksom jobbet 2 x 150 timer med vårt fag. Så du kan ikke forvente at du får ut en produksjonsarbeider på byggeplassen med en gang. Til å begynne med er det mer spørsmål om de er blide og høflige og kommer til rett tid. En gang da jeg spurte en av produksjonsmedarbeiderne hvordan den nye lærlingen var, så fikk jeg til svar at han var litt treig til å legge parkett, og da måtte jeg få han til å skjønne at det er ikke der vi er. Så vi har brukt en del tid internt, på å få fram hva vi kan forvente den første tiden. (Faglig leder)

Lederne var også bevisste på at det var unge folk de hadde fått inn som lærlinger, og at progresjonen kunne være ulik. Noen lærlinger ble sagt å ha en mer eller mindre lineær læringskurve, mens andre hadde en flattere kurve i starten med en brattere læringskurve mot slutten av læretiden. Det var svært sjelden de hadde avbrutte løp med heving av lærlingkontrakt. De fikk så å si alle gjennom til ferdig svennebrev. Den ene hadde ikke hatt noen avbrutte løp, mens den andre hadde hatt det én gang.

Enmannsbedriften beskrev at oppfølgingen av lærlingen ble gjort løpende og hver dag. Han hadde selv ansvaret for denne oppfølgingen. Men det ble også gitt oppfølging av de andre tømmerne som var inne på prosjektene. Lederen av enmannsbedriften forklarte det slik:

Vi forklarer alt vi gjør, for han og setter han på prøver slik at han skal komme gjennom alle arbeidsoppgavene han trenger. Jeg forklarer gjennom hele byggeprosessen på et prosjekt hvorfor vi gjør hva. (Faglig leder)

Lederen i enmannsbedriften beskrev med andre ord den samme metodikken på den praktiske opplæringen på byggeplass som den som ble brukt i de to større bedriftene.

Opplæringsbok og halvårssamtaler

I de to bedriftene som var i medlemmer i opplæringskontor, ble halvårssamtalene i hovedsak gjort ute på byggeplassene av basene, disse skulle så rapporteres inn til den øverste ansvarlige for lærlingen i administrasjonen når samtalen var gjennomført. De to lederne som hadde øverste ansvaret for lærlingene, var også mye ute på de ulike byggeplassene, og gjennom det fikk de også innblikk i hvordan lærlingene fungerte i laget, og hvilken progresjon de hadde i opplæringen. I tillegg hadde de regulære medarbeidersamtaler årlig med alle ansatte, inkludert lærlingene.

Som vi så over, beskrev opplæringskontoret en situasjon der de måtte bruke mye ressurser på å få både bedriftene og lærlinger til å forstå at halvårssamtaler og opplæringsboken var helt nødvendige verktøy som bedriftene og lærlingen måtte bruke. De to større virksomhetene bekreftet langt på vei at opplæringskontoret var de som drev dem til å ha dette i orden, og at opplæringskontorets besøk hos lærlingen på byggeplassen var svært viktige for at dette skulle bli gjort. Den ene lederen beskrev det slik:

Mitt inntrykk er at på grunn av oppfølgingen fra opplæringskontoret så er den [opplæringsboken] i bruk. Uten denne oppfølginga hadde den vært helt død, da hadde den vært blank. [...] får jeg tilbakemelding fra opplæringskontoret om at opplæringsboken er tynn, så går den meldingen rett til basen. Da går det ikke lange tiden før de sitter i brakka med lærlingen og tar tak i det [...] Vi har også halvårsvurderinger, men det hender at det sklir ut litt, og da får vi raskt beskjed fra opplæringskontoret at nå må dere få opp dampen litt her. (Faglig leder)

For enmannsbedriften var dette annerledes. Siden de ikke var i opplæringskontor, hadde de ingen opplæringsbok. De hadde heller ikke et system med halvårssamtaler. Lederen for bedriften beskrev det slik:

Vi setter oss egentlig ned hver dag og ikke hver måned, det blir litt feil å si: «Nå har det gått tre måneder, så nå må vi sette oss ned sammen.» Vi tar dette hver dag. (Faglig leder)

Forholdet til opplæringskontoret

Som vist over hadde opplæringskontoret tett oppfølging av de to bedriftene og lærlingene. Begge bedriftene beskrev også relasjonen til opplæringskontoret som god og at de var en viktig støtte og pådriver for å få lærlingene gjennom til fagbrevet. På spørsmål om hvorfor de var medlemmer i et opplæringskontor, var svaret hos begge at «det har alltid vært sånn», uten at de hadde reflektert så mye over hvorfor:

Vi har vært medlemmer hele tiden, tanken bak det er jeg ikke helt sikker på, hvorfor det ble sånn. Vi har aldri undersøkt noen annen mulighet, og jeg kan ikke tenke meg

at vi ville ut av det, siden det fungerer så bra. Kursene de holder siste året, fungerer også veldig greit. (Faglig leder)

Lederen av enmannsbedriften hadde også fått informasjon fra fylkeskommunen om at han kunne melde seg inn i opplæringskontoret. Men det hadde han valgt å ikke gjøre siden han mente det ikke var nødvendig å bruke en andel av lærlingtilskuddet på å være medlem av et opplæringskontor. Valget om å stå utenfor opplæringskontor var dermed først og fremst økonomisk begrunnet.

Kontakt med fylkeskommunen

De to bedriftene som var tilknyttet opplæringskontor, beskrev at de hadde liten kontakt med fylkeskommunen. Den ene beskrev det slik:

Nei, har ingen kontakt med dem. Jeg vet ikke hvor jeg skulle ringt en gang, jeg hadde ringt opplæringskontoret antakeligvis. (Faglig leder)

Når vi spurte om veiledningssentrene, var heller ikke det noe som var kjent for de to bedriftene, men det kom etter hvert frem at den ene bedriften hadde hatt kontakt med PP-tjenesten i forbindelse med én lærling, uten at de hadde oppfattet at PP-tjenesten var en del av veiledningssenteret.

De to bedriftene bekreftet igjen langt på vei inntrykket fra opplæringskontoret, det vil si at fylkeskommunen først blir aktivert når noe er i ferd med å «skjære seg», og først etter at de har gått en runde med opplæringskontoret.

Innehaveren av enmannsbedriften hadde hatt kontakt med fylkeskommunen da virksomheten skulle bli godkjent som lærebedrift. Da hadde det kommet «en fra fylket» og satt seg ned sammen med han og fylt ut de papirene som måtte til for å bli godkjent. Han hadde også fått tilbud om instruktørkurs fra fylket, men hadde takket nei til det siden han ikke likte å gå på «skole» som han beskrev det. På spørsmål om han hadde hatt kontakt med fylkeskommunen, ut over den første kontakten der han ble godkjent som lærebedrift, var svaret nei. Dette syntes han var litt merkelig:

Jeg har ikke hørt noe fra fylkeskommunen, og det er litt rart [...] Jeg vet ikke helt hva jeg skulle tatt opp med dem, men at vi er på rett vei, kunne jo vært ok å vite. De har jo et ansvar de også for at han får lært det han skal lære. (Faglig leder)

Selv om eieren av enmannsbedriften mente at opplæringen i det daglige fungerte bra, var det med andre ord en viss usikkerhet og et uttrykt ønske om å få innspill om hvorvidt de kom gjennom det de skulle i den praktiske opplæringen.

Lærlingene

Som vi har sett over, har de to bedriftene som er medlemmer i opplæringskontor, og opplæringskontoret en rimelig samstemt beskrivelse av hvordan læretiden og strukturen rundt denne arter seg. Opplæringsbok og halvårssamtalene er viktige for å kunne se at lærlingene har forventet progresjon med hensyn til å tilegne seg den kunnskapen de trenger for å gå opp til svenneprøven. Lærlingenes progresjon gjennom utdanningsløpet kan også variere; noen tar det kjapt, mens andre bruker litt lengre tid.

Intervjuene med de to lærlingene som har kontrakt med opplæringskontoret, viser det samme bildet. Det er basene som har det daglige ansvaret for at de kommer gjennom de oppgavene de skal i løpet av læretiden. Samtidig beskrev lærlingene at de må følge med selv også, slik at de kommer gjennom de arbeidsoppgavene som er nødvendig å ha fått med seg når de skal opp til svenneprøven. Den ene lærlingen som jobbet i et fast lag, beskrev det slik:

Basen [instruktøren] vet jo hvordan jeg ligger an innenfor faget, så han gir meg litt utfordrende oppgaver så jeg må bruke hodet og finne løsninger selv. Ellers gir han meg tilbakemeldinger hvis jeg gjør noe feil, han hjelper meg å rette opp slik at jeg stadig blir bedre. Så det er bra. (Lærling)

Den andre var YSK-lærling som pendlet mellom skole og bedrift gjennom hele opplæringsløpet. Han jobbet derfor på forskjellige lag, og det kunne være en liten utfordring at det var variasjon i hvordan de ulike lagene var å jobbe i:

Jeg jobber på flere forskjellige lag, og det er som regel basene som følger meg opp. Jeg føler jeg får lært det jeg skal, men det varierer litt fra lag til lag. Noen gir meg utfordringer og lar meg jobbe selvstendig, andre er mye mer konkrete på arbeidsoppgavene. (Lærling)

Lærlingene fikk besøk av opplæringskontoret en gang i halvåret, og da gikk de gjennom opplæringsboken sammen. De beskrev det som at opplæringskontoret passet på at de fikk gått gjennom de arbeidsoppgavene de trengte, var det hull, ble det påpekt og tatt tak i. De så begge på opplæringsboken som nyttig, men den ene lærlingen uttrykte en viss usikkerhet til om han lærte nok. Begge beskrev at timeregistreringssystemet i bedriften, som de fylte ut løpende, også var en støtte når de skulle fylle ut opplæringsboken. Den ene beskrev det slik:

Jeg fyller ut opplæringsboken selv. Jeg skriver også timer i timeregistreringssystemet, og da fyller jeg også inn det jeg har gjort, i timeregistreringssystemet. Så tar jeg det over i opplæringsboken og krysser av for de oppgavene jeg har vært igjennom, satt inn en dør og så videre, men jeg vet jo ikke egentlig helt om jeg har lært nok. (Lærling)

Begge beskrev relasjonen til den øverste lederen som god, men mens den ene var fornøyd med den opplæringen han fikk av basen ute på byggeplassen og ikke hadde behov for så mye mer oppfølging, savnet den andre en noe tettere kontakt med den øverste lederen i bedriften. Lærlingen som sto utenfor opplæringskontor, beskrev at han allerede fra ungdomsskolen hadde bestemt seg for å ta tømrerfaget på videregående. Han var også bestemt på at han etter fullført Vg2 skulle ta læretiden i enmannsbedriften til slektningen. Han hadde på intervjutidspunktet vært lærling i drøyt ett år. Som vi så over, var hovedansvaret lagt til slektningen, men siden de jobbet sammen i lag av flere selvstendige på nesten samtlige prosjekter, var det også andre som fulgte opp og veiledet han i det daglige. Han beskrev en arbeidsdag der han får mange ulike oppgaver og «kommer innom det meste».

Ved starten av læretiden ble det i forbindelse med at bedriften ble godkjent som lærebedrift, utarbeidet en intern plan for opplæringen. Han beskrev denne planen som litt sovende siden de tar ting løpende:

Vi fikk alle papirene fra fylkeskommunen før vi startet, og utarbeidet da selv en plan for opplæringen, som vi skrev ned. Vi bruker den lite etter at vi skrev den, vi tar ting litt mer løpende. (Lærling)

Fylkeskommunen tok også kontakt med han på telefon et par måneder etter at han startet med læretiden, og hørte hvordan det sto til. Etter det hadde han ikke hørt noe mer fra dem. På spørsmål om han savnet noe mer oppfølging fra fylkeskommunen, svarte han:

Det er egentlig greit, men de kunne sikkert kommet en gang før fagprøven. De har ikke sagt noe om at de skal det. (Lærling)

Her er han med andre ord på linje med instruktøren, som også mente det hadde vært greit med en gjennomgang av opplæringen slik at de visste om de var på rett vei eller ikke.

Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett at opplæringskontoret i tømrerfaget følger tett opp de lærlingene og bedriftene som har kontrakt med dem. De to bedriftene som var medlemmer i opplæringskontor, som begge hadde flere lærlinger og hadde hatt lærlinger over mange år, hadde et system for opplæring der lærlingen går i et lag og basen har oppgaven som instruktør. Begge virksomhetene hadde hatt basene med lærlingansvar på instruktørkurs. Opplæringskontoret og bedriftene beskrev at den løpende veiledningen ble dokumentert gjennom opplæringsbok, og at halvårsvurderingene ble gjennomført. Opplæringskontoret fulgte bedriften opp på dette, og uten denne tette oppfølgingen mente bedriftene at det neppe hadde blitt gjort.

Enmannsbedriften som hadde lærling utenfor opplæringskontor, hadde mindre formalisert systematikk i den løpende oppfølgingen, og halvårsvurderingen var ikke gjennomført. De hadde laget en skriftlig intern opplæringsplan i forbindelse med at de ble godkjent som lærebedrift av fylkeskommunen, men dette var ifølge lærlingen et sovende dokument. Opplæringen ble tatt mer løpende i forbindelse med byggeprosjektene de var involvert i. Kontakten med fylkeskommunen hadde frem til nå vært begrenset til ett møte i forbindelse med at de ble godkjent som lærebedrift. I tillegg hadde lærlingen hatt en telefonsamtale med fylkeskommunen et par måneder etter at de startet opp. Både instruktør og lærling beskrev at de syntes opplæringen fungerte godt, men at de savnet oppfølging fra fylkeskommunen for å vite om de var på rett vei eller ikke. Om fylkeskommunen ville ta kontakt med dem i løpet av det siste året i læretiden, visste de ikke noe om.

I den bedriften som sto utenfor opplæringskontor, var det med andre ord lite dokumentert løpende oppfølging, og den pålagte halvårsvurderingen var ikke gjennomført og dokumentert. I bedriftene som var i opplæringskontor, ble den løpende opplæringen dokumentert gjennom opplæringsboken, og halvårsvurderingen ble også gjennomført. Denne forskjellen i oppfølging og dokumentasjon trenger ikke nødvendigvis å bety at lærlinger som ikke er tilknyttet opplæringskontoret, ikke får den opplæringen de trenger i løpet av læretiden, og de kan gå opp til svenneprøven med godt resultat. Samtidig er det en rimelig antakelse at risikoen for at man ikke får den opplæringen som er nødvendig, er større når systematikken og dokumentasjonen er såpass begrenset som det vi så i lærebedriften som ikke var tilknyttet opplæringskontor. I vårt case fremstår det også som om fylkeskommunen i liten grad følger opp at lærebedriften og lærlingen som sto utenfor opplæringskontor, kommer gjennom den opplæringen som må til for å gå opp til svenneprøve.

6 Workshop

Det ble gjennomført en workshop i slutten av prosjektperioden. Hensikten var å diskutere funn fra prosjektet for å få et bedre grunnlag for fortolkning av disse. Deltakerne i workshopen var representanter fra de tre casefagene: salgsfaget, barne- og ungdomsarbeider og tømmerfaget:

- lærer i service og samferdsel
- lærer i barne- og ungdomsarbeiderfaget
- lærer og lærlingkoordinator i bygg- og anleggsteknikk
- opplæringskontor i bygg- og anleggsteknikk
- butikksjef i dagligvare med lærlinger i salg-, butikkslakter- og fiskehandlerfaget
- instruktør i barnehage
- lærlingkoordinator i kommune

Workshopen hadde en varighet på to timer og konsentrerte seg om tre hoveddeler:

- forventninger til fylkeskommunen og veiledningssentrene
- hva som er viktig for å få lærlingene gjennom til fag-/svennebrevet
- oppfølging av lærlingen i virksomheten

I det følgende presenterer vi hovedfunnene fra workshopen for de tre hovedområdene. Deltakerne kom fra ulike fagområder og fra ulike virksomheter. I fremstillingen vil vi skille mellom de ulike deltakernes bakgrunn i den grad det kommer frem forskjeller eller ulikt syn mellom dem. På de delene av mer generell karakter der det ikke var særlig fagspesifikke nyanser mellom deltakerne, vil vi ikke skille mellom dem. I denne delen har vi også supplert med intervjuet av elev- og lærlingombudet.

Forventninger til fylkeskommunen

En fellesnevner for den innledende diskusjonen om fylkeskommunen var at deltakerne først og fremst forventet at de fikk assistanse fra fylkeskommunen, og da særlig veiledningssentrene, når det var noe i forholdet mellom lærling og virksomhet som ikke gikk som det skulle. En av deltakerne sa det slik:

Vi har en dialog [med fylkeskommunen] til lærepllassene er fordelt, så kommer det suksessivt videre med oppfølging ute i bedriftene der det er problemer. Hvis det ikke er noen problemer, ser vi sjelden fagopplæringen i fylket før vi kommer til fagprøvene og prøvenemnder. (Deltaker, tømrerfaget)

Noe treghet i oppmelding til fagprøvene ble også diskutert, det vil si at man meldte lærlingen opp, og så gikk det forholdsvis lang tid før man fikk en dato for fag-/svenneprøven. Hvis varselet om tidspunkt for fagprøven kom sent, fikk virksomhetene dårlig tid til å forberede seg på at lærlingen skulle opp. I diskusjonen om dette var det litt ulike erfaringer, men årshjulet til fylkeskommunen ble av flere ansett å være problemet når det gikk sent å få lærlingen opp til fagprøve. En av deltakerne oppsummerte det slik:

Jeg tror det har noe med det årshjulet å gjøre. Det er en periode det går mye oppmeldinger inn, og merkelig nok er det da det går raskest gjennom, for da setter de sannsynligvis av tid til å få dette her unna. Mens i andre perioder så har de ikke den prioriteringen, og da kan det blir liggende sykt lenge. (Deltaker, tømrerfaget)

I intervjuet med elev- og lærlingombudet ble det også påpekt at det gikk for lang tid før fylkeskommunen fikk godkjent inngåtte lærekontrakter. Likevel var det tre andre problemstillinger som pekte seg klart ut når det gjaldt forholdet til fylkeskommunen. For det første ble det sagt at når noe gikk galt i forholdet mellom lærling og virksomhet, var veiledningssentrene en viktig støttespiller, og da særlig PP-tjenesten. De kunne både ta med seg lærlinger til PP-tjenesten og ta med seg PP-tjenesten ut til virksomhetene for å se om de kunne bidra til å løse opp i et vanskelig forhold der. For det andre ble det sagt at det var behov for å sikre at instruktørene hadde tilstrekkelig kompetanse til å gjøre jobben med lærlingene i virksomhetene. For det tredje var det behov for bedre overgang mellom skolen og virksomhetene.

Deltakerne var, som nevnt over, ganske samstemte i at PP-tjenesten var viktig for dem når det var behov for det, og tjenesten fikk gjennomgående godt skussmål. Men et par problemområder ble påpekt. Siden veiledningssentrene og PP-tjenesten var spredt på tre regionkontor, var det litt ulik saksbehandling mellom kontorene. En av deltakerne, som måtte forholde seg til alle regionene, påpekte at det kunne være problematisk å forholde seg til ulike kontor med litt ulike rutiner. Samtidig påpekte hun at regionaliseringen hadde gitt større nærhet til elever, lærlinger, skoler og bedrifter.

Dette ble ansett å være en klar fordel sammenlignet med tidligere da alt var sentralisert på ett sted.

Blant flere av deltakerne ble det påpekt at koblingen til NAV kunne være vanskelig. Når man hadde lærlinger som hadde behov for mer enn det veiledningscenteret og PP-tjenesten kunne tilby, kunne samkjøringen med NAV bli problematisk. Flere av deltakerne hadde opplevd at de rettighetene man hadde i henhold til opplæringsloven, og de rettighetene man hadde hos NAV, «snakket» for dårlig sammen. Flere av deltakerne mente også at det i Oslo nå var en prøveordning der NAV hadde kommet inn på skolene, og at det også var noe Akershus burde se nærmere på for å bedre koblingen opp mot NAV. Akershus har et slikt prøveprosjekt med NAV, men det ble ikke nevnt av deltakerne i workshopen.

Det ble påpekt fra flere at det var viktig at fylkeskommunen fulgte opp slik at de som skulle være instruktører, gjorde den jobben de var satt til å gjøre overfor lærlingene. De som var fra barne- og ungdomsarbeiderfaget i workshopen, var opptatt av at de som skulle ha denne jobben, faktisk hadde fått opplæring. De var svært godt fornøyd med fagskoletilbudet i veiledning som gikk over ett år.⁵ Men de så samtidig at det var for mange av de som fungerte som instruktører i deres kommune, som ikke hadde fagskoleutdanningen. Flere av representantene fra barne- og ungdomsarbeiderfaget mente fagskoleopplæringen burde være obligatorisk for alle som skulle veilede lærlingene. Fra tømrrersiden ble det påpekt at en obligatorisk opplæring som instruktør over ett år ikke ville være gjennomførbart for deres bedrifter. Dagens instruktørkurs, altså ikke fagskoletilbudet, men de kursene Akershus fylkeskommune tilbyr for instruktører, ble også ansett å være for generelle og dekket for mange fag til at bedriftene innen tømrrerfaget skulle ønske å delta på dem. Det de ønsket seg for sine bedrifter, var «fagspesifikke korte instruktørkurs, som kan bygge opp kompetansen til den enkelte instruktøren». Det ble også påpekt av flere at fylkeskommunen fulgte for dårlig opp de som var instruktører. Lærlingkoordinatoren fra tømrrersiden var bekymret for de lærebedriftene som sto utenfor opplæringskontoret, de var usikre på hvordan oppfølgingen fra fylkeskommunen var der, og om lærlingene fikk den opplæringen de faktisk skulle ha. Mer oppfølging av instruktørene fra fylkeskommunens side ble også tatt opp som et ønske av flere fra barne- og ungdomsarbeiderfaget, og en av dem sa det slik:

Jeg synes det er viktig at fylkeskommunen følger opp dem som har påtatt seg å være veiledere. Jeg får ofte tilbakemelding fra lærlinger om at de er ikke fornøyd med veilederen, de blir ikke tatt imot og får ikke den introduksjonen de skal, på lærlingplassen sin. Det er derfor viktig at de følger litt opp de veilederne som faktisk har meldt seg til dem, og sørger for at de faktisk gjør den jobben de skal. (Deltaker, barne- og ungdomsarbeiderfaget)

⁵ Tilbudet er beskrevet nærmere her: <https://fagskolen.oslo.no/studietilbud/veiledning/veiledning-av-larlinger/>

Samtlige av deltakerne i workshopen fra arbeidslivssiden hadde et samarbeid med skolen, mens de som var fra skolesiden, hadde et samarbeid med virksomhetene. Samarbeidet artet seg ulikt, noe handlet om informasjonsarbeid fra virksomhetene og opplæringskontorene, det vil si at de en del ganger i løpet av året var inne i skolen og fortalte om sine fag. Det var også utbredt samarbeid om PTF på Vg1 og Vg2. I diskusjonen var det flere som ikke var helt fornøyd med den kunnskapen elevene hadde med seg ut når de kom i virksomhetene, men som vi så i virksomhetscasene, var de opptatt av at de kunne lære dem det meste når de kom ut i virksomhetene, bare de hadde interesse for å lære. Representanten for dagligvarebutikken var dog oppgitt over at lærlingene kunne så lite økonomi når de kom ut i bedriften. Deltakerne fra opplæringskontoret og bedriftene savnet at skolen fikk formidlet bedre til sine elever hva som ble forventet av dem når de kom ut i arbeidslivet. Dette gikk mindre på det faglige, men mer på at for mange elever var for dårlig forberedt på hva som ventet dem:

Det går litt på den klargjøringsbiten, at skolen på en måte gjør dem mentalt klare på en hverdag som skal begynne. Det er mange som går på en smell der, når de plutselig skal stå opp tre timer før det de vanligvis gjør. (Deltaker, tømrefaget)

En annen av deltakerne påpekte at PTF kunne være en slik forberedelse på å tilvenne seg arbeidstiden, men var litt frustrert over at også det kunne være vanskelig:

Er de på utplassering, så skal de følge også skoletiden. Er det høstferie, da skal de ha fri, men i arbeidslivet så har vi ikke noe som heter det. Du har ferie når du har opparbeidet ferie. Høstferie og vinterferie er ikke for oss i arbeidslivet. (Deltaker, salgsgaget)

Hva er viktig for å sikre at lærlingen kommer frem til fag-/svenneprøve?

I denne delen av workshopen var hensikten å komme frem til de viktigste elementene som måtte være på plass for at lærlingen skulle komme seg gjennom læretiden og frem til avlagt fag-/svenneprøve. Først diskuterte deltakerne seg frem til en rekke punkter de mente var viktige, deretter var oppgaven å få disse ned til de fem viktigste punktene. Etter den innledende runden hadde vi notert ned følgende punkter på tavlen:

- tid til veiledning
- veilederkompetanse
- inkludering på arbeidsplassen

- oppfølging på arbeidsplassen
- gode vurderingskriterier
- tydelige krav
- gode systemer for PTF
- gode dokumentasjonsverktøy (tenke alternativt)
- varierte arbeidsoppgaver
- bedre kompetanse fra skolen og generelt i faget
- balanse mellom opplæring og grunnbemanning
- kjennskap til hjelpeapparatet (veiledningssentrene/PP-tjenesten)
- lærlingkoordinator

Det første som kom opp, var veiledning, inkludering og oppfølging i ulike varianter. Det handlet om at man måtte prioritere veiledning av lærlingen i en travel hverdag der de løpende arbeidsoppgavene også skulle løses. En av deltakerne oppsummerte det slik:

I en barnehage handler det om å klare å sette av tid til veiledning, at lærlingene ikke blir skuffet bort fordi det er andre ting som er viktigere. Har man påtatt seg å ta en lærling, så må man også gjennomføre. (Deltaker, barne- og ungdomsarbeiderfaget)

Det var også viktig at lærlingene følte seg inkludert på arbeidsplassen fra første stund, at de fikk uniformer og arbeidsantrekk med en gang der de brukte det, ble tatt med på møter, osv. Det ble også påpekt at gode vurderingskriterier er viktig. Det gikk ikke kun på at lærlingene løste oppgavene de ble satt til, på en god måte, men at lærlingene forsto sammenhengen de var i, både når det gjaldt økonomi og tidsbruk:

Lærlingene har ikke noe forhold til at det er samkjøring mellom produksjon og økonomi. Så det bare å få vite om et prosjekt har gått godt, hvis de har vært med på et prosjekt som de har fullført. Vite har vi kommet i mål? Har vi fulgt framdriften? Har vi truffet på økonomien? Altså å få et forhold til det, for da får de føling med en mestring, ikke sant. Det trenger de, for de vet ikke hva de skal bli målt etter, så gode vurderingskriterier er viktig. (Deltaker, tømrerfaget)

Det ble også påpekt at gode dokumentasjonsverktøy var sentralt for at lærlingen skulle få den kunnskapen han/hun trengte frem til ferdig utdannet fagarbeider. En god opplæringsbok er en ting, men det ble også påpekt at det var viktig å tenke alternative modeller for de som hadde lese- og skrivevansker.

Lærlingens plass i produksjonen eller grunnbemanningen kom også opp. Det var bred enighet om at det særlig det første året var viktig at arbeidsplassen var klar

over at de ikke hadde fått inn en produksjonsmedarbeider, men en som var i en opplæringsstilling. Deltakerne mente også at det var viktig at instruktører, bedriften og opplæringskontorene hadde god kjennskap til hjelpeapparatet. De var opptatt av at mange ungdommer kommer ut i arbeidslivet med en del problemer og en «ryggsekk», som en av dem beskrev det. Da er det viktig å vite hvor man kan få hjelp, og inntrykket blant flere av deltakerne var at kunnskapsnivået om hvilke rettigheter en lærling hadde når det gjaldt støtte fra hjelpeapparatet, var litt tilfeldig ute i virksomhetene. Fra tømrerhold ble det påpekt at den eneste måten de fikk den kunnskapen på, var via lærlingkoordinatoren:

Den informasjonen [om elevene sliter med noe og eventuelt kunne ha behov for tilpasning] er fraværende fra PPT. De gjorde forsøk, at det skulle følge med et lite hint [beskjed om] hvis vi fikk noen lærlinger som hadde utfordringer, men det gikk ikke i forhold til personvern. Når vi møter lærlingen sammen med lærlingkoordinatoren på første byggeplassbesøk, da får vi det. Og da er det mulig å gjøre noe med det, går det ett år, så er det umulig å gjøre noe, da er det en helt fastlåst situasjon. (Deltaker, tømrerfaget)

Det var kun i tømrerfaget at en ordning med lærlingkoordinatorer, som skulle følge elevene over fra skole og inn i bedrift, var innført. Ordningen var imidlertid i ferd med å bli innført i flere fag i akershuskolen. Koordinatoren i workshopen beskrev jobben sin slik:

Lærlingkoordinator begynner ikke med lærlinger, den begynner i Vg1. Jeg er inne i Vg1-klassene og snakker med dem. Jeg inviterer opplæringskontor til Vg1, jeg snakker med kontaktlærer på Vg1. Jeg fortsetter i Vg2, jeg er inne og spør om de har bestemt seg for hva de vil drive med, og jeg er i klassene. Og så er jeg med ut på byggeplasser, jeg er med hele tiden. (Deltaker, tømrerfaget)

Etter den første runden ble deltakerne bedt om å prioritere de viktigste punktene som måtte være på plass for å få et godt læreløp. Det første som ble nevnt, var *veilederkompetanse*. De påpekte samtidig at dette måtte være noe mer enn et innholdsløst uttrykk:

Men jeg tror nettopp det er det med å fylle det med innhold som er viktig, så det ikke bare blir et sånt nydelig ord. (Deltaker, salgsfaget)

Det ble påpekt at veilederkompetansen måtte være til stede gjennom læretiden, men at den ikke kun er knyttet til én person. I virksomhetene var det viktig at de som skulle være instruktører, ikke sto alene med denne oppgaven, men at det ble sett på som en kjede der flere har en rolle; veiledningssentrene, lærlingkoordinatoren og opplæringskontoret var alle viktige støttespillere for de som hadde det daglige ansvaret for lærlingen ute i virksomheten. Det ble også påpekt at det var viktig at virksomhetene

hadde en overordnet plan for læreløpet til lærlingen, altså at dette ikke bare dreide seg om en relasjon mellom lærling og instruktør. Det måtte være bedriftens egen plan for lærlingen, og den måtte omfatte alle ansatte som skulle jobbe sammen med lærlingen. Selv om instruktøren hadde et løpende ansvar for lærlingen, måtte også de andre ansatte han eller hun skulle jobbe sammen med, ha innsikt i hva lærlingen skulle gjennom før fag-/svenneprøve, og så måtte alle bygge opp under dette. En av representantene fra barne- og ungdomsarbeider sa det slik:

Mange veiledere sier at det hjelper ikke hvor god jeg er på å drive veiledning om de andre på avdelingen bidrar med vranglære som jeg så må «reparere» [...] så veilederkompetansen må tilhøre hele bedriften som sådan. (Deltaker, barne- og ungdomsarbeiderfaget)

Det andre området som ble trukket frem, var at det måtte skje en *koordinert overgang fra skole til virksomhet*. Det var viktig at eleven fikk veiledning i overgangen mellom skole og virksomhet. Lærlingkoordinatoren i tømrer ble pekt på som et sentralt bindeledd mellom skole og bedrift. PTF ble også ansett som viktig, det var gjennom PTF at både virksomhetene og de kommende lærlingene kunne finne ut av om det løpet de hadde gitt seg inn på, virkelig var noe for dem. PTF vil for de fleste utdanningsprogrammene være en mulighet for elevene til å prøve litt ulike fagretninger og slik gi dem en pekepinn om hva som kan passe for dem, eller hva som eventuelt ikke passer. Det ble også understreket at bedrifter som hadde elever inne til PTF, måtte ha et system som gjorde at bedriften kunne melde tilbake til både elevene og skolen hvordan de syntes elevene fungerte når de var i deres bedrift. En av deltakerne sa det slik:

Hvis man ser at det ikke fungerer, kan du ikke plassere dem i en barnehage hvor de må passe 18 unger, om de egentlig er en av de 18 ungene selv. (Deltaker, barne- og ungdomsarbeider)

Det tredje området som ble prioritert, var *bedre yrkesforberedelse*. Bedriftene og instruktørene burde være tydeligere på at læretiden er yrkesforberedelse. Det handlet til en viss grad om at lærlingene måtte være forberedt på at man må «opp på morgenen», men også at det ble gjort tydelig hvilke krav som stilles til lærlinger når de er ute i læretiden. En av de koordinerende fra en av kommunene sa det slik:

Det er viktig at man som veileder er tydelig og tør å sette krav. Jeg synes ofte det er litt slapt i forhold til lærlingen, det blir litt for mye stakkars deg, er du litt lei deg i dag? Jeg går på som en «busemann» og er tydelig og sier fra hva jeg forventer av dem, og det tenker jeg er viktig. (Deltaker, barne- og ungdomsarbeiderfaget)

For det fjerde ble *lærlingforvaltning* påpekt som et av de viktige områdene. Det vil si at det er balanse mellom grunnbemanning og læring. Selv om lærlingene ikke er ferdig

utlært, er de en del av produksjonen, og de blir en stadig større del av den etter hvert som de kommer lenger og lenger ut i læreløpet. En av deltakerne uttrykte dette slik:

Man må tenke gjennom hva som er strukturen i virksomheten for å rekruttere og forvalte fagarbeidere. Da er det viktig å finne en balanse mellom læring og grunnbemanning, at det skal være et realistisk løp lærlingen kan komme gjennom og bli en god fagarbeider og ikke bare så vidt å bestå fagprøven [...] Hele clouet må være at du ønsker å ansette vedkommende, ikke bare hosj, ferdig med deg, du besto, kom deg ut i verden. (Deltaker, barne- og ungdomsarbeiderfaget)

Selv om bedriftene ikke har en plikt til å ansette lærlingene, så informantene det som viktig at lærlingen ved endt læretid har en kompetanse som gjør han/henne ansettbar. Som vi har sett i casene, er det tydelige forskjeller mellom de tre bransjene når det gjelder hensikten med å ta inn lærlinger. De bedriftene vi intervjuet i salgsfaget og i tømmerfaget, hadde en klar tanke om at det å ha lærling var en del av rekrutteringsstrategien til bedriftene. For barne- og ungdomsarbeiderfaget var rekruttering ikke på agendaen på samme måte, og de kunne i utgangspunktet ikke tilby fast jobb etter endt fagprøve. Lærlingene måtte etter avlagt fagbrev søke på utlyste stillinger på ordinær måte uten noen garanti for at de fikk stillingen. Det betyr at dersom bedriftene i tømmer- og salgsfaget var fornøyd med lærlingen, var de nesten garantert jobb etter avlagt fagbrev, mens dette ikke var tilfellet i kommunal sektor.

Motivasjonen for å ha lærlinger er med andre ord annerledes i kommunene enn i salg- og tømmerfaget. I kommunen er beslutningen om å ha lærlinger tatt et annet sted enn i den enheten som faktisk har lærlingene. Denne beslutningen er tatt på etatsledernivå og/eller på politisk nivå. Det blir sett på som en del av kommunens samfunnsoppdrag å sørge for at utdanningsløpet for de faglærte fungerer. Forskjeller i motivasjon for å ta inn lærlinger mellom privat sektor og kommuner er også vel dokumentert i andre studier (se for eksempel Høst mfl. 2014 og Hagen & Nyen 2006). Selv om de enkelte enhetene i kommunen ikke har en direkte og tydelig rekrutteringsstrategi, kan det likevel være en underliggende tanke om rekruttering. Ved at kommunen deltar i utdanningen av fagarbeidere, vil også sannsynligheten øke for at de faktisk kan rekruttere fagutdannede når enhetene trenger nye ansatte.

Oppfølging i bedrift

Siste del av workshopen ble brukt til å diskutere hva som var god oppfølging. Vi presenterte først noen funn fra Lærlingundersøkelsen i Akershus. Som vi så i kapittel 1, var det en ganske høy andel lærlinger som sa at de relativt sjelden fikk en løpende veiledning (se figur 2.3).

Samtlige i workshopen stilte seg noe undrende til resultatene fra Lærlingundersøkelsen på dette punktet, siden de mente at den løpende veiledningen gjennomgående var god. Men når resultatene var som de var, mente informantene at det kunne henge sammen med at oppfatningen av hva en løpende oppfølging er, ikke nødvendigvis er den samme hos lærling og instruktør. Informantene mente at man kunne formidle tydeligere til lærlingene hva som faktisk var veiledning, og hva som var en beskjed. En av bedriftsrepresentantene, fra en butikk, beskrev det slik:

For mitt vedkommende blir det å stå og prate med dem, men kanskje de ikke oppfatter det på den måten, at dette er en konkret tilbakemelding myntet på deg [...] Jeg er en del ute i butikken og har en dialog med dem, snakker om eksponering av varer og slikt. For mitt vedkommende er det å stå og prate med dem en del av veiledningen, noe konkret myntet på deg og ikke bare «babbel» fra han vestledningen. (Deltaker, salgsfaget)

Deltakerne diskuterte at det kanskje var behov for å tydeliggjøre for lærlingen hva en løpende veiledning faktisk er. Det er noe annet enn å fylle ut en opplæringsbok og å sitte en time og diskutere hva de har vært gjennom den siste tiden. En av representantene fra skolesiden mente at det også kunne være behov for å forberede elevene mer på hva som er læring når man kommer ut i arbeidslivet:

Jeg tenker kanskje også at det er en tilbakemelding til skolen. At vi i større grad må bevisstgjøre elevene om at læring er så mye. De har gått ti år på skolen og har en forventning om at man må sitte for å lære. Det er jo nettopp det motsatte vi ser i mange av yrkesfagene. De absorberer kompetanse på en helt annen måte når de får være i bevegelse i det praktiske livet. Så jeg tenker kanskje at løpende veiledning ikke oppfattes som det det er, men de har faktisk lært noe. Blir de spurt om å gjøre en arbeidsoppgave en gang til, vil de faktisk gjøre den annerledes siden de har sett at veilederen har gjort det slik og slik. Da har de faktisk skjont noe, men det er noe med bevisstheten på hva læring faktisk er, som mangler litt. Vi på skolen må kanskje snakke mer om hva fagopplæring er sammenlignet med å studere på universitet for eksempel. (Deltaker, barne- og ungdomsarbeiderfaget)

Deltakerne fikk også presentert resultater fra Lærlingundersøkelsen som viste at det var en vesentlig andel lærlinger som mente de ikke hadde hatt halvårssamtaler. Samlet hadde mer enn tre av ti hatt færre samtaler enn de som er lovpålagt (se figur 2.4). Her var det også vesentlige skiller mellom de ulike programfagene, slik vi så i tabell 2.2. Det er særlig helse- og oppvekstfag som kom godt ut. Her var deltakerne i workshopen tydelige på at tallene var mer i overensstemmelse med hvordan deres verden faktisk så ut. Som vi også har sett i de tre casene tidligere i denne rapporten, kan det skorte en del på den lovpålagte halvårsoppfølgingen. Representanten for opplæringskontoret for

tømrerfaget var opptatt av at halvårssamtalen med rapportering kunne være en bøyg for en del selv om opplæringen som sådan var god:

De er flotte, gode medlemsbedrifter som har bra oppfølging og får gode resultater på svenneprøvene, som ikke rører halvårsvurderingen. Det er litt den penn- og papirvegringen som mange av våre bedrifter har. De eldste byggmesterne og de eldste tømrerne, det skal godt gjøres å få dem til å sette seg ned og gå gjennom punkter og lage et notat fra det i en vurdering. Men de er rå på den daglige tilbakemeldingen og veiledningen, men svikter litt på det formelle. (Deltaker, tømrerfaget)

I forlengelsen av dette, slik vi også så i casene, var deltakeren fra opplæringskontoret opptatt av at de som opplæringskontor fulgte opp lærlingen hvert halvår ved å besøke dem ute på arbeidsplassen. Da gikk de gjennom opplæringsboken og læreplanmålene og meldte tilbake til bedriften dersom det var hull i denne. Dette er da noe annet enn halvårsvurderingen, som bedriftene skal ta sammen med lærlingen, men det er like fullt en tilbakemelding på hvordan lærlingen ligger an. I enkelte tilfeller kunne også opplæringskontoret gjøre halvårsvurderingen sammen med bedriften og lærlingen, men dette hørte imidlertid til unntakene, og i så fall måtte også bedriften betale for den tjenesten.

En av representantene fra barne- og ungdomsarbeiderfaget var opptatt av at i deres fag kunne det være litt motsatt. Hun trodde det kunne være en viss grad av overrapportering på spørsmålet om halvårssamtaler. Der er det, slik vi også så i casene, en policy at alle lærlingene skal ha en time veiledning hver uke sammen med instruktøren. Lærlingen i barne- og ungdomsarbeider tolker dermed ikke nødvendigvis spørsmålet i Lærlingundersøkelsen som halvårsvurderingen. Nyen og medforfattere (2011:65) har også vist at lærlinger fra barne- og ungdomsarbeiderfaget skiller seg fra andre fag ved at de har langt flere organiserte vurderingssamtaler sammen med instruktøren. I den andre enden av skalaen er tømrer- og elektrikerfaget med få formaliserte veiledningssamtaler. Samtidig peker de på at det ikke nødvendigvis er et problem at man har færre formaliserte veiledninger: «Det kan være at tilbakemeldingene gis på andre og eventuelt mindre formaliserte måter, som man kanskje bruker andre begreper for. Dette [elektriker og tømrer] er tradisjonelle yrkesfag, med lange tradisjoner, som produserer det fagene har definert som gode fagfolk» (Nyen mfl. 2011:65).

Deltakeren fra salgsfaget viste til at veiledningen faktisk skjer ute i butikken og ikke inne på et kontor, men at de en gang i halvåret sammen med opplæringskontoret hadde en samtale med lærlingen i salgsfaget.

Oppsummering

Det ble gjennomført en workshop i slutten av prosjektperioden. Hensikten var å diskutere funn fra prosjektet for å få et bedre grunnlag for fortolkning av disse. Deltakerne i workshopen var representanter fra de tre casefagene: salgsfaget, barne- og ungdomsarbeiderfaget og tømmerfaget. Workshopen konsentrerte seg om tre hoveddeler: forventninger til fylkeskommunen og veiledningssentrene, hva som er viktig for å få lærlingene gjennom til fag-/svennebrevet, og oppfølging av lærlingen i virksomheten.

Det var tre områder som pekte seg klart ut når det gjaldt forventninger til fylkeskommunen. For det første ble det sagt at når noe gikk galt i forholdet mellom lærling og virksomhet, var veiledningssentrene en viktig støttespiller, og da særlig PP-tjenesten. De kunne både ta med seg lærlinger til PP-tjenesten og også ta med seg PP-tjenesten ut til virksomhetene for å se om de kunne bidra til å løse opp i et vanskelig forhold der. For det andre var det behov for å sikre at instruktørene hadde tilstrekkelig kompetanse til å gjøre jobben med lærlingene ute i virksomhetene. For det tredje mente deltakerne at overgangen mellom skolen og virksomhetene måtte bli bedre.

Fire hovedpunkter ble utpekt for å sikre at lærlingen kommer frem til fag-/svenneprøve. For det første ble det påpekt at *veilederkompetansen* måtte være til stede gjennom læretiden, men at den ikke kun var knyttet til én person. I virksomhetene var det sentralt at de som skulle være instruktører, ikke sto alene med denne oppgaven, men at det ble sett på som en kjede der flere hadde en rolle; veiledningssentrene, lærlingkoordinatoren og opplæringskontoret var alle viktige støttespillere for de som hadde det daglige ansvaret for lærlingen ute i virksomheten.

For det andre måtte det skje en *koordinert overgang fra skole til virksomhet*. Eleven måtte få veiledning i overgangen mellom skole og virksomhet. Prosjekt til fordypning (PTF) ble trukket frem som viktig, det var her både virksomhetene og de kommende lærlingene kunne finne ut av om det løpet de hadde gitt seg inn på, virkelig var noe for dem. PTF vil for de fleste utdanningsprogrammene være en mulighet til å prøve litt ulike fagretninger og gi elevene en pekepinn om hva som kunne passe for dem. Da var det også viktig at bedriftene som hadde elever inne til PTF, hadde et system for oppholdet som gjorde at de kunne melde tilbake til både elevene og skolen hvordan de syntes elevene fungerte, og hva som eventuelt ikke fungerte, i praksisperioden.

For det tredje nevnte workshopdeltakerne *bedre yrkesforberedelse*. Bedriftene og instruktørene burde være tydeligere på at læretiden er yrkesforberedelse. Det handlet til en viss grad om at lærlingene måtte være forberedt på at man må «opp på morgenen», men også at det ble gjort tydelig hvilke krav som stilles til lærlinger når de er ute i læretiden.

For det fjerde ble *lærlingforvaltning* påpekt som et viktig område. Det vil si at det er balanse mellom grunnbemanning og læring. Selv om lærlingene ikke er ferdig utlært, er de en del av produksjonen, og de blir en stadig større del av den etter hvert som

de kommer lenger og lenger ut i læreløpet. Selv om bedriftene ikke har en plikt til å ansette lærlingene, så informantene det som viktig at lærlingen ved endt læretid har en kompetanse som gjør han/henne ansettbar.

Når det gjelder oppfølging av lærlinger, ble det påpekt at oppfatningen av hva en løpende oppfølging er, ikke nødvendigvis er den samme hos lærling og instruktør. Informantene mente at man kunne være tydeligere overfor lærlingene når det gjaldt hva som faktisk var veiledning, og hva som var en beskjed. Når det gjaldt gjennomføring av den lovpålagte halvårsamtalen og halvårsvurderingen, mente deltakerne at dette kunne det skorte litt på. Representanten for opplæringskontoret for tømrerfaget var opptatt av at halvårssamtalen med rapportering kunne være en bøyg for en del bedrifter, selv om opplæringen som sådan var god.

7 Avslutning

I denne avsluttende delen vil vi diskutere de empiriske kapitlene, Lærlingundersøkelsen, casene fra salgsfaget, barne- og ungdomsarbeider og tømrerfaget og workshopen, i lys av problemstillingene for dette prosjektet. Vi vil først se på oppfølging av lærlinger i lærebedrifter og fra opplæringskontor. Deretter tar vi opp oppfølging av lærlinger fra Akershus. Vi vil også se på hvordan Akershus fylkeskommunes kvalitetsplakat passer inn med våre data.

Oppfølging fra lærebedrifter og opplæringskontor

Når en elev har gjennomført Vg1 og Vg2 og fått lære plass, er det lærebedriften som har ansvaret for å gi en opplæring som gir grunnlag for å ta fag- eller svennebrev. I dette ligger det også et ansvar for å gi veiledning og vurdering til lærlingen. I bedriften er det instruktøren og/eller faglig leder i bedriften som skal støtte og veilede lærlingen frem mot fag- eller svennebrevet. Er virksomheten medlem av et opplæringskontor, vil opplæringskontoret også ha en viktig del av støtte- og veiledningsfunksjonen rundt både lærlingen og bedriften. I lovverket stilles det krav til løpende undervisningsvurdering og halvårlige samtaler og vurderinger.

Løpende faglig oppfølging og opplæring i bedrift

I kapittel 2 hvor vi gikk gjennom Lærlingundersøkelsen, så vi at lærlingene i all hovedsak mente at de får god støtte og hjelp fra instruktør og kollegaer når de trenger det. De aller fleste mente også at de blir godt behandlet på arbeidsplassen, og at de trives med arbeidsoppgavene de har i lærebedriften (se figur 2.1 og 2.2). Samtidig var det såpass mange som 38 prosent som svarte at de kun får tilbakemelding fra instruktør/veileder eller leder av og til eller sjeldnere (figur 2.3). På spørsmål om lærlingene får tilbakemeldinger som gjør at de forstår hvordan de skal bli bedre i faget, svarte nær én av fire at de kun av og til eller sjeldnere får tilbakemeldinger som gjør dem bedre.

I casene fant vi en variasjon i hvordan den løpende oppfølgingen i bedriften eller tjenestestedet ble gjennomført. Barne- og ungdomsarbeidslærlingene kommer inn i en bransje hvor det er etablerte rutiner for tilbakemeldinger, møter og rapporteringer

og veiledningssamtaler. I vårt case innenfor barne- og ungdomsarbeiderfaget var det tydelig at de hadde en oppfølgingsstrategi der lærlingene som hovedregel hadde minst en times planlagt møte med sin instruktør hver uke. I salgsfaget og hos tømrerne drev bedriftene opplæring og oppfølging i det daglige med liten bruk av formelle samtaler og rutiner. I salgsfaget så vi også at den løpende veiledningen var mer spontan i løpet av arbeidsdagen enn det vi så i de to andre fagene. Instruktørene oppfattet det som veiledning der hvor lærlingene muligens oppfattet det mer som beskjeder. Det vil ikke dermed si at lærlingene får mindre oppfølging og opplæring, men det er uheldig hvis lærlingene sitter igjen med en oppfatning av at de ikke får den opplæringen de mener de har behov for. Tømrerbedrifter har tradisjonelt ikke en praksis med formelt avtalt veiledningstid; også her skjer veiledning, oppfølging og opplæring i tilknytning til det daglige arbeidet. I tømrerbedriftene som er medlemmer av opplæringskontoret, skal lærlingene gjennom opplæringsboken dokumentere at den løpende oppfølgingen og opplæringen gjennomføres i henhold til målene i læreplanen. Både opplæringskontoret og de to tømrerbedriftene i casene som var medlemmer av dette, understreket at uten opplæringskontorets tette oppfølging av at opplæringsboken ble brukt og fylt ut, ville det neppe ha skjedd. Ikke alle tømrerbedrifter er medlemmer av opplæringskontor, og de faller dermed utenfor den kvalitetssikringen av faglig innhold som opplæringskontorene, gjennom opplæringsboken, står for.

Når det gjelder den systematiske strukturen rundt den løpende faglige oppfølgingen og opplæringen av lærlingene, er det rimelig å si at kommunene og tjenestestedene som har ansvaret for barne- og ungdomsarbeiderlærlingene, har mer formaliserte systemer for dette enn bedriftene innenfor salgsfaget og tømrerfaget. Dette ser vi både i Lærlingundersøkelsen og i casene. Denne forskjellen er nok mer knyttet til faglig tradisjon og sier ikke nødvendigvis så mye om kvaliteten på oppfølgingen og opplæringen. Samtidig ser vi at opplæringskontorene bidrar til at tømrerbedriftene og butikkene også får mer struktur på den faglige dokumentasjonen enn de ellers ville ha hatt.

Halvårssamtaler og halvårsvurderinger

Når det gjelder den planlagte faglige veiledningen, var det noen vesentlige skiller mellom utdanningsprogrammene. I Lærlingundersøkelsen (tabell 2.2) så vi at utdanningsprogrammet helse- og oppvekstfag (hvor barne- og ungdomsarbeider inngår) kommer klart best ut når det gjelder gjennomføring av halvårlig planlagt faglig veiledning og vurdering sammenlignet med alle andre utdanningsprogrammer. Én av tre lærlinger i dette utdanningsprogrammet sa at de hadde planlagt veiledning en gang i måneden eller oftere, og såpass få som syv prosent svarte at de hadde det sjeldnere enn hvert halvår. I de andre utdanningsprogrammene var det en høy andel lærlinger som ikke opplevde at de lovpålagte halvårlige samtaler og vurderingene ble gjennomført. I bygg- og

anleggsteknikk oppga nær halvparten at de ikke fikk en slik halvårlig oppfølging, og i elektrofag var det 41 prosent som svarte det samme.

I casene og i workshopen kommer det frem at en mulig forklaring på dette kan være at lærlingene ikke alltid oppfatter at det er halvårssamtalen som har blitt gjennomført, fordi instruktøren / faglig leder i bedriften ikke omtaler det som det. Det kan være en helt rimelig observasjon, men det bør likevel ansees som problematisk dersom elevene ikke oppfatter at de har fått en av de lovpålagte oppfølgingene og vurderingene. I nesten alle bedriftene vi besøkte, ble de obligatoriske halvårssamtalene gjennomført. Her fant vi ingen forskjeller mellom lærefagene. Samtidig var opplæringskontoret for tømrerfaget samt de to bedriftene som var medlemmer av dette, klare på at halvårssamtalene og halvårsvurderingen neppe hadde blitt gjennomført dersom ikke opplæringskontoret fulgte bedriftene tett opp for at de skulle gjennomføre disse. I salgsfaget var opplæringskontoret også tett på bedriftene når det gjaldt halvårssamtalen og halvårsvurderingen. Opplæringskontoret var som hovedregel også med når bedriftene gjennomførte disse halvårlige samtalene og vurderingene.

Fagenes karakter er også forskjellig på andre måter, blant annet er refleksjon over egen praksis et enda mer sentralt element i barne- og ungdomsarbeiderfaget enn i tømrerfaget og salgsfaget. Det kan trekke i retning av mer formaliserte former for veiledning, som avtalte instruktørsamtaler utenom «produksjonen», i tillegg til veiledning direkte i arbeidet. Der en instruktør i tømrer- eller salgsfaget kan gi beskjed der og da om hva som er riktig eller gal utførelse, vil en instruktør i barne- og ungdomsarbeiderfaget ofte ikke kunne gjøre det i arbeidssituasjonen med barnet til stede.

Oppfølging fra fylkeskommunen

For tømrerbedrifter og salgbedrifter som er medlemmer av et opplæringskontor, tar opplæringskontoret ansvaret for en del av den faglige oppfølgingen av opplæringen i bedriftene. Det var opplæringskontoret som fulgte opp at opplæringsboken ble fylt ut, og en representant for opplæringskontoret deltok på halvårsvurderingene. I tillegg var opplæringskontorene på besøk i lærebedriftene for å undersøke hvordan både bedriftene og lærlingene hadde det. Kommunen sentralt har samme rolle for barne- og ungdomsarbeiderlærlingene. Det var opplæringskontorene og kommunene, ikke lærebedriftene eller tjenestestedene, som hadde kontakt med fylkeskommunen ved godkjenning av lærekontrakter, oppmelding til fagprøve og eventuelle hevinger av lærekontrakter. At opplæringskontoret og kommunen sentralt har denne kontakten, er naturlig siden lærekontrakten er tegnet med dem. Ved behov var det også opplæringskontoret og kommunen som hadde kontakt med veiledningssentrene. Sentrene ble involvert hvis det ble ansatt en lærling man visste trengte ekstra oppfølging fra PPT, eller hvis det

oppsto problemer med en lærling underveis. De ressursene fylkeskommunen hadde for oppfølging av lærlinger og bedrift, og da særlig veiledningssentrene, ble med andre ord aktivert når det var behov for det. Kommunene og opplæringskontorene hadde god oversikt over hvilke ansvarsområder som er deres, som ansvarlig kontraktspart, og hvilke som er fylkeskommunen sine.

Men hva med bedrifter, og deres lærlinger, som ikke er medlemmer av opplæringskontor? Vi intervjuet to bedrifter som ikke var medlemmer av et opplæringskontor – en tømmerbedrift og en salgsbedrift. Butikksjef/instruktør i salgsbedriften hadde, på eget initiativ, tett kontakt med flere videregående skoler og veiledningssenteret i regionen og fikk derfor den støtten han trengte derfra. De to lærlingene i salgsbedriften uten opplæringskontor hadde ikke noen oppfatning av hvem de kunne kontakte hvis det oppsto problemer. Det samme så vi hos enmannsbedriften som ikke var medlem av opplæringskontoret for tømmerfaget. Instruktøren hadde kun hatt kontakt med fylkeskommunen i forbindelse med at virksomheten ble godkjent som lærebedrift. Lærlingen hadde hatt en telefonsamtale med fylkeskommunen et par måneder etter han startet i lære. Instruktøren i tømmerbedriften hadde fått tilbud om instruktørkurs, men valgte å ikke ta dette kurset. Både lærlingen og instruktøren savnet oppfølging av om de var på rett vei eller ikke.

I casene har vi med andre ord sett at for bedrifter som har valgt å stå utenfor opplæringskontor, er det litt tilfeldig om de får vite om, og benytter, de ressursene fylkeskommunen har. Kontakten med fylkeskommunen er avgrenset til det lovpålagte med mindre bedriften tar initiativ på egen hånd. Lærlingene fremsto som ganske uvitende om hvilke ressurser de kunne få fra fylkeskommunen. Det betyr ikke at ressursene ikke finnes, men at informasjonen ikke har nådd frem til disse lærlingene. Det er også mulig at de ikke har hatt behov for denne typen hjelp og derfor ikke har merket seg eventuell informasjon.

Selv om vi ikke kan generalisere ut fra våre to case, sammenfaller funnene med tidligere forskning. Caspersen og medforfattere (2015) har påpekt at det kan være vanskelig for små bedrifter som ikke er med i et opplæringskontor, å få den oppfølgingen fra fylkeskommunen som både de og lærlingen har behov for. Caspersen og medforfattere (ibid.) finner også at det er en diskrepans mellom fylkeskommunens og bedriftenes oppfatning av hvor god oppfølging fylkeskommunen gir. Representantene fra fylkeskommunen som ble intervjuet i deres studie, mente de ga tett oppfølging der hvor representanter for bedriftene var av den oppfatningen at fylkeskommunen ikke var like tilgjengelig som de kunne ønske.

Forfatterne intervjuet også lærlinger i bedrifter med og uten opplæringskontor. Lærlingene i bedrifter som var medlemmer av opplæringskontor, opplevde at de fikk godt utbytte av den tette oppfølgingen fra opplæringskontorene, mens lærlingene uten opplæringskontor uttrykte at de savnet mer kurs og oppfølging. I avsnittet om ansvar for oppfølging skriver Caspersen og medforfattere (2014:112): «Opplæringskontoret

avlastet dermed ikke bare (fylkeskommunen) administrativt, men tar et stort ansvar for oppfølgingen av lærlingene både faglig og personlig.»

I forbindelse med prosjektet «Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen» (Michelsen & Høst 2013; Høst mfl. 2014, 2015) er det gjennomført både kvantitative og kvalitative studier. Forfatterne av studiene fant at omkring halvparten av bedriftene som ikke var medlemmer av et opplæringskontor, oppga at de rapporterte om opplæringen til fylkeskommunen. Halvparten rapporterte med andre ord ikke inn til fylkeskommunene slik de er pålagt å gjøre en gang i året. Videre viser undersøkelsene at fylkeskommunen i liten grad fulgte opp den manglende rapporteringen. De formelle bestemmelsene om kvalitet ble dermed i varierende grad fulgt opp. Om disse funnene skriver Michelsen og Høst (2015:62–63) om bedrifter uten opplæringskontor:

«Dette betyr på ingen måte at de ikke kan drive god opplæring, men at denne i mindre grad er formalisert eller følges opp systematisk i samarbeid med utenforstående institusjoner før den avsluttende fagprøven. Disse funnene antyder at opplæringskontorene spiller en betydelig rolle i å formalisere, systematisere og standardisere kvalitetsarbeidet i lærebedriftene, og at lærebedrifter i opplæringskontor skiller seg en god del i så måte fra de fleste bedrifter utenfor opplæringskontor.»

Vår casestudie tyder på at bedrifter og lærlinger utenfor opplæringskontor, også i Akershus, får mindre systematisk oppfølging enn de som er i opplæringskontor. Det betyr ikke at de ikke driver god opplæring eller ikke får den oppfølgingen fra fylkeskommunen som de skal få. Samtidig tyder både våre case og tidligere forskning på at risikoen er større for at opplæringen som gis, ikke er i henhold til læreplaner i (mindre) bedrifter som ikke er medlemmer av opplæringskontor. Det er også en risiko for at dette ikke fanges opp av fylkeskommunene gjennom deres praksis for oppfølging av bedrifter. Vi så over at en bedrift utenfor opplæringskontor ønsket oppfølging av om den var på rett vei. Der det mangler mellomliggende institusjoner, som opplæringskontor eller en kommune, er det med andre ord en risiko for at bedrift og lærling ikke blir fulgt godt nok opp, uten at vi kan si om det faktisk har vært tilfellet i våre case. Akershus fylkeskommune bør uansett rette oppmerksomheten spesielt mot disse bedriftene når de utvikler sine egne systemer for kvalitetsvurderinger av fag- og yrkesopplæringen. De kan ha behov for noe mer oppfølging. Samtidig kan ikke et slikt kvalitetssystem overta det ansvaret lærebedriften selv har for å gi forsvarlig opplæring.

Kvalitetsplakaten

Akershus har utviklet en kvalitetsplakat som trekker frem viktige og gode poeng når det gjelder kvaliteten på opplæringen av lærlinger i fylket. I tråd med NKVS-FY er det

ikke kun fylkeskommunens oppfølging som blir tematisert i kvalitetsplakaten, men oppfølging fra alle aktørene som er involvert i opplæringen av en lærling. Akershus fylkeskommune bør vurdere om kvalitetsplakaten bør fylles med noe mer konkret innhold under punktene om oppfølging og vurdering dersom den skal få gjennomslag i virksomhetene. Hva vil det si at lærlingen «får en god start på læretiden» og «nødvendig hjelp og støtte» eller at «faglig leder/instruktør gir lærlingen veiledning og oppfølging etter behov»? Dette bør konkretiseres i større grad. På bakgrunn av casestudiene og workshopen har vi oppsummert hva opplæringskontor/kommune, instruktører og lærlinger legger i god oppfølging av den enkelte lærling.

1. Instruktørkompetanse

- a. Instruktør i lærebedriften eller på tjenestestedet må ha kompetanse i hva det vil si å veilede en lærling. Instruktøren må ha oversikt over hvilke fagspesifikke kompetansemål lærlingen skal igjennom, og hvilke krav som stilles til lærlingene ved fagprøven.
- b. Instruktør bør ha gjennomført et instruktørkurs, og det bør være mest mulig bransjespesifikt.
- c. De andre ansatte på arbeidsplassen må informeres om hva det vil si å være lærling, slik at de kan være støttespillere i opplæringen.

2. Tid til veiledning av lærlingen

- a. Det må settes av tid til veiledning hvor lærlingen oppfatter at det er rom for å stille spørsmål, og at formålet med samtalen er veiledning. Hvordan dette løses, må tilpasses hvert enkelt fag.

3. Inkludering på arbeidsplassen

- a. Lærlingen må føle seg som en del av miljøet på arbeidsplassen. Det er derfor viktig at lærlingene får delta på avdelingsmøter, personalmøter og kurs som de andre ansatte i virksomheten er med på.
- b. Lærlingen må få uniform/arbeidsklær hvis det brukes på arbeidsplassen.

4. Både virksomheten og lærlingen må ha kjennskap til et sikkerhetsnett.

- a. Lærlingen må få informasjon om hvem som er deres kontaktperson på opplæringskontoret eller i kommunen. Hvis det ikke er aktuelt, må lærlingen få informasjon om hvem de kan kontakte i fylkeskommunen eller på veilednings-senteret for støtte.
- b. Det bør legges til rette for at lærlinger på samme lærefag har arenaer der de kan møtes sosialt og faglig.

Akershus fylkeskommune har punkter i kvalitetsplakaten om at de skal hjelpe lærlinger som trenger det, og de skal tilby bedrifter kurs og veiledning. Fylkeskommunen har utarbeidet kurs, og de har tre regionale veiledningssenter. Den største utfordringen er at lærlinger og bedrifter som ikke er medlemmer av opplæringskontor, ikke får god nok informasjon fra fylkeskommunen, eller at de velger å ikke benytte seg av tilbudet. Støtteapparatet finnes, men informasjonen om støtteapparatet når ikke nødvendigvis frem. Dessuten vet vi at mange kan finne det vanskelig å delta på instruktørkurs. Siden Akershus har en relativt stor andel virksomheter som ikke er medlemmer av opplæringskontor, er det en utfordring for fylket å finne måter å gjennomføre kravene i kvalitetsplakaten på overfor alle bedrifter, det vil si å utvikle bedre systemer for hvordan de kan følge opp lærlinger og bedrifter utenfor opplæringskontor.

Vi har sett i denne rapporten at selv om Akershus fylkeskommune gir informasjon om sitt tilbud og oppfordrer lærebedrifter og lærlinger til å ta dette i bruk, er det både lærlinger og bedrifter som ikke får denne informasjonen med seg.

Dersom kvalitetsplakaten skal bli et verktøy for både fylkeskommunen og lære-driftene, vil det være en fordel at den tar hensyn til mer fagspesifikke forhold. Både denne rapporten og tidligere forskning (se f.eks. Nyen mfl. 2011 og Høst 2015) har vist at de ulike fagene har ulike tradisjoner for hvordan man gir opplæring og oppfølging. Det bør derfor også vurderes om kvalitetsplakaten, i tillegg til de mer generelle og overordnede delene, bør ha en mer fagspesifikk del som tar hensyn til fagenes ulike tradisjoner og behov. Kvalitetsplakaten vil da fremstå som mer relevant for hver enkelt bedrift. En eventuell mer fagspesifikk del bør utarbeides i samarbeid fagpersoner i de ulike fagene for å sikre at denne delen blir best mulig tilpasset den virkeligheten bedrifter og lærlinger jobber innenfor.

Konklusjon

Hovedmålet for denne rapporten har vært å svare på disse spørsmålene:

- Hvor god oppfølging får lærlingene i Akershus?
- Er det tydelige kvalitetsforskjeller mellom bransjene eller mellom enkeltfag?
- Er det områder innenfor begrepet «god oppfølging» der kvaliteten er særlig god eller særlig avvikende?

Som vist i innledningen er oppfølging og opplæring av lærlinger regulert gjennom opplæringsloven og forskrifter til denne. En minimumsstandard for god oppfølging vil dermed være at disse reguleringene følges.

Som det går frem av figur 2.3, ser vi at det var en vesentlig andel av lærlingene som svarte at de kun av og til eller sjeldnere får tilbakemelding instruktør/veileder/leder. Såpass mange som 38 prosent svarte at de kun får tilbakemelding fra instruktør/veileder eller leder av og til, nokså sjelden eller svært sjelden/aldri. Ser vi på andelen som mente at de tilbakemeldingene de får, gjør at de forstår hvordan de skal bli bedre i faget, svarte nær én av fire at tilbakemeldingene kun av og til eller sjeldnere gjør dem bedre. Her er det kun marginale forskjeller mellom de store utdanningsprogrammene.

Som vi har sett i kapittel 2, er det ifølge Lærlingundersøkelsen vesentlige mangler i de lovpålagte halvårssamtalene og halvårsvurderingene (se tabell 2.2). Det er med andre ord mangler i den formelle minimumsoppfølgingen/veiledningen av lærlinger i lærebedriftene i Akershus. I casestudien har vi sett at innenfor tømrerfaget og salgsfaget har opplæringskontoret tett oppfølging av bedriftene slik at dette skal bli ivaretatt. Innenfor barne- og ungdomsarbeiderfaget sørger kommunene sentralt for at dette blir gjort. Løpende oppfølging og veiledning, halvårssamtaler og vurderinger er lærebedriftens ansvar, mens kontrollen av at opplæringen blir gjennomført, etter opplæringsloven er fylkeskommunens ansvar, i hvert fall hvis det er fare for at retten til opplæring ikke blir ivaretatt. Det er med andre ord mangler i bedriftenes oppfølging av halvårssamtaler og vurderinger og mangler i fylkeskommunenes kontroll av at dette oppfylles.

Tidligere forskning (Caspersen mfl. 2015) har vist at lærlinger i bedrifter som ikke er medlemmer av opplæringskontor, ønsker mer oppfølging og støtte enn de som er lærlinger i en bedrift som er i opplæringskontor. Michelsen og Høst (2015) viser at bedrifter som ikke er medlemmer av opplæringskontor, har mindre formelle oppfølgingssystemer enn bedrifter som er medlemmer av opplæringskontor. I vår undersøkelse finner vi at dette stemmer godt i de to casene der bedriften ikke var medlem i opplæringskontor (salgsfaget og tømrerfaget). Akershus fylkeskommune bør derfor vurdere å ha oppmerksomhet på bedrifter utenfor opplæringskontor når de utvikler sine egne systemer for kvalitetsvurderinger av fag- og yrkesopplæringen.

Samtidig er det viktig å påpeke at mangel på formell oppfølging etter opplæringsloven med tilhørende forskrifter ikke nødvendigvis medfører dårlig opplæring. Hvor mye kontroll fylkeskommunen skal gjennomføre overfor lærebedriftene, kan vurderes etter mer objektive mål for kvalitet, som frafallsandel, antallet søkere til et fag, antallet inngåtte eller hevede lærekontrakter og lignende. Er det store forskjeller mellom utdanningsprogram eller lærefag på disse objektive målene, kan en strategi være å innføre sterkere kontrollrutiner der dette eventuelt er tilfellet.

Akershus fylkeskommune følger opp NKVS-FY blant annet gjennom et pågående arbeid med en kvalitetsplakat. For å øke relevansen av denne bør fylkeskommunen vurdere å gjøre den mer bransje- eller lærefagsspesifikt dersom intensjonen er at den skal tas i bruk ute i bedriftene.

Litteratur

- Akershus fylkeskommune (2015a). *Årsrapport 2015*. Akershus fylkeskommune.
- Akershus fylkeskommune (2015b). *Den gode akershuskolen – Praksisprinsipper for pedagogisk ledelse og læring*. Akershus fylkeskommune.
- Akershus fylkeskommune (2014). *Tilstandsrapport for videregående opplæring i Akershus*. Akershus fylkeskommune.
- Aspøy, T. M. & Nyen, T. (2015). *Godt, men ikke for godt. Evaluering av forsterket alternativ Vg3 for elever som ikke får læreplass. Sluttrapport*. Fafo-rapport 2015:46.
- Bråten, M. & Tønder, A. H. (2015). *Kompetanse og kvalitet i arbeid med barn og unge. Arbeidsgiveres vurdering av barne- og ungdomsarbeiderfaget*. Fafo-rapport 2015:51.
- Caspersen, J., Garvik, M. & Wendelborg, C. (2015). *Lærlingundersøkelsen 2014. Analyser av variasjoner og sammenhenger*. Trondheim: NTNU, Samfunnsforskning.
- Frøseth, M. W., Hovdhaugen, E., Høst, H. & Vibe, N. (2010). *En, to...tre? Den vanskelige overgangen. Evaluering av Kunnskapsløftet. Fra andre til tredje år i videregående opplæring*. NIFU STEP Rapport 21/2010.
- Høst, H. (red.) (2015). *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Sluttrapport*. NIFU Rapport 14/2015, Fafo-rapport 2015:32, HiOA rapport 2015 nr 4. Oslo: NIFU.
- Høst, H. & Michelsen, S. (2014). *Opplæringskontorenes rolle i kvalitetsarbeidet*. I H. Høst (red.), *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Fokus på opplæringen i bedrift*. NIFU Rapport 12/2014, Fafo-rapport 2014:20, HiOA rapport 2014 nr 5. Oslo: NIFU.
- Høst, H. & Reegård, K. (2015). *Fagopplæring eller statlig utdanning i arbeidslivet? Om lærefagene IKT Service og Kontor og administrasjon*. NIFU-rapport 2015:40. Oslo: NIFU.
- Meld. St. 20 (2012–2013). *På rett vei*. Kunnskapsdepartementet.
- Meld. St. 44 (2008–2009). *Utdanningslinja*. Kunnskapsdepartementet.

- Michelsen, S. & Høst, H. (2015). Om arbeidet med kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. I H. Høst (red.), *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Sluttrapport*. NIFU Rapport 14/2015, Fafo-rapport 2015:32, HiOA rapport 2015 nr 4. Oslo: NIFU.
- Michelsen, S. & Høst, H. (2013). Nasjonalt system og lokalt arbeid: Om kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Første kvalitetsrapport. I H. Høst (red.), *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Fokus på skoleopplæringen*. NIFU-rapport 21/2013, Fafo-rapport 2013:23, HiOA Rapport 2013/4. Oslo: NIFU.
- NOU 2003:16. *I første rekke— Forsterket kvalitet i en grunnopplæring for alle*. Utdannings- og forskningsdepartementet.
- Nyen, T. & Tønder, A. H. (2014). *Yrkesfagene under press*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Nyen, T., Næss, T., Skålholt, A. & Tønder, A. H. (2011). *På veien til fagbrev. Analyser av Lærlingundersøkelsen*. Fafo-rapport 2011:28.
- Olsen, O. J. (2010). Tradisjon og fornyelse i norsk fag- og yrkesopplæring. Til spørsmålet om «nytt helhetlig kvalitetsvurderingsystem». *Norsk Pedagogisk Tidsskrift*, 94, 451–461.
- Opplæringslova (1999). Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61>
- Utdanningsdirektoratet (2015). *Indikatorrapport 2015. Oppfølging av Samfunnskontrakt for flere læreplasser*.
- Utdanningsdirektoratet (2014). *Kvalitet i fagopplæringen. Beskrivelse av kvalitetsvurderingssystem for skole og bedrift*.
- Utdanningsdirektoratet (2006). *Nasjonale føringer for kvalitet i fag- og yrkesopplæring*. Utdanningsdirektoratets forslag.

Oppfølging av lærlinger i Akershus

I denne rapporten kartlegges kvaliteten på oppfølgingen av lærlingene i Akershus. Kartleggingen skal gi Akershus fylkeskommune en mulighet til å vurdere om det er behov for et mer målrettet kvalitetsutviklingsarbeid i fylkeskommunen. Videre om det er enkelte bransjer/fag eller opplæringskontor og enkeltbedrifter som skiller seg ut positivt, og som kan bidra med sine erfaringer i det videre utviklingsarbeidet. Rapportens problemstillinger er:

- Hvor god oppfølging får lærlingene i Akershus?
- Er det tydelige kvalitetsforskjeller mellom bransjene eller mellom enkeltfag?
- Er det områder innenfor «god oppfølging» der kvaliteten er særlig god eller særlig avvikende?

