

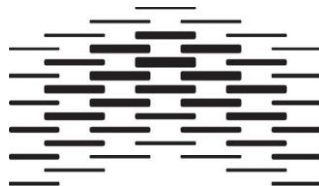
MASTEROPPGAVE I YRKESPEDAGOGIKK 2013

**Lærlingordningen i offentlig sektor, og  
rekruttering av lærlinger til helsearbeiderfaget**

Gro-Hege Stensrud

Institutt for yrkesfaglærerutdanning

Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier



HØGSKOLEN I OSLO  
OG AKERSHUS

## **Forord**

Denne rapporten er et resultat av et masterstudium i yrkespedagogikk på Høgskolen i Oslo og Akershus. Rapporten dokumenterer et forskningsarbeid på lærlingordningen i offentlig sektor og rekruttering av helsefagarbeidere.

Arbeidet kom i gang på bakgrunn av at jeg hadde verdens mest givende jobb med elever i videregående opplæring, og som befant seg i overgangen mellom skole og læretid. Det at jeg fikk nærkontakt med hindringene i utdanningssystemet og elevenes utfordringer i overgangen til å bli lærlinger, gjorde at jeg ønsket å se nærmere på dette.

Hensikten med rapporten er å bidra til å utvikle lærlingordningen i offentlig sektor, og dele min erfaring og kunnskap slik at overgangen kan gjøres mer forutsigbar for elever som skal søke læreplass. Videre å belyse faktorer som kan fremme inntak av lærlinger og komme med innspill som kan bidra til at kommunene klarer å rekruttere lærlingene de har behov for.

Jeg har lært mye underveis, både om offentlig sektor og håndverket som et masterarbeid er. Ikke minst har hatt stor glede av å få innsikt i all forskning som er tilgjengelig.

Arbeidet med prosjektet har gitt meg mange utfordringer, og det har på mange måter vært en ensom prosess. Jeg har fått praktisk erfaring med bruk av ulike metoder, noe som førte til at jeg mange ganger underveis tenkt at dette er uoverkommelig. Men med god hjelp, støtte og inspirasjon fra kolleger og medstudenter har lyset i tunellen kommet langsomt til syne.

En takk til min veileder Anne Karin Larsen som har inspirert meg, gitt direkte og god veiledning - og ikke minst utfordret meg underveis.

En kollega uttalte at «Det å være masterstudent handler ikke bare om intelligens. Det handler om utholdenhet og evnen til å fullføre!» Det kan jeg si meg så enig i, og jeg er stolt av at jeg nå er i ferd med å fullføre.

Lillestrøm, Mai 2013.

Gro-Hege Stensrud

## **Sammendrag**

**R**apporten dokumenterer undersøkelser knyttet til behovet for rekruttering av helsefagarbeidere, og inntak av lærlinger i offentlig sektor. Referanserammen for det teoretiske materialet er fag- og yrkesopplæring, frafall i videregående opplæring, og yrkesfag spesielt, lærlingordningen, mesterlære og egen erfaring fra praksis.

### **Bakgrunn**

Bakgrunnen for prosjektet er utfordringene med frafall i fag- og yrkesopplæringen, og den vanskelige overgangen fra skole til læretid. Rekrutteringen av helsefagarbeidere tilsvarende ikke behovet helse- og omsorgstjenesten har. En stor andel av elevene på Helse- og oppvekstfag søker påbygning til generell studiekompetanse fremfor å bli helsefagarbeidere. Forklaringen til at elever ikke velger å bli lærlinger er kompleks, og ett tiltak alene kan ikke bidra til økt rekruttering.

### **Hensikt**

Hensikten med prosjektet har vært å se på rekrutteringen av lærlinger i kommunene, og hvordan inntaket samsvarer med behovet for helsefagarbeidere i helse- og omsorgssektoren. Jeg hadde til hensikt å skaffe meg viten om forhold som påvirker inntaket av lærlinger, politikernes betydning samt hva som kan fremme inntak av lærlinger. Videre har tanken vært å belyse utfordringene i overgangen mellom skole og læretid, sett fra en søkers perspektiv, og se hvilke faktorer som kan bidra til å fremme en mer forutsigbar overgang her.

### **Metode**

Masterprosjektet er basert på analyser av data fra en spørreundersøkelse, to intervjuer og dokumentanalyse. 59 informanter fra kommuner i Norge, som er ansvarlige for lærlingordningen, har besvart spørreundersøkelsen, i tillegg til at en kommunalsjef og en ansvarlig for lærlinger i helsearbeiderfaget er intervjuet. I dokumentanalysen er rapporter og styringsdokumenter benyttet i tillegg til empiri og egen praksiserfaring.

## Resultat

Funn som resultat av dokumentanalyse, spørreundersøkelse og intervju kan tyde på at det er lite samsvar mellom kommunenes inntak av helsefagarbeiderlæringer og framtidig behov for kompetanse i helse- og omsorgssektoren. Helsearbeiderfaget anses som relevant, men mange kommuner får ikke det tilfanget av læringer de ønsker. Det ser ut til at det er bred enighet om at helsearbeiderfaget ikke virker attraktivt for ungdom når det gjelder valg av utdanning. Andelen ufaglærte er fortsatt stor i enkelte kommuner, og det kan bli vanskelig å rekruttere 4 500 helsefagarbeidere, som er det årlige behovet.

Ca. halvparten av informantene svarte at kommunene hadde nådd KS sine anbefalinger om 1 læringer per 1 000 innbyggere, og de fleste av disse er mindre kommuner. Litt over halvparten av informantene svarte at kommunene hadde en rekrutteringsplan der læringer var inkludert. Det var ingen stor sammenheng mellom det å ha en slik plan og om kommunen hadde nådd anbefalingene til KS.

Ca. 95 prosent av informantene i den kvantitative undersøkelsen oppga at behovet for rekruttering var bakgrunnen for ansettelse av læringer. Halvparten av alle informantene begrunnet også inntaket med at de ønsket å ta et samfunnsansvar. Til tross for at kommunene har behov for læringer i helsearbeiderfaget, ser det ut til at det i stor grad er kommunenes økonomi og politiske vedtak som bestemmer omfanget av rekrutteringen. Dersom kommunene finansierer ordningen med midler fra sentraladministrasjonen, og ikke belaster den enkelte virksomhet, økes sannsynligheten for inntak av læringer. Funnene i spørreundersøkelsen viser at øremerkede midler til læringer er vurdert som viktigste faktor for å fremme inntak av helsefagarbeiderlæringer i offentlig, deretter nevnes rekruttering av nok søkere, politiske vedtak om inntak av læringer, støtte og engasjement fra ledelsen og økt engasjement omkring ordningen.

Spørreundersøkelsen viste at de ansvarlige i kommunene i stor grad var fornøyd med samarbeidet med egen ledelse når det gjaldt arbeidet med lærlingordningen. De var i betydelig mindre grad fornøyd med samhandlingen mellom egen ledelse og politikere. Videre viste funnene at det er behov for å øke politikernes kompetanse om lærlingordningen. Informantene svarer i noe større grad at politikerne viser engasjement omkring lærlingordningen. Det ser ut til å være sammenheng mellom kompetanse

og engasjement. Funnene viser derimot ingen klar sammenheng mellom politikernes engasjement og hvorvidt kommunene har nådd anbefalingene fra KS om 1 lærling per 1 000 innbyggere.

I intervjuene kom det frem at forankring av lærlingordningen, både politisk og hos ledere på alle nivå i helse- og omsorgssektoren, var viktig for å øke inntak av lærlinger. Videre at det fattes vedtak om inntak av lærlinger i samsvar med behovet for rekruttering. Arbeidet med lærlingene bør utføres av en dedikert person som brenner for ordningen, og har faglig tyngde ut i egen organisasjon. Personen må evne og legge til rette en ordning som forhindrer for mye «plunder og heft» for virksomhetene, og hvor lærlingene får faglig påfyll, gjerne sammen med andre lærlinger på tvers av trinn gjennom hele opplæringen. For at faget skal utvikles kan funnene tyde på at det er viktig at det arbeides med omdømmebygging, rekruttering og kompetanseheving hele året.

### **Konklusjon**

Kommunene rekrutterer i dag ikke tilstrekkelig med helsefagarbeiderlærlinger i forhold til behovet de har. Faktorer som kan påvirke inntaket av lærlinger er sentral finansieringsordning der midlene tildeles fra sentraladministrasjonen, og sektorens inntak av lærlinger ikke blir berørt av dårlig økonomi. Fylkeskommunen bør bidra til at politikerne øker innsikten i lærlingordningen og utfordringene knyttet til rekruttering til helse- og omsorgssektoren. Aktuelle søkere til faget må få tilgang til karriereveiledning, opplæring i søkeprosessen og sikres veiledning i overgangen fra skole til læreplass. Arbeid knyttet til rekruttering og omdømmebygging må gjøres gjennom hele året, gjennom ulike tiltak, og utføres ved samhandling av ulike aktører. Arbeidet knyttet til lærlinger i helsearbeiderfaget kan med fordel delegeres til en dedikert person som brenner for faget og ordningen, har faglig tyngde og kan drive omdømmebygging og rekruttering gjennom hele året. Medlemskap i opplæringskontor kan bidra til økt kvalitet og struktur i arbeidet med lærlingordningen. Kommunen må sikre god opplæring i læretiden. Helst etter prinsippet for mesterlære hvor læring skjer i praksisfelleskap med gode rollemodeller som kan bidra til økt rekruttering. I læretiden bør det legges til rette for faglig utvikling for lærlinger på tvers av trinn, og hvor kommunen tar ansvar for å bygge faget kommunen har behov for. Kommunene må ta ansvar for å kommunisere at faget er ønsket i sektoren, og at nyutdannede helsefagarbeidere tilbys jobb.

## **The Apprentice Scheme in the Public Sector and Recruitment of Health Worker Apprentices.**

This report documents research relating to the need for recruitment of health workers, and employment of apprentices in public sector. The frame of reference for the theoretical material is vocational education and training, dropout of upper secondary education and vocational education programs in particular, apprentice scheme, apprenticeship learning and my own personal experience from practice.

### **Background**

The background of the project is the challenges of dropout in vocational education and training, and the challenging transition from school to apprenticeship. The recruitment of health workers does not match the need for personnel in public health care services. A large proportion of students in the education program for Healthcare, Childhood and Youth Development, apply for a supplementary year to obtain university and college admissions certification rather than apprenticeship to become health workers. The reason why students opt out apprenticeship is complex, and one measure alone cannot contribute to increase recruitment.

### **Purpose**

The purpose of the project has been to look at the recruitment of apprentices in municipalities, and how the employment of apprentices corresponded to the need for health workers in the public health care services. My intention was to gain knowledge about factors that influenced the employment of apprentices, the impact of politicians as well as what may promote the employment of apprentices. Moreover, the idea was to take the perspective of an applicant in order to shed light on the challenges of the transition from school to apprenticeship, and search for factors which can make the transition more predictable.

### **Method**

This master project is based on analyzes of data from a survey, two interviews and a document analysis. 59 informants responsible for the apprenticeship scheme in municipalities in Norway have answered the survey. In addition a Municipal Director and a person responsible for apprentices in health care services are interviewed. In the document analysis, reports and policy documents are investigated in addition to the empirical, my own personal experience from practice.

## **Result**

Findings resulting from document analysis, survey and interviews indicate that there is little correlation between the employment of apprentices in the public health care services in the municipalities and the future need for skilled personnel. The education program of Health Work is considered relevant, but many municipalities do not get the amount of apprentices they want. It appears there is broad agreement that Health Work does not seem attractive to young people in their choice of education. The proportion of unskilled workers is still high in some municipalities, and it may prove difficult to recruit the 4500 health care workers which is the annual demand.

Approximately half of the informants in the survey responded that the municipalities, the majority of which were smaller communities, had reached the recommendation of the Norwegian Association of Local and Regional Authorities (KS) which is one apprentice per 1 000 inhabitants. Just over half of the respondents said that municipalities had a recruitment plan in which apprentices were included. There was no strong correlation between having such a plan and whether the municipality had reached the recommendations of KS.

Approximately 95 percent of the respondents in the survey stated that the need for recruitment was the reason for employing apprentices. Half of all interviewees also stated social responsibility as a reason for employing apprentices. Despite the fact that municipalities need apprentices in Health Work, it seems that it is largely municipal finances and political decisions which determine the extent of recruitment. If the municipalities finance the apprentice scheme with funds from central administration, and not the single unit, the likelihood of taking on apprentices is increased. The findings of the survey show that earmarked funds for the apprentice scheme is considered the most important factor in promoting the employment of apprentices in public health care services, then the recruitment of sufficient applicants is mentioned, as well as political decisions about employing apprentices, support and commitment from management and increased involvement in the scheme.

The survey showed that those responsible in the municipality were largely satisfied with the cooperation with their own managers when it came to working with the apprentice scheme. They were significantly less satisfied with the interaction between their own managers and the politicians. Furthermore, the findings showed that there is a need to

increase politicians' competence in the apprentice scheme. The informants responded to a greater extent that politicians show involvement in the apprentice system. It appears to be a correlation between competence and commitment. The findings, however, show no clear relationship between politicians' involvement and whether municipalities have reached the recommendations of KS for one apprentice per 1 000 inhabitants.

It appeared from the interviews that the anchoring of the apprentice scheme, both politically and with leaders at all levels of the public health care sector, was important to increase the employment of apprentices. Furthermore, that the decisions regarding the employment of apprentices are made in accordance with the need for recruitment. The work with the apprentice scheme should be performed by a dedicated person with a passion for the scheme, and has professional expertise in the organization. The person should have the ability to facilitate an arrangement that prevents too much "hassle and annoyance" for the workplace, and apprentice should get professional input, often in conjunction with other apprentices throughout the apprentice scheme. In order for the subject to be developed, the findings indicate that it is important that attention is paid throughout the year into enhancing the reputation, recruitment and knowledge of the scheme.

### **Conclusion**

Municipalities currently recruit insufficient health worker apprentices compared to the need they have. Factors that may affect the intake of apprentices are central financing where funds are allocated from the central administration. The sector's employment of apprentices is thus not affected by poor economy. The county should contribute to politicians increasing insight into the apprentice scheme and the challenges of recruiting personnel to the public health care sector. Applicants to the education program of Health Work must have access to career counseling, training in the application process and be ensured guidance in the transition from school to apprenticeship. Work related to recruitment and enhancing reputation must be done throughout the year, through various measures and carried out in cooperation between different participants. The work relating to apprentices in Health Work may advantageously be delegated to a dedicated person with a passion for the subject and the scheme, one who has the professional expertise and can pay attention to enhancing reputation and recruitment to the scheme throughout the year. Membership in an apprenticeship training office may help improve the quality and structure of the work of the apprentice scheme. The



municipality must ensure proper training during the apprentice scheme. Preferably by the principle of apprenticeship learning where learning takes place in communities of practice with good role models that can help boost recruitment. During the apprenticeship professional development for apprentices should be facilitated, and where the municipality takes the responsibility for developing the Health Work program according to local needs. Municipalities must take the responsibility to communicate that the subject of Health Work is desired in the public health sector, and that newly graduating health workers are offered jobs.

# Innholdsfortegnelse

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>INNLEDNING</b> .....   | <b>12</b> |
| 1.1      | BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA .....   | 12        |
| 1.2      | FORSØK MED LÆRLINGANSVARLIG OG EKSTRA LÆRLINGTILSKUDD I AKERSHUS.....           | 15        |
| 1.3      | GJENNOMFØRING, OVERGANG OG TILGANG PÅ LÆREPLASSER.....                          | 17        |
| 1.4      | PROBLEMSTILLING OG FORSKERSPØRSMÅL.....   | 21        |
| 1.4.1    | <i>Begrepsavklaring og avgrensning av problemstillingen</i> .....               | 21        |
| 1.5      | ÉTISKE, POLITISKE, SOSIALE OG PRAKTISKE KONSEKVENSER NY VITEN KAN FØRE TIL..... | 23        |
| 1.6      | OPPBYGGING AV RAPPORTEN .....   | 24        |
| <b>2</b> | <b>FAG- OG YRKESOPPLÆRING</b> .....   | <b>26</b> |
| 2.1      | HISTORISK BLIKK PÅ FAG- OG YRKESOPPLÆRINGEN I NORGE.....                        | 26        |
| 2.2      | MESTERLÆRE I FAG- OG YRKESOPPLÆRING.....  | 30        |
| 2.2.1    | <i>Personfokusert og desentrert mesterlære</i> .....                            | 32        |
| 2.3      | STATUS I FAG- OG YRKESOPPLÆRINGEN I NORGE .....                                 | 35        |
| 2.3.1    | <i>Behov for fagarbeidere i framtiden</i> .....                                 | 35        |
| 2.3.2    | <i>Lekkasje til 3. påbygning og generell studiekompetanse</i> .....             | 36        |
| 2.3.3    | <i>Stort frafall i yrkesfaglig opplæring</i> .....                              | 40        |
| 2.3.4    | <i>Den vanskelige overgangen mellom Vg2 og Vg3-læretid</i> .....                | 40        |
| 2.3.5    | <i>Yrkesfag snakkes ned</i> .....   | 41        |
| 2.4      | PÅ VEI TIL LÆREPLASS – HVA SKJER I FORMIDLINGEN? .....                          | 42        |
| 2.5      | KARRIEREVEILEDNING OG VEILEDNING.....   | 43        |
| 2.5.1    | <i>Praktisk jobbsøkerveiledning</i> .....                                       | 45        |
| 2.6      | POLITIKKENS BETYDNING FOR FAG- OG YRKESOPPLÆRING .....                          | 46        |
| <b>3</b> | <b>LÆRLINGEORDNINGEN I OFFENTLIG SEKTOR</b> .....                               | <b>48</b> |
| 3.1      | ORGANISERING AV LÆRLINGORDNINGEN I OFFENTLIG SEKTOR.....                        | 48        |
| 3.1.1    | <i>Organisering gjennom opplæringskontor og opplæringsring</i> .....            | 49        |
| 3.2      | FRA HJELPELEIER TIL HELSEFAGARBEIDER .....                                      | 52        |
| 3.2.1    | <i>Helsefagarbeiderens yrkeskompetanse</i> .....                                | 54        |
| 3.3      | REKRUTTERING AV HELSEFAGARBEIDERLÆRLINGER I OFFENTLIG SEKTOR .....              | 56        |
| 3.3.1    | <i>Status på rekruttering av lærlinger og personell til sektoren</i> .....      | 56        |
| 3.3.2    | <i>Er det behov for Helsefagarbeidere?</i> .....                                | 62        |
| 3.3.3    | <i>Utfordringer med rekruttering av helsefagarbeiderlærlinger</i> .....         | 64        |
| 3.3.4    | <i>Tiltak for å øke inntak av lærlinger</i> .....                               | 67        |
| <b>4</b> | <b>METODEKAPITTEL</b> .....   | <b>71</b> |
| 4.1      | METODEVALG I FORSKNING .....  | 71        |
| 4.2      | FORSKNINGSDESIGN .....  | 72        |
| 4.2.1    | <i>Metodetriangulering</i> .....  | 72        |
| 4.3      | KVANTITATIV METODE .....  | 74        |
| 4.3.1    | <i>Spørreundersøkelse</i> .....   | 74        |
| 4.4      | KVALITATIV METODE .....   | 82        |
| 4.4.1    | <i>Intervju</i> .....   | 83        |
| 4.4.2    | <i>Dokumentanalyse</i> .....  | 90        |
| 4.5      | DATAENES VALIDITET OG RELIABILITET.....   | 91        |
| 4.5.1    | <i>Validitet</i> .....  | 91        |
| 4.5.2    | <i>Reliabilitet</i> .....   | 93        |
| 4.5.3    | <i>Rapportering</i> .....   | 94        |
| 4.6      | KILDEKRITISKE VURDERINGER AV DATA .....   | 94        |
| <b>5</b> | <b>RESULTATER OG PRESENTASJON AV FUNN</b> .....                                 | <b>98</b> |
| 5.1      | BAKGRUNNSDATA INNBYGGERTALL OG ANTALL LÆRLINGER .....                           | 98        |
| 5.2      | NESTEN HALVPARTEN AV KOMMUNENE HAR EN REKRUTTERINGSPLAN .....                   | 100       |
| 5.3      | BAKGRUNN FOR ANSETTELSE AV LÆRLINGER I KOMMUNENE .....                          | 101       |

|          |  |            |
|----------|--|------------|
| 5.4      | ORGANISERING GJENNOM OPPLÆRINGSKONTOR ELLER OPPLÆRINGSRING .....                           | 102        |
| 5.4.1    | <i>Fordeler og ulemper ved å være medlem av et opplæringskontor / opplæringsring</i> ..... | 103        |
| 5.5      | SAMARBEID OM REKRUTTERING AV LÆRLINGER.....  | 105        |
| 5.6      | SYN PÅ EGEN ROLLE I ARBEIDET MED LÆRLINGORDNINGEN .....                                    | 106        |
| 5.7      | KOMPETANSE OG ENGASJEMENT RUNDT LÆRLINGORDNINGEN.....                                      | 107        |
| 5.8      | HVA SKAL TIL FOR Å ØKE INNTAK AV LÆRLINGER? .....  | 109        |
| <b>6</b> | <b>DRØFTING OG ANALYSE AV FUNN</b> .....   | <b>112</b> |
| 6.1      | SAMSVARET MELLOM BEHOV FOR KOMPETANSE OG REKRUTTERING.....                                 | 113        |
| 6.1.1    | <i>Rekruttering av helsefagarbeidere</i> .....   | 113        |
| 6.1.2    | <i>Rekrutteringsplan for inntak av lærlinger og politiske vedtak</i> .....                 | 130        |
| 6.2      | FAKTORER SOM KAN FREMME INNTAK AV LÆRLINGER I OFFENTLIG SEKTOR .....                       | 135        |
| 6.2.1    | <i>Finansieringen av lærlingordningen kan ha stor betydning</i> .....                      | 135        |
| 6.2.2    | <i>Engasjement og kompetanse på lærlingordningen</i> .....                                 | 137        |
| 6.2.3    | <i>God organisering og kvalitet i opplæringen</i> .....                                    | 142        |
| 6.2.4    | <i>Opplæring i søkeprosessen og mulighet for veiledning</i> .....                          | 147        |
| 6.2.5    | <i>Muligheter for jobb og karriere i faget har betydning for rekrutteringen</i> .....      | 150        |
| <b>7</b> | <b>OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE</b> .....  | <b>154</b> |
| 7.1      | <b>OPPSUMMERING AV DE VIKTIGSTE FUNNENE</b> .....  | 154        |
| 7.2      | <b>VEIEN VIDERE</b> .....  | 155        |
| <b>8</b> | <b>LITTERATURLISTE</b> .....   | <b>159</b> |
|          | VEDLEGG NR. 1: GODKJENNING NSD s. 1 AV 2.....  | 162        |
|          | VEDLEGG NR. 2 INFORMASJON OG INFORMERT SAMTYKKE .....                                      | 164        |
|          | VEDLEGG NR. 3: SPØRREUNDERSØKELSE SIDE 1 AV 6 .....  | 166        |
|          | VEDLEGG NR. 4: INTERVJUGUIDE SIDE 1 AV 2.....  | 172        |
|          | VEDLEGG NR. 5: TIDSPLAN.....   | 175        |
|          | VEDLEGG NR. 6 : E-POST KVALITATIV UNDERSØKELSE.....  | 176        |
|          | VEDLEGG NR. 7 E-POST KVANTITATIV UNDERSØKELSE .....  | 177        |
|          | VEDLEGG NR. 8: FORSKNINGSDESIGN SIDE 1 AV 2 .....  | 178        |

**Tabelloversikt:**

|           |  |    |
|-----------|--|----|
| Tabell 1: | Informanter i kvantitativ undersøkelse Kilde: SSB..... | 99 |
|-----------|--|----|

**Figuroversikt:**

|          |  |     |
|----------|--|-----|
| Figur 1  | Figuren viser andelen nyutdannede hjelpepleiere, omsorgsarbeidere (inklusive praksiskandidater) og helsefagarbeidere 1991-2010. Kilde: Håkon Høst (2010:22)<br>Gjengitt med tillatelse ..... | 60  |
| Figur 2  | Forskningsdesign som viser valg av metoder for innhenting av data .....  | 73  |
| Figur 3  | Begrunnelse for ansettelser av lærlinger .....   | 101 |
| Figur 4: | Faktorer som kan bidra til økt inntak av lærlinger i offentlig sektor.....   | 111 |

# 1 Innledning

Tema i dette masterprosjektet omhandler fag- og yrkesopplæring og utfordringer med rekruttering av lærlinger til offentlig sektor. Frafall i videregående opplæring er også sentralt, og det er spesielt utfordringene i overgangen fra å være elev til å bli lærling jeg ønsker å belyse. Det er i overgangen mellom andre året i videregående skole (Vg2) og læretiden (Vg3) det største frafallet er i videregående opplæring (NIFU, Frøseth, Hovdhaugen, Høst & Vibe, 2010).

Det har i lang tid vært fokus på det store frafallet i yrkesfag i videregående opplæring gjennom media, flere stortingsmeldinger og ulike forskningsmiljø. I følge Norsk offentlig utredning (NOU) *Fagopplæring for framtida* er det behov for forskning på de som ikke får læreplass (NOU:2008:18, 2008). Evalueringen av Kunnskapsløftet, *Tilbudsstruktur, gjennomføring og kompetanseoppnåelse* viser at det på flere yrkesfaglige områder går i feil retning. I følge rapporten er det for mange som velger bort yrkeskompetanse. Mangelen på læreplasser er hovedforklaringen på at ikke flere kommer i lære. Det er også geografiske forskjeller mellom læreplasser og potensielle lærlinger. Det kan innebære at det enkelte steder er flere søkere enn plasser eller flere plasser enn søkere (Vibe, Frøseth, Hovdhaugen & Markussen, 2012). Mange av elevene som starter opp på utdanningsprogrammet Helse- og oppvekstfag har bestemt seg før de begynner at de skal gå videre til høyere studier fremfor å bli fagarbeidere (Skålholdt, Høst, Nyen & Tønder, 2013). Elever som går Helse- og oppvekstfag er de som i størst grad velger å gå over til tredje påbyggingsår og skaffer seg studiekompetanse. Andelen jenter som har oppnådd yrkeskompetanse er redusert etter innføringen av Kunnskapsløftet (Vibe et al., 2012).

## 1.1 Bakgrunn for valg av tema

Bakgrunnen for valg av tema i masterprosjektet er min erfaring med fag – og yrkesopplæring gjennom snart 15 år, i ulike roller. Jeg har erfaring som rådgiver/karriereveileder ved en yrkesfaglig videregående skole, fra ulike utviklingsprosjekter i skolen, tilrettelagte opplæringsløp med opplæring i skole og bedrift og sist fra jobben som Lærlingansvarlig i et fylkeskommunalt prosjekt som nå er videreført i fast stilling. Bakgrunnen min har skapt stort personlig engasjement for å

jobbe med ungdom som er i en utvikling- og læringsprosess. Spesielt har jeg fattet interesse for det fireårige løpet i fag- og yrkesopplæring innenfor offentlig sektor, og de utfordringen som finnes her. Her kan det være muligheter for forskning på mange felt, men jeg har valgt å se på utfordringer elever og søkere til læreplass møter i overgangen fra skole til læretid.

Gjennom å ha jobbet som Lærlingansvarlig har jeg sett utfordringer i fag- og yrkesopplæringen. Spesielt har prosessen fra de er elever til de eventuelt blir lærlinger, fattet interesse. For mange av søkerne til læreplass er denne overgangen både vanskelig, uforutsigbar og uventet, og noen får en lite heldig overgang fra skole til arbeidsliv. Utfordringene søkerne til læreplass møter kom godt frem i en e-post jeg fikk fra en elev i videregående skole (Stensrud, personlig kommunikasjon 2.3.2011). Hun ønsket å søke læreplass i offentlig sektor:

Hei!

Jeg blir så forvirra og oppgitt av det med å søke læreplass. Har så altfor mange spørsmål, også bare surrer jeg med det jeg allerede har fått svar på.

Skal jeg ringe kommunen jeg sendte søknaden til, hvis de ikke har gitt noen tilbakemeldinger? Og etter hvor lenge? 2 uker? Og hvis en av bedriftene(kommunene???) kaller meg inn til et intervju, skal jeg si ja takk uansett? Og hvis enda en bedrift(kommune?!) kaller meg inn til et intervju, skal jeg si ja da også?

Får jeg svar om jeg får lærlingplass samme dag som intervjuet? Eller skal jeg kanskje ringe de igjen hvis jeg ikke får noen tilbakemeldinger etter intervjuet? Og hvis flere bedrifter sier ja til at de vil gi meg lærlingplass, hva gjør jeg da? Skal jeg takke nei til den ene bare, og ja til den andre? Eller skal jeg ringe til noe annet sted i tillegg?

Er det kommunen eller en barnehage/en annen bedrift som ringer og ber inn til intervju? Hvem er det som sier ja eller nei til lærlingplass? Bedrift eller kommunen? Og er det bedriften som ringer meg(eller hva dem gjør) og gir beskjed da?

Hvis jeg får et ja om lærlingplass i en kommune, men vil helst ha i en annen kommune, men som jeg enda ikke har fått svar fra, hva sier jeg da? Ja? Nei? Si ja, men om jeg får tilbud fra den ønskelige kommunen så blir det nei? Sånn er det jo med skole, da kan man si først ja, men man kan også si ja til et høyere ønske senere, og takke nei igjen på det første tilbudet, men regner med at det ikke er sånn når det gjelder lærling.

Jeg skal bare sende søknaden(og cv) til kommunene jeg ønsker, ikke noen bedrifter?

Hvis jeg vil besøke noen bedrifter for å se om jeg vil takke ja om jeg får tilbud om lærlingplass, hvordan vet jeg HVILKE bedrifter i kommunen som tar inn lærlinger?

Blir så forvirret, og har ingen her hjemme til å hjelpe meg!

Også lurer jeg på om jeg evt kan sende hele søknaden til deg i morgen eller fredag, for å få litt hjelp, og om du bare kan se gjennom om den er ok?:) Hilsen...

Hei igjen, glemte en ting, hehe.

Jeg er ganske sliten nå, både ordentlig psykisk, og også bare litt sånn skolelei og sånt diverse, og føler meg virkelig ikke klar for to fulle år med jobb. Derfor lurer jeg på om det er mulig med ett friår? Eller om det ikke passer seg? Tenker på retten til det og det, og kravene osv.? Og om det går fint at å ta det ett år senere?! For det hadde virkelig hjulpet altså, og heller bare tatt et år nå med feks bare en ekstrajobb i stedet, hvor jeg *kan* ta korte dager, hvor jeg kan kun jobbe noen dager i uka om jeg ønsker, uten problemer? Men også lurer jeg på, hvis jeg takker ja til en lærlingplass og det går litt ut i sommerferien, kan jeg takke nei igjen da og bestemme meg for om jeg vil ta et friår *da*? Eller blir det for sent, ettersom jeg både har sagt ja, og det er såpass langt ut i sommerferien? Hilsen...

Disse e-postene ga meg inspirasjon til å forske og søke kunnskap om lærlingordningen og utfordringene som finnes i fag- og yrkesopplæringen. Dette var en utløsende faktor for mitt valg av masterprosjekt.

## **1.2 Forsøk med Lærlingansvarlig og ekstra lærlingtilskudd i Akershus**

I dette avsnittet presenteres «Forsøket med Lærlingansvarlig og økt lærlingtilskudd», der jeg var engasjert som Lærlingansvarlig i fire år. Prosjektet skulle bidra til økt gjennomføring i yrkesfaglige utdanningsprogram. Jeg fikk tildelt et utvalg av utdanningsprogrammene, deriblant Helse- og sosialfag (nå Helse- og oppvekstfag). Jeg fikk erfaring med og innsikt i de fleste yrkesfaglige utdanningsprogrammene i perioden. Selv om dette masterprosjektet omhandler offentlig sektor har jeg med meg en generell innsikt i overgangen mellom opplæring i skole og læretiden gjeldende flere fag.

Min erfaring gjennom forsøket har hatt stor betydning for mitt engasjement og rapportens tema. Det er blant annet gjennom denne stillingen jeg har tilegnet meg det jeg mener er en spisskompetanse på Lærlingordningen. I dette avsnittet vil jeg si noe generelt om overgangen i lys av erfaringene fra prosjektet og begrunne hvorfor jeg har valgt å se nærmere på offentlig sektor.

Forsøket ble gjennomført i Akershus fylkeskommune i perioden 2008-2012. Bakgrunnen for forsøket var det store frafallet og det var ønske om å styrke fag- og yrkesopplæringen. Forsøket hadde et mandat der målene blant annet var å redusere frafallet, bidra til at skolene tok et større ansvar i overgangen fra opplæring i skole til læretid, og at elevene opplevde at skolen la til rette for et samarbeid med næringslivet (Akershus fylkeskommune, 2008).

Det ble ansatt fire Lærlingansvarlig, en i hver region av fylket. Jeg jobbet med flere utdanningsprogrammer, men i stor grad Helse- og sosialfag, nå Helse- og oppvekstfag. Det skulle legges ekstra vekt på å arbeide med elever som var vanskelig å formidle til læreplass, eller hadde behov for tilrettelagte opplæringstilbud.

Forsøket var lokalisert til en videregående skole i hver av de fire regionene, med rektor som arbeidsgiveransvarlig for den enkelte Lærlingansvarlig.

Siste år av forsøket ble stillingen overført til de nyopprettede Veiledningssentrene, der alle de fylkeskommunale tjenestene innenfor veiledning ble samlet. Tjenestene som ble samlokalisert var PP-tjenesten for videregående opplæring, Oppfølgingstjenesten,

Servicesenter for voksenopplæring, Minoritetsrådgiver mot tvangsekteskap og forsøk med rådgiver fra videregående ut mot ungdomsskolen i tillegg til Lærlingansvarlig.

Det ble igangsatt og prøvd ut ulike tiltak for målgruppene vi arbeidet med. Det ble igangsatt intensivkurs for lærlinger og søkere til lære plass, med stryk i fag. Målet var at lærlingene skulle gå opp til ny eksamen før fagprøven, og søkerne øke muligheten til å skaffe seg lære plass. Det ble også utviklet og prøvd ut tiltaket Praktisk jobbsøkerveiledning. Arbeidet er beskrevet og dokumentert i tre tidligere oppgaver på masterstudiet. Tiltaket og erfaringene beskrives i rapportens kapittel 2.5.1 (Gulbrandsen & Stensrud, 2010a, 2010b, 2011).

Gjennom arbeidet som Lærlingansvarlig skaffet jeg meg god innsikt i fag- og yrkesopplæringen, og formidlingsprosessen spesielt. Med formidling menes her å legge til rette for kontakt mellom elev og lærebedrift og innsatsen skolene, opplæringskontorene, opplæringsringer, organisasjoner og fylkeskommunen gjør for å skaffe elever lære plass (Utdanningsdirektoratet, 2013a).

Om lag halvparten av de som søker lære plass får plass i løpet av våren og sommeren. Ved å ha fulgt en stor del av de gjenstående søkerne utover høsten har jeg fått god innsikt i de utfordringene de møter. Utfordringer som følge av at bedriftene ikke har flere plasser, kommunene ikke har vedtak på midler til flere, eller at enkelte bransjer har for lite oppdrag.

Mange søkere har også høyt fravær eller mangler karakterer i fag, noe som gjør det vanskeligere å få lære plass. I denne prosessen har mange av søkerne, som er nykommere på arbeidsmarkedet, stått uforstående til at de ikke får lære plass.

Underveis har jeg fått innsikt i systemet som skal ivareta og forvalte lærlingordningen, som jeg selv er en del av. Samtidig har jeg observert og fått innsikt i hva ungdommene blir pålagt av ansvar når de skal søke seg lære plass. Mange ungdom mangler erfaring med å søke jobb fordi de ikke har vært i arbeid tidligere. Flere av ungdommene var overrasket over at de ikke fikk tildelt en lære plass, og en av ungdommene uttalte «*Det som alltid bare har ordnet seg, det må jeg ordne selv nå*». Her mener jeg å se et gap mellom de krav som ble stilt til søkerne og deres kompetanse for å kunne påta seg ansvaret for å komme videre.

Til tross for at tiltak er gjennomført er det mange som fortsatt ikke får lære plass. Gjennom veiledning av søkere var vitne til en rekke telefonsamtaler med opp- og



nedturer, mismot, usikkerhet, angst for å mislykkes, glede og mestring. Jeg har sett søkere har gitt opp, og søkere som har stått på i flere måneder før de til slutt har lyktes. Enkelte har gitt opp fordi de har manglet motivasjon eller har vært usikker på hva de skal gjøre. Andre er blitt usikre på fagretningen de skal velge fordi det har gått for lange tid siden Vg2. Etter oppfølging og støtte har mange fått motet tilbake, og blitt i stand til å nå målet sitt. Til tross for at ungdom tar ansvar og gjør det som forventes så blir mange møtt med avslag på søknaden med begrunnelser i manglende ressurser, mangel på veiledere, mangel på oppdrag eller omorganisering i bedriften. Dette gjelder flere fag, også fag i offentlig sektor.

### **1.3 Gjennomføring, overgang og tilgang på læreplasser**

I dette avsnittet presenterer jeg utfordringer med lav gjennomstrømning i videregående opplæring. Videre beskrives behovet for rekruttering til kommunal sektor ut fra framskrivninger gjort av Statistisk sentralbyrå. Framskrivningene sees i forhold til elevenes valg i videregående skole og hva de søker når de går ut fra Vg2. Videre sies det noe om organiseringen av lærlingordningen i kommunene, og utfordringer jeg har erfart gjennom eget arbeid. Avsnittet sier også noe om utfordringene med å kunne tilby tilstrekkelig med læreplasser til ungdom i videregående opplæring.

Lav gjennomføringsgrad av videregående opplæring, og det at ungdom ikke får læreplass er et viktig tema å sette søkelys på. Konsekvensene av å ikke få læreplass kan bli mange, og problematikken kan belyses fra ulike perspektiver. Hvilken betydning vil det ha for samfunnet dersom vi ikke klarer å rekruttere ungdom og fagfolk inn i fag- og yrkesopplæring? Hva vil skje med statusen i de enkelte fagene dersom færre og færre velger seg til yrkene? Hvilke signaler sendes til ungdom, som er debutanter i arbeidslivet, ved at de ikke ønskes velkommen i arbeidslivet som lærlinger? Hva vil det si for fremtidig arbeidsliv dersom vi i hovedsak må rekruttere utenlands arbeidskraft i årene fremover? Hvilke konsekvenser vil det få for den enkelte ungdom å stå utenfor opplæring eller arbeid? Det er områder jeg ønsker å belyse i denne rapporten.

En av søkerne til læreplass i Helsearbeiderfaget fikk i 2009 først muntlig ja til læreplass i en kommune. Dagen etter fikk hun kontramelding om at politikerne hadde skåret i budsjettet samme kvelden. Kommunen måtte derfor redusere inntaket med to lærlinger, med den følge at de to siste ansatte ikke fikk plass. Det kom reaksjoner fra flere hold, og

administrasjonen i kommunen endret avgjørelsen slik at jenta allikevel fikk lærekontrakt. Situasjonen viser noe av uforutsigbarheten i utdanningssystemet i yrkesfaglig opplæring, også hvilke erfaringer enkelte søkere får i sitt første møte med arbeidslivet.

Det kan oppleves forskjellig hvorvidt det er lett eller vanskelig å få læreplass. I rapporten, *Yrkesutdanning eller allmenndanning for sektoren*, svarer 60 prosent av elevene på Vg2 Helsefagarbeider at de trodde det ville bli lett å få læreplass (Høst, Karlsen, Skålholt & Hovdhaugen, 2012 ). 75 prosent var helt eller delvis enig i at det var lett å få læreplass. Blant de som hadde fått læreplass var det flere som mente det var lett å få plass. Ca. 20 prosent av helsefagarbeiderne mente det tok lang tid å skaffe seg læreplass. Det er ikke sagt noe om hvor lang tid det tok, og undersøkelsen hadde ikke spurt de som ikke fikk læreplass. Jeg erfarer at en rekke søkere til læreplass synes det er vanskelig selv å skaffe seg læreplass. Spesielt vanskelig er det dersom søkerne er sent ute, og kommunene allerede har ansatt de lærlingene det er budsjettet for.

Her har jeg en erfaring som ikke samsvarer helt med det rapporten viser. Min erfaring tilsier at en stor del av de som ikke får læreplass synes det er vanskelig å få plass. Det kan både ta lang tid, og i enkelte fag er det svært vanskelig å få læreplass. Erfaringen min tilsier også at dersom søkerne ikke har fått innen utgangen av juni er svært få kommuner som har ledige plasser. Jeg ser at situasjonen kan være annerledes i andre kommuner og fylker.

Karlsenutvalgets innstilling, *Fagopplæring for framtida*, peker på behovet for forskning og dokumentasjon for å styrke kunnskapsbasert utvikling av fag- og yrkesopplæringen (NOU:2008:18, 2008). Det er et stort behov for forbedring av statistikken blant annet for å identifisere frafallsproblemets omfang.

I 2010 gjennomførte jeg og en kollega dialogmøter med en rekke kommuner i regionen jeg jobbet. Målet med møtene var å informere om lærlingordningen, formidle behovet for flere læreplasser og drøfte hva vi som ansatt i fylkeskommunen kunne samarbeide om for å legge til rette for økt rekruttering og bedre samarbeid. I flere kommuner stilte både ordfører, rådmann og andre fra administrasjonen. Her kom det frem at kommunene hadde ønsker om å øke inntaket, men økonomi var ofte begrunnelsen for at dette ikke ble gjort. I tillegg ble det nevnt utfordringer med å få etablert et godt system for opplæring og ivaretagelse av lærlingene. Noen få kommuner har tatt inn en lærling

ekstra mot å få ekstra lærlingtilskudd fra fylkeskommunen som forsøkt på å påvirke og stimulere kommunene til å ta inn flere lærlinger.

I tillegg til kommunenes egne forklaringer på hvorfor ikke inntaket av lærlinger er større, har jeg en antakelse om at kommunenes ansatte og politikere ikke har tilstrekkelig kompetanse på lærlingordningen. Dette kan føre til at de ikke kjenner til konsekvenser det får for ungdom når de ikke får fullført opplæringen sin i lærebedrift. Kanskje kjenner de heller ikke til at de kan rekruttere nødvendig arbeidskraft gjennom lærlingordningen? Hvordan fattes vedtak i kommunene når det gjelder rekruttering og bevilgninger til lære plasser? Er det samhandling mellom de som arbeider i administrasjonen og politikere som vedtar budsjetter? Er det noen form for informasjon fra administrasjonen til politikerne om at kommunene har behov for å rekruttere folk med fagkompetanse? Hvor godt belyste er de politiske sakene, og på hvilken måte blir politikerne i stand til å fatte vedtak? Er politikerne orientert om at de har fått søkere til lære plass? Er det rom for å bevilge midler til ansettelse av lærlinger uavhengig av budsjettbehandlinger, eller må alt planlegges ett år i forkant? Dette er spørsmål jeg har stilt meg og gjør offentlig sektor interessant å se nærmere på.

I Kompetanseløftet 2015, som er regjeringens kompetanse- og rekrutteringsplan for de kommunale omsorgstjenestene, fremkommer det stort behov for rekruttering av personell i Pleie -og omsorgssektoren i fremtiden. Planen inneholder både strategier og tiltak som skal sikre fremtidig rekruttering og kompetanse i sektoren. Forankringen av planen er gjort i Stortingsmelding 25, som en delplan under Omsorgsplan 2015. Helsedirektoratet har ansvar for å implementere planen. Kompetanseløftet hadde for perioden 2007-2010 blant annet delmål som å øke med 10 000 nye årsverk med relevant fagutdanning, heve utdanningsnivået i omsorgssektoren og sikre en tilgang på ca. 4 500 helsefagarbeidere per år (Helsedirektoratet, 2011).

Helse – og oppvekstfag er et av utdanningsprogrammene med størst søking. 48 prosent av elevene på Helse- og oppvekstfag velger å ta studiekompetanse tredje året, mens 41 prosent velger å søke lære plass (Høst, Karlsen, et al., 2012). Voksne er en viktig gruppe å rekruttere i tillegg elevene som kommer rett fra videregående skole. De voksne utgjør i dag allerede er en stor del av de som rekrutteres. I 2010 ble det avlagt nesten like mange fagprøver av voksne som ungdom i Helsearbeiderfaget (Helsedirektoratet, 2011).

Det er ulikheter mellom fylkene og kommunene hvorvidt det er mangel på læreplasser eller mangel på søkere til helsearbeiderfaget. I fylket og regionen jeg arbeider er det flere søkere enn plasser. I 2012 var det 102 søkere til 80 læreplasser. Ikke alle er kvalifiserte søkere til læreplass. Det kan være at de har stryk i fag eller høyt fravær fra skolen.

Det er 13 kommuner i regionen jeg jobber. Innbyggertallene ligger mellom ca. 2 600-48 752 . Fem av kommunene har nådd anbefalingen fra KS i 2012, om en lærling per 1000 innbyggere. Det varierer hvorvidt det er de store eller små kommunene som har nådd måltallet. Det er totalt 71 læreplasser mindre enn det anbefalingen tilsier det burde være i denne regionen. For hele fylket burde det vært 168 plasser flere i offentlig sektor for at kommunene til sammen skal ligge innenfor anbefalingen til KS. Læreplassene inkluderer alle lærefag i offentlig sektor<sup>1</sup>.

Det er ikke etablert et opplæringskontor for offentlig sektor i mitt fylke, men en opplæringsring der mange kommuner er medlem. Opplæringskontorene og ringene har en tvetydig stilling i fagopplæringen (Høst, 2012 s.58). Opplæringskontoret kan forstås som en vanlig opplæringsbedrift med de rettigheter og forpliktelser som gjelder, men kan også fungere som et viktig koordinasjonsledd mellom bedriftene og fylkeskommunen. I følge Michelsen og Høst sees opplæringskontoret på som strategiske instrumenter for organisering av fagopplæringen og viktig i kommunikasjonen mellom nettverkene. Opplæringskontorene har tatt over flere av fylkeskommunens oppgaver knyttet til fagopplæring (Høst, 2012 s.58).

Jeg har valgt å forske på lærlingordningen og rekrutteringen av helsefagarbeidere fordi jeg ønsker å finne forklaringer til gapet mellom behovet for helsefagarbeider og rekruttering av lærlinger i kommunene. Behovet for rekruttering er spesielt stort når det gjelder helse- og omsorgssektoren. Resultatene av funnene i masterprosjektet ønsker jeg å benytte for å bidra til å utvikle en forutsigbar lærlingordningen i offentlig sektor og øke rekrutteringen til helsearbeiderfaget. På bakgrunn av dette har jeg kommet fram til problemstillingen for mitt masterprosjekt.

---

<sup>1</sup> Lærefag i offentlig sektor- Kommunene ansetter lærlinger i flere fag i tillegg til helsearbeiderfag; f. eks. IKT-servicefag, institusjonskikk, feierfaget, barne- og ungdomsarbeiderfag, kontorlaget

## **1.4 Problemstilling og forskerspørsmål**

Problemstillingen for mitt masterprosjekt er

**Hvordan kan kommunene rekruttere helsefagarbeidere gjennom lærlingordningen for å møte fremtidig behov for kvalifisert arbeidskraft?**

For å belyse problemstillingen har jeg utformet forskerspørsmål som skal besvares gjennom arbeidet:

- 1. Hvordan samsvarer inntaket av lærlinger i kommunene med behovet for helsefagarbeidere i framtida?**
- 2. Hva kan fremme økt inntak av lærlinger i offentlig sektor?**

### **1.4.1 Begrepsavklaring og avgrensning av problemstillingen**

Problemstillingen handler om rekruttering av helsefagarbeidere i offentlig sektor. I Fagopplæringsboka 2012-2013, i avsnittet som omhandler rekruttering av fagarbeidere, forklarer Olaf F. Horne begrepet rekruttering med at en bedrift vil ha behov for å ansette nye medarbeidere enten for å styrke kompetansen i bedriften, for å erstatte frafall eller som en konsekvens for økt arbeidsmengde (Lynhgaug, 2012). I følge Horne kan en bedrift velge mellom enten å ansette en kvalifisert og utdannet medarbeider, eller en medarbeider bedriften kan lære opp, og «skreddersy» som sin egen fagarbeider. Det å ansette en lærling vil i stor grad tilsvare det å ansette en medarbeider som kan formes, men bedriften må samtidig sikre at opplæring gis i henhold til læreplanen for faget lærlingen skal prøves i.

Gjennom min problemstilling skal jeg forske på kommunes aktivitet knyttet til rekruttering av helsefagarbeidere. Er rekrutteringspraksisen en bevisst strategi, eller fattet vedtak om inntak av lærlinger på ukvalifiserte politiske vedtak? Med rekruttering i denne sammenheng menes at kommunene skal ansette lærlinger i helsearbeiderfaget, gi de opplæring i læretiden for deretter eventuelt å rekruttere de til kommunal virksomhet i fremtiden. Kommunene kan rekruttere med formål om å få tilstrekkelig

faglært personell, og- eller bidra samfunnsmessig til at ungdom får fullført utdanningen sin. Her menes i hovedsak rekruttering av ungdom som har gjennomført opplæring i faget, og som har mål om å bli helsefagarbeidere.

Lærlingordningen er et begrep som betegner opplæringen i fag- og yrkesopplæringen, som en del av videregående opplæring. Ordningen innbefatter både opplæringen som skjer i skole, og i bedriften gjennom læretiden.

Med fremtidig behov for kvalifisert arbeidskraft menes her det behovet for utdannet arbeidskraft gjennom helsefagarbeidere sett i forhold til samfunnets utvikling og behov.

Det er fra Helsedirektoratet gjort omfattende arbeid i forhold til å belyse behovet for kvalifisert arbeidskraft i Helse- og omsorgssektoren. Bakgrunnen for behov for rekruttering kan blant annet være naturlig avgang på grunn av alder, økning i andelen gamle i samfunnet og mennesker med demens (Helsedirektoratet, 2011).

Gjennom forskerspørsmålene skal jeg besvare masterprosjektets problemstilling. Det første forskerspørsmålet skal belyse kommunenes omfang av lærlinger, og jeg skal se dette opp i mot de anbefalinger og behov for rekruttering som er antydnet fra KS og Helsedirektoratet. Jeg har erfart at enkelte kommuner fremstår på en måte som gjør ordningen uforutsigbar for søkerne. Jeg hadde en antakelse om at de politiske vedtakene om inntak av lærlinger blir fattet på bakgrunn av manglende kompetanse og uten strategiske overveielser. Vurderer kommunene rekrutteringen fra ulike perspektiver når de skal rekruttere ungdom inn som lærlinger, eller er det kun den økonomiske siden som vurderes? I hvilken grad er behovet for fremtidig kompetanse vektlagt når de fatter vedtak om inntak av lærlinger?

Det andre forskerspørsmålet handler om hvordan det kan legges til rette for at kommunene kan øke inntak av lærlinger. Hva er det som fremmer økt inntak av lærlinger, og hva er det som eventuelt hemmer rekrutteringen på sikt? Her kommer jeg også inn på organiseringen av lærlingordningen og om medlemskap i opplæringskontor har betydning for rekrutteringen av lærlinger? Hvem bidrar i formidlingsarbeidet, og hvilken betydning har dette for søkerne?

Det benyttes ulike begrep på sektorene i kommunene. Denne rapporten handler om rekruttering av helsefagarbeidere, og i denne sammenheng benytter jeg begrepet helse- og omsorgssektoren. Begreper som også kan benyttes er pleie- og omsorgssektor.

Forskningsprosjektet handler i hovedsak om elever og søkere til læreplass i offentlig sektor, og kommuner som opplever ikke å få nok søkere til læreplassene i sine kommuner. Fortrinnsvis handler det om ordinære elever som i utgangspunktet har fullført og bestått videregående skole, men det kan være at enkelte har fravær eller manglende karakterer. Når det gjelder elevenes rettigheter til å fullføre tre års videregående opplæring så gjelder denne også for elever som har fravær eller manglende karakterer i overgangen til læretid. For disse vil det kreve mer innsats både fra eleven/lærlingen selv, bedriften, skolen eller andre som arbeider med formidling av lærlinger. For elever som er vanskelige å formidle til læreplass arbeides det med alternative opplæringsløp, for eksempel som lærekandidat<sup>2</sup> eller tiltak i regi av NAV. Det er ikke denne gruppen elever og lærlinger mitt masterprosjekt i hovedsak handler om. Avgrensningen er gjort på bakgrunn av prosjektets rammer for arbeidet.

## **1.5 Ethiske, politiske, sosiale og praktiske konsekvenser ny viten kan føre til**

Ethiske konsekvenser av forskningen kan bli at elever og søkere til læreplass i helsearbeiderfaget i framtiden opplever at de i kraft av sin kompetanse blir etterspurte lærlinger i helse- og omsorgssektoren. Kanskje kan forskningen også bidra til at politikerne og ledelse i kommunene får økt innsikt i lærlingordningen og dermed se mulighetene til å rekruttere kompetanse gjennom lærlingordningen. En følge kan bli at det i fremtiden fattes vedtak på et bredere og mer kvalifisert grunnlag enn tidligere, og at kommunene tar ansvar for å iverksette tiltak for å kunne tilby større stillinger til ansatte i helse- og omsorgssektoren. Sosiale konsekvenser kan være at nye funn bidrar til at flere ungdom fullfører videregående opplæring gjennom opplæring i læreplass. Dette vil bidra samfunnsøkonomisk i form av verdiskapningen de bidrar med og mindre belastning på sosialbudsjettet. Det vil også kunne bety mye for den enkeltes sosiale situasjon. Det vil ha stor betydning for den enkelte at det er mulighet for jobb etter endt utdanning, og at de får et positivt møte med arbeidslivet. For enkelte nyutdannede helsefagarbeidere er dette det første møtet med arbeidslivet i ordinær jobb.

---

<sup>2</sup> Lærekandidat- Tilrettelagt fagopplæring der lærekandidat har mål om opplæring i deler av læreplanmålene for et fag(Lynhgaug, 2012)

For skoleeier og de som arbeider med opplæring, vil det kunne bety at de skal gjøre lærlingordningen kjent for søkerne og bedriftene, samt legge til rette for praktisk opplæring i søkeprosessen. Dette kan føre til at flere elever blir i stand til å skaffe seg lære plass selv. For bedriftene og kommunene vil det bety at de kan bidra til at lærlingordningen gjøres mer forutsigbar, og at rekrutteringsaktivitetene gjøres kjent for søkerne.

## 1.6 Oppbygging av rapporten

Rapporten har syv kapitler.

**Kapittel en**, i rapportens innledning har jeg presentert bakgrunnen for valg av tema for forskningsprosjektet. Der har jeg også belyst min førforståelse samt presentert problemstillingen med tilhørende forskerspørsmål. Til sist i kapitlet en presisering av problemstillingen og avgrensning av prosjektet samt her en beskrivelse av rapportens oppbygging og struktur.

**Kapittel to** innledes med et historisk blick på fag- og yrkesopplæringen og mesterlære som er sentral i opplæringen av fagarbeidere.

Jeg belyser også status for fag- og yrkesopplæring slik situasjonen kan oppfattes i dag, med vekt på frafall, lekkasje og den vanskelige overgangen er sentrale begreper. Mot slutten forsøker jeg å få frem arbeidet som gjøres av ulike aktører i forbindelse med formidling av lærlinger. Jeg kommer i den sammenhengen også inn på karriereveiledning, kort om Praktisk jobbsøkerveiledning. Til sist kort om politikken betydning for fag- og yrkesopplæringen.

**Kapittel tre** belyser lærlingordningen i offentlig sektor, hvordan den er organisert, og på hvilken måte den kan være organisert gjennom et opplæringskontor.

Jeg undersøker spesielt situasjonen i forhold til søking og rekruttering til videregående opplæring, og i fag- og yrkesopplæring spesielt. Videre ser jeg på lærlingordningen i Offentlig sektor, og hvordan denne er organisert.



Jeg gir en kortredegjørelse for endringene som skjedde i forbindelsen med skifte fra Reform-94 til Kunnskapsløftet-06 og utfordringer i overgangen, der utdanningen i hjelpepleierfaget og omsorgsarbeiderfaget ble erstattet med utdanning i helsearbeiderfaget. Forskjellene i utdanningene og fagene skisseres. Til slutt belyses rekruttering av helsefagarbeidere og omfanget av rekrutteringen slik den er i dag, da dette er en sentral del av problemstillingen.

Til slutt omhandler kapittelet rekruttering av helsefagarbeidere og omfanget av rekrutteringen slik den er i dag. Rekruttering er sentralt i problemstillingen og belyses her.

**Kapittel fire** er rapportens metodekapittel. Her presenterer jeg de ulike metodene jeg har valgt, og begrunner valgene. Det er benyttet kvantitativ metode og spørreundersøkelse, kvalitativ metode med intervju samt en dokumentanalyse. Jeg beskriver hvordan innsamling av data er gjennomført og sier noe om dataenes validitet og reliabilitet. Til slutt kommer jeg med noen kildekritiske vurderinger av dataene.

I **kapittel fem** presenteres funn og analyse av dataene jeg har innhentet. De kvalitative dataene er presentert tematisk etter strukturen i spørreskjemaet som ble benyttet. De kvalitative dataene er presentert inn under de samme temaene der jeg har vurdert at de passer inn.

**Kapittel seks** inneholder rapportens drøfting av funn som jeg ser som resultatet av mitt masterprosjekt. Jeg redegjør for funn og egne erfaringer som kan få betydning for videre arbeid med søkere til læreplass og lærlingordningen i offentlig sektor. Funnene drøftes inn under rapportens to forskningsspørsmål, og er delt inn tematisk. Sentralt i drøftingen er faktorer jeg ser kan være med å fremme inntak av lærlinger til offentlig sektor.

**Kapittel syv** inneholder rapportens oppsummering, betraktninger om veien videre og områder det kan være hensiktsmessig å forske videre på.

## 2 Fag- og yrkesopplæring

Fag- og yrkesopplæringen slik den er i Norge presenteres i andre kapittel. Først ses den på med et historisk tilbakeblikk og utviklingen frem til i dag. Deretter beskriver jeg grunnleggende trekk ved mesterlære som har vært den læringsformen som lærlinger og svenner har tilegnet seg faget gjennom. Mesterlære er aktuell også i dagens fag- og yrkesopplæring.

Med et tilbakeblikk på fag- og yrkesopplæringens historie kan vi få et bilde av hvordan den har utviklet seg frem til i dag. Helsearbeiderfaget har ikke tradisjon som lærefag fra tidligere. Historien kan gi en forståelse og innsikt i hvorfor opplæringen til helsefagarbeider fungerer eller ikke fungerer, og bidra til å utvikle et godt system for lærlingordningen i offentlig sektor slik jeg ser det.

Videre belyser jeg arbeidet og innsatsen som gjøres av de involverte i formidlingen av lærlinger. Arbeidet med formidling kan variere i fylkeskommunene, kommunene, bedriftene og opplæringskontorene, og jeg vil presentere formidlingen slik jeg kjenner den gjennom egen erfaring, og på bakgrunn av hva jeg har funnet i litteraturen og rapportene som foreligger.

Deretter belyses fag- og yrkesopplæringens status i Norge, spesielt blant ungdom som skal velge videregående opplæring. Til sist ser jeg på behovet vi har for fagarbeidere og politikkenes betydning for fag- og yrkesopplæring.

### 2.1 Historisk blikk på fag- og yrkesopplæringen i Norge

NOU-rapporten, *Fagopplæring for framtida*, har beskrevet dagens fag- og yrkesopplæring og sett tilbake til dens opprinnelse (NOU:2008:18, 2008). Der står det at opplæringen av barn og unge tidligere skjedde ved at man arbeidet side om side med de voksne, uten at opplæringen var knyttet til skole. Det hevdes i rapporten at lærlingordningen har røtter tilbake til middelalderen og opplæringen i fagene ble formalisert i enkelte byer. Det var laugene som tok seg av ordningen, og det var viktig å sikre kvalitet på arbeidet samt holde konkurrenter unna. Det skjedde store endringer under industrialiseringen rundt 1800-tallet. Det ble fritt for alle å livnære seg med håndverk, og lovene om læretid og prøver ble opphevet. Håndverksloven ble etablert i

1839, og loven omfattet også industrifag. Loven ga føringer om håndverksdrift med garanti for mestrene, bevarte laugene, svenn og mesterforhold og det ble obligatorisk mesterprøve for fagene innenfor laugene. Loven bidro til et sterkere samhold blant håndverkerne. De stod sammen og dannet Christiania Håndverkerforening. Foreningen bidro til bedre utdanning for håndverkerne. Det ble iverksatt positive tiltak, som for eksempel stipend til håndverkere. Foreningen fikk etter hvert stor oppslutning og statusen til håndverkerne økte. I dag er foreningen Oslo Håndverk og industriforening.

Mot slutten av samme århundre ble det behov for ny formalisert kompetanse og opplæring. Frem til 1930- tallet ble yrkesopplæringen i stor grad styrt av arbeidsgivere og arbeidstakerorganisasjoner, uten at den offentlige skolen var innblandet. Ved nedgangstidene på 30- tallet ble det mer innblanding av myndighetene. Først i 1940 ble loven om yrkesskoler etablert, og i 1952 ble loven om lærlinger vedtatt. Lærlingskole ble påkrevet og bedriftene måtte gi lærlingene fri til å gå på skolen. Bedriftene fikk tilskudd på kroner 600 for å ha en lærling, men ordningen ble den gang ingen suksess. Det var ingen som administrerte ordningen, og mange opplevde ordningen og reguleringene som rigide. I 1950 var det ca. 1000 lærlinger, og antallet steg til ca. 4600 i 1980. Lærlingordningen utvidet seg etter hvert med flere fag og lærlinger.

I følge rapporten *Læreplasser i kommunesektoren - omfang og utfordringer*, var det bekymring fordi det var en svak koblingen mellom den skolebaserte yrkesopplæringen og den bedriftsbaserte lærlingordningen (Hagen & Nyen, 2006).

Når Reform -94 ble innført i videregående opplæring ble det offentlige utdanningssystemet sterkt involvert. Partene i arbeidslivet inngikk en avtale med Utdanningsmyndighetene om økt satsing på fagopplæring. Fagopplæring skulle med Reform -94 stå for opplæringen av en tredjedel av ungdomskullet med opplæring i læreplass (Hagen & Nyen, 2006). På bakgrunn av Blegenutvalget<sup>3</sup> og deres anbefalinger kom Reform -94 med lovfestet rett til tre års videregående opplæring som førte til fag eller svennebrev eller studiekompetanse. Antall kurs å velge mellom ble betydelig redusert, etter hvert til tolv yrkesrettede kurs og tre allmennfaglige kurs. Hovedmodellen for fag og yrkesopplæringen ble 2 år i skole og 2 år i lære, kalt 2+2

---

<sup>3</sup> Blegenutvalget- Blegenutvalgets mandat var blant annet å vurdere strukturen i videregående opplæring, og hvordan en best kunne sikre alle et tilbud om opplæring som ga studiekompetanse og/ eller yrkeskompetanse.

modellen. Det ble tegnet intensjonsavtaler mellom partene i arbeidslivet med lovnad om nødvendige lære plasser.

Partssamarbeidet med arbeidstakersiden, arbeidsgiversiden og offentlige myndigheter ble fundamentet i fag- og yrkesopplæringen. Systemet er avhengig av et sterkt samarbeid mellom offentlig og privat sektor og mellom virksomheter, skoler, den enkelte elev og lærling. Partssamarbeidet er i dag organisert gjennom Samarbeidsrådet for yrkesopplæring<sup>4</sup> (SRY). De faglige rådene for de yrkesfaglige utdanningsprogrammene administreres av Utdanningsdirektoratet og yrkesopplæringsnemdene i fylkene. Rådet skal være med å utvikle felles strategier for fag- og yrkesopplæring som ivaretar alle parter behov for kompetanse. Rådet skal også bidra til samarbeid mellom partene i blant annet arbeidet med å utvikle fag- og yrkesopplæringen og sikre kvalitet (NOU:2008:18, 2008 ). Etter hvert fikk fylkeskommunene et administrativt ansvar for ordningen, og arbeidslivet ble inkludert gjennom Rådet for fagopplæring i arbeidslivet (RFA), opplæringsrådene og yrkesopplæringsnemndene. Tilskuddet lærebedriftene fikk for å ansette lærlinger steg fra 900 i måneden i 1984 til i dag ca. 112 000, tilsvarende ca. 5000 kr per måned, for en læretid på to år.

Til tross for økning av lærlinger og administrering av ordningen har det vært utfordringer med lærlingordningen. Det har vært vanskelig å dimensjonere opplæringstilbudet i forhold til behovet for arbeidskraft. Dette fordi det ikke ble opprettet skoleplasser for de som ikke fikk lære plass og mange gikk derfor mellom ulike kurs, uten å fullføre fagopplæringen.

I 2006 ble reformen Kunnskapsløftet innført i Norge. Bakgrunnen var at mange elever manglet grunnleggende ferdigheter, progresjonen var dårlig og frafallet var høyt. Her legges det vekt på at elever skal tillegge seg grunnleggende ferdigheter i lesing, skriving, regning, uttrykke seg muntlig samt kunne bruke digitale verktøy. Målet var å forenkle strukturen med større muligheter for tilrettelegging for den enkelte elev, skole og bedrift. I dag er det 12 utdanningsprogrammer å velge mellom, 9 yrkesfaglige og tre studieforberedende kurs. Lærlingordningen ligger i dag som en del av grunnutdanningen, og det offentlige har derfor en betydelig større rolle i fag- og yrkesopplæring enn tidligere. Utdanningsmyndighetene og partene i arbeidslivet, LO og

---

<sup>4</sup> SRY består av representanter fra NHO, LO, KS, Spekter, Delta, YS, Utdanningsforbundet, Elevorganisasjonen, Kunnskapsdepartementet og Fornyings- og administrasjonsdepartementet.

NHO, ble enige om delt ansvar for yrkesrettet videregående opplæring. Skolen fikk ansvar for teoriopplæringen mens den videre spesialiseringen og opplæring i yrket skulle ble arbeidslivets ansvar (Høst, 2012 ). De statlige myndighetene, ved fylkeskommunen, fikk ansvaret for å oppfylle ungdommenes individuelle rett til opplæring. Fylkeskommunene har også ansvaret for å godkjenne lærebedriftene som gir opplæring til lærlingene. I tillegg skal fylkeskommunen veilede skoler og bedrifter, samt ha et forsvarlig systemer for kvalitetssikring av opplæringen som gis.

Sentrale myndigheter fastsetter i dag læreplaner og andre dokumenter som angår fag- og yrkesopplæring, og finansierer store deler av ordningen. Fag- og yrkesopplæringen er nå en del av grunnopplæringen hvor det er lagt stor vekt på opplæring i skolen som en del av grunnopplæringen for alle lærefagene. Ved at ungdom også er gitt rett til videregående opplæring er målene med opplæringen mer omfattende enn å rekruttere arbeidskraft.

Opplæringen må gjennomføres innen fem år fra opplæringen er startet, og innen vedkommende fyller 24 år. Retten gir mulighet til å komme inn på ett av tre valgte programmer, og to års videre opplæring i fag som bygger på det grunnleggende utdanningsprogrammet. Læretiden, som i de fleste fag er to år, regnes som ett år opplæring og ett år verdiskapning. Lærlingordningen er også forankret i Hovedtariffavtalen, og partene i arbeidslivet skal ta opp til vurdering lærlings situasjonen i kommunene eller fylkeskommunen årlig;

Fagopplæring skjer i samsvar med de bestemmelser som til en hver tid gjelder

i opplæringsloven, Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen. Partene lokalt skal

hvert år drøfte lærlings situasjonen og antall læreplasser i kommunen / fylkeskommunen / virksomheten ut fra virksomhetens eget behov og samfunnets behov for læreplasser (Kommuneforlaget, 2012) .

*Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa* omhandler rettigheter og plikter i videregående opplæring (Kunnskapsdepartementet, 2013). I følge opplæringsloven, § 3-1, retten til videregående opplæring, har Fylkeskommunen ansvar for å oppfylle retten til videregående opplæring for den enkelte. Kapittel 4 i Opplæringsloven omhandler videregående opplæring i bedrift. Fylkeskommunen har ansvar for å forvalte

fag- og yrkesopplæring, med godkjenning av lærebedrifter, oppfølging av lærlinger og veiledning av lærebedriftene. De skal videre ha et forsvarlig system for å kontrollere skolene og bedriftene i forhold til at de oppfyller de krav som stilles.

I tillegg til fylkeskommunens oppgaver er det etablert opplæringskontorer og opplæringsringer (Kunnskapsdepartementet, 2013). Opplæringskontorer og opplæringsringer har sammen med fylkeskommunene et ansvar for opplæring og oppfølging av lærlingene. Deres oppgave og rolle presenteres i kapittel 3.

## **2.2 Mesterlære i fag- og yrkesopplæring**

Mesterlære har tradisjoner helt tilbake til 1800-tallet da bysamfunnene vokste fram og det ble større behov for spesialiserte håndverkere og dermed behov for mer systematisk opplæring (Andersen, 2003). I dag benyttes begrepet mesterlære på ulike vis. Ordet mesterlære får frem læremesterens rolle i læringsarbeidet, mens lærlingeutdanning i følge det germanske språket understreker lærlingens læring. Mesterlære finnes i ulike former og innenfor ulike områder. Lauges formelle europeiske mesterlære inneholder en formell kontrakt mellom lærling og mester og fastslår partenes forpliktelser og tiden for læreforholdet som i de fleste tilfeller er fire år (Nielsen & Kvale, 1999).

Klaus Nielsen og Steinar Kvale har som definisjon at «mesterlære er læring gjennom deltakelse i et praksisfellesskap med gjensidige forpliktelser for mester og lærling i en spesifikk sosial kultur over et lengre tidsrom» (Nielsen & Kvale, 1999). Sentralt i mesterlære, ut fra denne definisjonen, er at læring skjer gjennom deltakelse i praksisfellesskap. Det er gjensidige forpliktelser både for elev/lærling og mester der begge parter skal bidra aktivt i fellesskapet og produksjon som skal finne sted. I praksisfellesskapet er det en sosial struktur der alle har tildelte roller og oppgaver hvor det skjer sosiale prosesser som medlemmene har bevissthet og forståelse for. Mesterlære skjer over lengre tid og er en kontinuerlig prosess.

Mesterlære har foregått utenfor den tradisjonelle skolen og karakteriseres av Nielsen og Kvale med at læring gjennom mesterlæring kan beskrives med følgende fire hovedtrekk, at *læring skjer i et praksisfellesskap, tilegnelse av faglig identitet, læring gjennom handling og evaluering gjennom praksis.*

Praksisfellesskap kan for elever i praksis eller lærlinger i arbeid betyr at de får opplæring sammen med andre som arbeider i faget. Det var Lave og Wenger som introduserte begrepet praksisfellesskap og brukte dette også i mer hverdagslige situasjoner (Lave & Wenger, 2003). Først gjennom en *legitim perifer deltakelse* der elev eller lærling lærer gjennom å observere og imitere, for deretter å kunne utføre kvalifisert og selvstendig arbeid på mester- eller ekspertnivå. Ideen er at man gjennom praksisfellesskapet går fra å være en nybegynner til å tilegne seg ferdigheter, kunnskaper og verdier og bli en fullverdig medlem av fellesskapet.

Læring skjer gjennom å utøve praktiske oppgaver knyttet til faget og virksomheten. Læringen synliggjøres i praksis, gjennom inspirasjon av å se andre utøve faget, stimulerer praksis til diskusjon og refleksjon. Lærlingen veiledes gjerne ut fra praktiske situasjoner. Praksisfellesskapet gir adgang til læring gjennom å utføre praktiske gjøremål og delta i produksjonen. Læringen skjer her ofte på tvers av generasjoner med flere ulike fellesskap på en arbeidsplass.

Med faglig identitet menes å ha en stabil og trygg selvoppfatning og være seg bevisst sin sosial forankring (Imsen, 2005). I faglig sammenheng dreier den faglige identiteten seg om følelsen en lærling kan oppnå av tilhørighet i faget og fagmiljøet, gjennom å ha faglig trygghet og kjenne seg selv som fagperson. En ungdom som går helse- og oppvekstfag skal utvikle seg fra å være en elev på skolen til å utvikle faglig trygghet som helsefagarbeider, kjenne seg trygg på sin rolle både sammen andre helsefagarbeidere og kolleger med andre fagbakgrunner.

### *Læringsarbeid i mesterlære*

Det å lære gjennom handling danner basisen i mesterlære i følge Andersen (Andersen, 2003). Læring skjer åpent hvor det er mulig for lærlingen å observere og imitere arbeidet mester og andre fagarbeidere og lærlinger utfører. Det vesentlige og det som vurderes er lærlingens egen aktivitet og handling samt det praktiske resultatet.

Evaluerings av opplæring og læring i mesterlære skjer i konkrete arbeidssituasjoner. Lærlingen får tilbakemeldinger direkte i arbeidet, gjennom erfaringer i forhold til kvalitet og brukervennlighet av et produkt eller gjennom kundenes reaksjoner. I helsesektoren kan evaluering for eksempel være i form av fornøyde pasienter og pårørende. I mesterlære er læring og anvendelsen av det lærte ikke adskilt og man får derfor rask tilbakemelding. I et praksisfellesskap er alle ansvarlige for resultatet av

egen og andres læring. Da vil mesteren være avhengig av at lærlingen har fått god opplæring for at bedriften skal ha fornøyde kunder.

Huber og Stuart Dreufus har utviklet en modell som beskriver hvordan ferdigheter kan utvikles innenfor mesterlære (Andersen, 2003; Kvale, Nielsen, Bureid & Jensen, 1999). Modellen beskriver utviklingen en lærling er igjennom. Han starter på første stadium som novise på et lavt kompetansenivå og gjennom å øve, prøve og feile utvikler lærlingen sine ferdigheter til å bli en viderekommen nybegynner, så til den kompetente, deretter til den dyktige og til sist til ekspertnivå.

I boken, *Innføring i mesterlære*, beskriver Kjell Andersen mesterlære som læring uten formell undervisning. I mesterlære skjer læring gjennom øvelse, utøvelse, imitasjon ved å se på mester, identifikasjon gjennom å lære seg holdninger, moral, smak og intensjoner. I mesterlære kan kunnskap være kroppslig, og kan oppfattes som lærende subjekt. Det kan være fag der fysiske bevegelse kan observeres og øves, og en lærling kan tilegne seg en mesters teknikker og håndgrep. I mesterlære er det å lære bort til andre også en betydelig måte å lære på. Mer erfarne lærlinger forteller og demonstrerer til nye lærlinger og øker egen innsikt i fag som de selv tidligere hadde utfordringer med å lære (Andersen, 2003).

I mesterlære er kommunikasjon mellom lærling og mester betydningsfull for læring. Gjennom samtale og prosess skjønner de hvordan de tenker og oppfatter. Det er ikke bare relasjonen og kommunikasjonen mellom lærling og ekspert som er avgjørende i mesterlære. Alle som deltar i praksisfellesskapet, unge, gamle, eksperter og noviser har betydning i følge Andersen.

Hvordan læringsarbeidet organiseres og gjennomføres i læretiden for helsefagarbeiderne er interessant å se nærmere på, og om det kan ha betydning for rekrutteringen. Det vil jeg komme tilbake til i rapportens drøftingskapittel.

### **2.2.1 Personfokusert og desentrert mesterlære**

#### *Personfokusert mesterlære*

I mesterlære skiller det mellom personfokusert og desentrert tilnærming (Nielsen & Kvale, 1999). I personfokusert tilnærming er forholdet mellom mester og lærling viktig.



Her gjør mester faget synlig for lærlingen og er en rollemodell. Her benyttes «stillasbygging» der oppgavene tilpasses evner og nivå for å oppnå mestring ved hjelp av veiledning. Det gis mye hjelp og veiledning i starten når ny oppgave skal læres, men avtar når lærlingen klarer å løse oppgaven mer selvstendig. Her er det veiledningen som fungerer som stillas.

I personfokusert tilnærming er det et svært asymmetrisk forhold mellom lærling og mester. Lev Vygotsky fremhever språkets og miljøets betydning for læring og utvikling, og beskriver prosessen fra at barnet først lærer sammen med andre til deretter å kunne utføre oppgaver alene (Imsen, 2005). I hans teori er kjernen at læring og utvikling skjer gjennom aktivitet, i språklig interaksjon og fellesskap med noen som vet og kan. Pedagogisk støtte er sentralt og tilpasses etter behov. I denne sammenheng utviklet han begrepet proksimale utviklingszone, som beskrev forholdet mellom det eleven var i stand til å utføre med støtte og veiledning og det han kunne utføre alene. I følge Imsen er dette en fruktbar tilnærming å se utvikling på da den signaliserer at alle har et utviklingspotensial som lærere og veiledere kan benytte for å tilpasse hjelp og støtte i læringsarbeidet.

Kognitiv mesterlære er betegnelsen på prosesser der læremåter og prinsipper fra mesterlære benyttes i skolesammenheng (Andersen, 2003; Nielsen & Kvale, 1999). Her benyttes modellering, stillasbygging, veiledning og støtte fra lærer og målet er at elevene skal tilegne seg kognitive ferdigheter. Språket nedprioriteres, og læring skjer i stor grad gjennom observasjon og imitasjon etter andre. Albert Banduras modell for modellering som går på læring gjennom imitasjon og modellering tar utgangspunkt i at menneskene kan lære av det som skjer rundt seg og av å se på andre. Kognitiv mesterlære og modellering har begge klare forbindelser med personsentrert mesterlære.

#### *Desentrert mesterlære*

I desentrert mesterlære er det fokus på hvordan lærerressurser og materiell er strukturert, og mestring er knyttet til lærlingens deltakelse i praksisfellesskapet. Det sosiale læringsmiljøet er sentralt i læringen. Læring skjer gjennom deltakelse og samhandling. Lave og Wenger utviklet begrepet desentrert mesterlære til en teori om *situert læring*. Her legges det vekt på et relasjonelt syn på læring og kunnskap og læring gjennom legitim perifer deltakelse i praksisfellesskapet. Mestring er ikke en følge av mesterens egenskaper, men ved organisering av det praksisfellesskapet lærlingen er en

del av (Nielsen & Kvale, 1999). I følge Nielsen og Kvale er det viktig ikke å se mesterlære kun enten som desentrert eller personsentrert. Dette fordi læring skjer i flere miljøer, i ulike kontekster, med interesseorganisasjoner, politiske forhold og maktforhold og dermed motstridende interesser.

I et desentrert perspektiv av mesterlære er det viktig med åpne strukturer i praksisfellesskapet der lærlingene lett kan observere og ta del i problemløsning, og etter hvert lære av andre lærlinger og fagarbeideres måter å løse produksjonen på (Nielsen & Kvale, 1999). I tillegg er språk og dialog en viktig del av mesterlære. Det foregår mye læring i dialogen omkring og i arbeidsprosesser.

Yrkessosialisering er en prosess i mesterlære der målet er at nybegynner av en lærling skal bli et fullverdig medlem av yrkes- og praksisfellesskapet (Andersen, 2003). For at lærlingen skal få til dette må han tilegne seg reglene og normene som gjelder for arbeidsplassen, og kulturen som gjelder for faget. Kulturen på skolen skiller seg fra bedriftens, og mange unge møter et praksissjokk. Praksisfellesskapet danner rammen og forutsetningen for sosialiseringen. Det vil i følge Andersen være slik at fellesskapets kultur og deltakernes bevissthet kommer til å påvirke sosialiseringen. Lærlingen må selv vise engasjement og vilje for å lære faget og det sosiale samspillet for å oppnå en høy faglig kompetanse og bli medlem av fellesskapet. Utviklingen av yrkeskunnskap og sosialiseringen på arbeidsplassen kan ikke skilles, den skjer i en helhetlig sammenheng. Sosialiseringen skjer gjennom aktivitet og kommunikasjonsprosesser i et praksisfellesskap, og det er ikke slik at noen sosialiserer andre (Andersen, 2003).

I sosialiseringsprosessen kan også den som sosialiseres passivt la seg forme av kulturen den skal inn i og beskrives i følge Jon Hellesnes (1975) som tilpasningssosialisering (Andersen, 2003). Den som kommer ny inn i et praksisfellesskap vil kunne oppleve at presset er stort for å være lojal ovenfor holdningene, atferden, reglene og normene som gjelder.

I følge Hellesnes er det danningssosialisering dersom man er bevisst den sosialiseringsprosessen man er inne i, og klarer å ta stilling til det som skjer, og kan avgjøre hva man vil være med på. En slik form for sosialisering kan bidra til at nye yrkesutøvere kan bidra positivt med nytenkning og etablere faglige og sosiale forhold

(Andersen, 2003). Motsatt vil en tilpasningssosialisering bidra til at nytenkning og utvikling får dårlige kår.

Mesterlære har gjennom tidene vært sentral i fag- og yrkesopplæring, og det kan være interessant å undersøke om mesterlære kan bidra til å øke rekrutteringen til helsearbeiderfaget.

## **2.3 Status i fag- og yrkesopplæringen i Norge**

I dette avsnittet belyses behovet for fagarbeidere i framtida.

### **2.3.1 Behov for fagarbeidere i framtiden**

Det er behov for fagarbeidere i ulike sektorer og bransjer. Det er fra flere hold uttrykt bekymring rundt frafalle i videregående opplæring og synkende søking til yrkesfagene. John B. Bernander, administrerende direktør i NHO, uttalte på konferansen Yrkesfag 2012, at «Når 45 prosent av elevkullet ikke gjennomfører opplæringen på de yrkesfaglige løpene er det å skusle med talent og muligheter» (Ruud, 2012). Videre uttalte han at Norge trenger 65 000 fagarbeidere, og at fagarbeiderne er ettertraktet.

I følge Årsrapporten 2010 for Helsedirektoratet, er rekrutteringen av Helsefagarbeidere kritisk lav. Dette til tross for positiv utvikling når det gjelder søking til Helse- og oppvekstfag i videregående opplæring (Helsedirektoratet, 2011). Det antydes at innføringen av 2+2 modellen har gitt negativ effekt på søkingen til sektoren, men samtidig vises det til nedgang allerede før 2006 og innføringen av Kunnskapsløftet.

Det er variasjon mellom fylkene hvorvidt de ansetter lærlinger. Det kan se ut til at det er lettere å få læreplass i små og mellomstore kommuner, og en større andel av elevene her søker læreplass. Vestlandet og Sørlandet hadde opp mot 30 prosent søkere til læreplass, og mellom 80-86 prosent fikk plass. Eksempel er Rogaland og Møre og Romsdal. I andre enden er Akershuskommunene Nesodden og Asker, der 8-9 prosent av kullet søkte læreplass og ca. 60 prosent av søkerne fikk plass. Dette viser at det er lokale forskjeller og tradisjoner (Høst, Skålholt & Nyen, 2012).

Det er også et geografiske forskjeller når det gjelder samsvar mellom læreplassene og de som søker. Med dette menes at det er variasjon mellom de ulike kommunene og fylkene om det er mangel på læreplasser i fag, eller om det er mangel på søkere. Det er

ikke alle som får tilbud som takker ja, mens andre avvises i søkeprosessen av ulike årsaker. Årsakene kan være høyt fravær og lave karakterer (Vibe et al., 2012).

I følge rapporten, *Læreplasser i kommunesektoren- omgang og utfordringer*, skisseres det fire hovedårsaker til at offentlig sektor tar inn lærlinger (Hagen & Nyen, 2006). Disse er at de ønsker å ta et samfunnsansvar med at ungdom får læreplass, ta et fag- og bransjeansvar og bidra til videreføring av faget og dets tradisjoner, rekruttering til bedriften og betydningen av den innsatsen en lærling kan bidra med inn i bedriften i løpet av læretiden. For siste tilfellet vektlegges det at innsatsen overgår kostnadene til lønn for lærlingen. Liv Signe Navarsete (SP) har uttalt til Aftenposten «Med det vi vet om eldrebølgen i dag, hva den vil koste og hvor mange som må jobbe i omsorgssektoren, må vi se i øynene at det ikke kommer til å gå» (Hornburg, 2012). Hun viser til at mellom halvparten og en tredjedel av alle som går ut av videregående skole etter 2025 må velge seg jobb i helse- og omsorgssektoren dersom i sektoren skal få tilstrekkelig rekruttering i fremtiden. Dette sier både noe om behovet for rekruttering og behov for utvikling i helse- og omsorgssektoren.

I følge Årsrapporten fra Helsedirektoratet i 2010 planla kommunene ca. 2 200 nye årsverk i 2011-2012 i de kommunale omsorgstjenestene, med størst etterspørsel etter Helsefagarbeidere og Sykepleiere. Dette var svak nedgang fra tidligere år, men det ble forventet flere ansettelser enn planlagt (Helsedirektoratet, 2011). Det var usikre rapporteringer i forhold til lærlinger, og tallene på dette var utelatt fra årsrapporteringen. I følge rapporten har det vært en stor vekst i antall sysselsatte og årsverk i perioden 2005-2010. Ca. 19 000 nye årsverk, derav ca. 80 prosent av veksten med faglært personell. Helsedirektoratet vurderer at veksten i sektoren samsvarer med målsettingene.

### **2.3.2 Lekkasje til 3. påbygning og generell studiekompetanse**

Først i kapitlet presenteres kort kurset Vg3 påbygning til generell studiekompetanse. Deretter presenterer jeg sentrale tendenser i ungdommens utdanningsvalg innenfor yrkesfag.

Påbygging til generell studiekompetanse er et utdanningstilbud som gir mulighet for elever som har gått de to første årene på yrkesfaglig utdanningsprogram å skaffe seg

studiekompetanse. Kurset består kun av fellesfag, og er på faglig nivå med andre året på studieforberedende utdanningsprogram. Kursets varighet og omfang er ett skoleår, med 30 timer undervisning per uke. Inntakskravet er fullført og bestått Vg2. Det er mulig å søke seg til kurset fra alle de yrkesfaglige utdanningsprogrammene.

Utdanningstilbudet ble opprettet i Reform-94, og hensikten var å gi mulighet til elever på yrkesfag å bygge på tidligere opplæring dersom de ønsket å studere på høyere nivå fremfor å måtte begynne på nytt.

I 2003 var det 16,1 prosent av elevene på yrkesfag som søkte læreplass. Av disse fikk 67,8 prosent læreplass, og kun 4,1 prosent valgte å gå påbygg. I følge evalueringen av Kunnskapsløftet kunne man allerede før innføringen av den nye reformen i 2006 registrere en tendens til at elever velger vekk yrkesfaglig opplæring. De søker påbygning til generell studiekompetanse etter Vg2 fremfor å fullføre med fagbrev (Vibe et al., 2012).

Tallene på fordelingen av hvor elevene befinner seg viser en lik fordeling av elevene på yrkesfag og studieforberedende kurs. Jentene er overrepresentert blant de som velger studieforberedende kurs. Før Kunnskapsløftet var andelen gutter med studiekompetanse 34,4 prosent og for jenter 53,4 prosent. Etter Kunnskapsløftet var andelen 36,1 og 55,3 prosent. Vibe antyder at andelen som velger studieforberedende kurs sakte vil stige i tiden fremover.

Noe av endringen her forklares også med endringen med Helsearbeiderfaget. Elever som går Helse- og oppvekstfag er de som i størst grad velger å gå over til tredje påbyggingsår og skaffer seg studiekompetanse. Andelen jenter som har oppnådd yrkeskompetanse er redusert etter innføringen av Kunnskapsløftet. Det å få studiekompetanse ser ut til å være med attraktivt, og elevene velger seg bort fra det å bli helsefagarbeidere (Vibe et al., 2012).

Økning i andelen som velger påbygning til generell studiekompetanse kommer også frem i rapporten, *Påbygg- et gode eller en nødløsning* (Markussen & Gloppen, 2012). Her fremkommer det at de fleste som gikk påbygg mente de hadde valgt rett, mens en av ti heller ville gått i lære. 92 prosent svarte de hadde valgt påbygg som sitt første valg, og 84 prosent av disse hadde planer om høyere utdanning. Enkelte svarte at de strevde og var redde for at de ville stryke, men så mange som 95 prosent mente så sent som i

april at de ville bestå kurset. Samlet var det 56,1 prosent som fullførte og besto, 36,5 som gjennomførte uten bestått og 7, 4 prosent sluttet før året var ferdig.

Av de elevene som søkte påbygningsåret var det flest elever med bakgrunn fra Helse – og oppvekstfag og Service – samferdsel. Ni prosent av elevene svarte at de valgte tredje påbygningsår fordi de ikke fikk læreplass, og fem prosent fordi de ikke regnet med å få læreplass. Jentene begynner i større grad enn guttene direkte på høyere studier etter videregående opplæring. Guttene begynner senere, og tar jentene nesten igjen med å få litt ekstra tid på seg. I evalueringen av Kunnskapsløftet beskrives dette som en akademiserende trend, og forklares med at ungdommenes utdanningsambisjoner øker med foreldrenes utdanning. For hvert årskull øker andelen foreldre med høyere utdanning, og på sikt vil flere og flere ungdom velge høyere studier. Denne tendensen sees i sammenheng med Boudons teori (Boudon, 1974) om sosial posisjon og at barn minst prøver å nå foreldrenes utdanningsnivå (Vibe et al., 2012).

I Årsrapporten 2010 Omsorgsplan 2015, kommer det frem at det kun var 51 prosent fra det yngste kullet som ble lærlinger i Helsearbeiderfaget året 2008-2009 (Helsedirektoratet, 2011). Det vil si at ca. halvparten av lærlingene er eldre, og som kanskje er kommet tilbake eller begynner i faget i voksen alder. Helsearbeiderfaget ser ikke ut til å appellere til dagens unge. Søkingen til utdanningsprogrammet Helse- og oppvekst er høy, men elevene fullfører ikke utdanningen med fagbrev (Helsedirektoratet, 2011).

Det er i dag underkant av 50 prosent av guttene som velger yrkesfag, og i overkant 30 prosent av jentene. For guttene er dette en reduksjon på ca. 10 prosent, mens for jentene en bortimot 20 prosent. Andelen som velger å fullføre med fagbrev som helsefagarbeidere er redusert med 39 prosent fra kullet 2005 til 2006, og utviklingen ser ut til å fortsette (Vibe, Brandt & Hovdhaugen, 2011).

I rapporten *Yrkesfagutdanning eller allmenndanning for sektoren?* har mange elever og lærlinger innenfor Helse- og oppvekstfag og Helsearbeiderfag svart at høyere utdanning er nødvendig for at de skal oppnå de karrieremål de ønsker. 90 prosent svarer at de vil ta høyere utdanning, og 74 prosent mener Helsefagarbeiderutdanningen ikke gir de karrieremulighetene de ønsker 11 prosent begrunner valg av påbygning med mangel på læreplass (Høst, Karlsen, et al., 2012). I samme undersøkelsen oppga mange at de hadde

bestemt seg for påbygg til generell studiekompetanse før de begynte, og det kan se ut til at dette er spesielt for elever som tar utdanning innen helse – og oppvekstfag. Det poengteres at det ikke nødvendigvis er de samme som hadde tenkt å gå påbygg som faktisk velger dette.

Ungdom velger ikke påbygg fordi de er misfornøyde med utdanningsløpet, men ønsker andre karriereveier som ikke finner innenfor fagutdanningen. Elevene ser på utdanningsprogrammet som en mulighet for å utdanne seg mot en sektor, for eksempel arbeid med mennesker, og ser kurset som meningsfullt og nyttig for høyere utdanning. I rapporten, *Kommunenes fremtidige helter*, svarer halvparten av elevene som kom fra Helse- og oppvekstfag at erfaringene fra praksis førte til at de valgte påbygg (Asmaro, Godager, Gregersen, Hellvik & Reegård, 2010). 81 prosent av lærlingene i Helsearbeiderfaget svarer at de regner med å måtte begynne i deltidsstilling etter læretiden. 40 prosent mener de må ta høyere utdanning for å få jobb. 47 prosent av elevene fra Helse og sosialfag som tok påbygning til generell studiekompetanse gikk direkte videre til høyere studier etter tredje år.

I følge *Lærlingeundersøkelsen* trives de fleste lærlingene på arbeidsplassen og med opplæringen de får i læretiden (Utdanningsdirektoratet, 2012).

På landsbasis var det 45 prosent av elevene på påbygg som strøk eller avsluttet opplæringen. Mange av de som begynner på påbygg har stryk i minst ett fag, ofte er dette matematikk eller norsk. Disse elevene går ut som allment ufaglært, samtidig som de har brukt opp ungdomsretten sin til videregående opplæring (Asmaro et al., 2010).

Kort oppsummert velger ungdom påbygning til generell studiekompetanse fordi det gir flere muligheter for videre utdanning enn det å få fagbrev. En stor andel av elevene på påbygg hadde en plan om å studere. Det fleste som velger påbygg mener de har valgt rett, til tross for at mange stryker i ett eller flere fag. Det er ikke en stor andel som går påbygg fordi de ikke fikk læreplass, men det var til sammen 15 prosent som gikk påbygg fordi de ikke fikk eller hadde liten tro på at de skulle få læreplass.

Oppsummert kan man si at noen velger påbygg på bakgrunn av praksiserfaringer. Andre søker Helse- og oppvekstfag for å tilegne seg relevant praksis for høyere studier innenfor samme sektor eller fordi utdanningen ikke gir de mulighet for jobb etter læretiden.

### **2.3.3 Stort frafall i yrkesfaglig opplæring**

Frafallet i videregående opplæring har vært høyt innenfor videregående opplæring i lang tid. Dette var en av årsakene til innføringen av Reform-94, der det var ønskelig å endre strukturen i opplæringen og gi rom for mer fleksible muligheter. Det ble færre utdanningsprogrammer å velge mellom, og det skulle ikke bli så lett å vandre fra kurs til kurs på laveste nivå. Reform-94 endret ikke frafallet i videregående opplæring. Et drøyt tiår etter, viser innføringen av ennå en ny reform, at gjennomføringen og elevenes preferanser ikke er betydelig endret (Vibe et al., 2012). Det at ungdom i yrkesfaglig opplæring ikke får fullført videregående opplæring er en samfunnsmessig og politisk utfordring i Norge. Tall fra SSB viser at på nasjonalt nivå fullfører 70 prosent med studie- eller yrkeskompetanse. 7 prosent hadde fullført uten å bestå og 18 prosent hadde sluttet før de var ferdige. 5 prosent fortsatte et sjette år på skolen. Tallene for Akershus er litt bedre i forhold til landet som helhet (Markussen & Seland, 2012). I følge Markussen og Seland er de viktigste faktorene for å fullføre og bestå grunnlaget de har med seg fra bakgrunn og hjemmeforhold, de kunnskaper og ferdigheter de har fra grunnskolen inn i videregående, elevenes faglige og sosiale engasjement. Fravær i grunnskolen har også stor betydning.

Det er stor forskjell mellom utdanningsprogrammene i forhold til hvor stor andel som både søkte og fikk læreplass. I 2011 var det totalt 22 000 elever i Norge som søkte læreplass. 15 000 fikk læreplass, og 7 000 stod uten. Som eksempel fikk 81 prosent av helsefagarbeiderne læreplass i 2007 men i salgsfaget kun 56 prosent. Dette viser stor variasjon mellom fagene.

### **2.3.4 Den vanskelige overgangen mellom Vg2 og Vg3-læretid**

Overgangen mellom skoleslag er tidligere beskrevet som kritiske. Det i følge forskningsrapporten *1,2,3,...Den vanskelige overgangen*, overgangen mellom Vg2 og Vg3 som er den mest krevende for elevene. Her er også frafallet av elever størst. Rapporten som er en av fire delrapporter fra evalueringen av Kunnskapsløftet, har belyst utfordringene som er beskrevet nedenfor (NIFU et al., 2010).

Den vanskelige overgangen mellom Vg2 og Vg3 gjelder ikke elever i studieforbereidende retninger. Overgangene her kan sees på som to adskilte verdener.



Det er stor variasjon i frafallet blant de ulike utdanningsprogrammene innen yrkesfaglige utdanning. Størst forsinkelse i elevenes progresjon er det blant Teknikk- og Industriell produksjon og Restaurant- og matfag. Vanligst er det at elever i Bygg- og anleggsteknikk og Elektrofag begynner i lære. Ved innføring av Kunnskapsløftet var det en nedgang, men den kan til dels forklares med nedgangstid i bransjene. Rapporten antyder at innføringen av Kunnskapsløftet ikke har bidratt til et bedre utgangspunkt for å søke lærefag, heller ikke for bedriftene å rekruttere lærlinger. Årsaker til at overgangen er vanskelig er en generell knapphet på læreplasser. Et annet problem er at lærebedriftene avviser søkere på grunn av for dårlige karakterer eller høyt fravær. Et tredje problem er at elevene kan ha svak motivasjon for å søke lære plass fordi de ikke opplever dette attraktivt. Rapporten problematiserer at en stor del av formidlingen av lærlinger skjer etter at elevene er ferdige på skolen, og at elevene av den grunn kan være usikre på at de vil få et tilbud om plass. Det siste synes å være tilfelle for søkere fra barne- og ungdomsarbeiderfaget. En studie gjort i Finnmark i 2011 viste at halvparten av de som skulle begynne i lære, hadde søkt lære plass (Markussen & Sandberg, 2005).

### **2.3.5 Yrkesfag snakkes ned**

Det hevdes at yrkesfag snakkes ned. I fagbladet Utdanning viser Solveig Eldegård til Utdanningsdepartementet sin årlige konferanse i forbindelse med NM i yrkesfag i november 2012. Tittelen for konferansen var «Hvordan heve statusen i yrkesfagene?». Hun spør videre om en slik måte å snakke om yrkesfagene fra øverste hold, fører til en selvpoppfyllende profeti, og at vi med dette bidrar til at statusen automatisk reduseres (Eldegard 2012).

Når det gjelder ungdommens utdanningsvalg er det flere faktorer som påvirker valget deres. I *Årsrapporten 2010 Omsorgsplan 2015*, vises det til holdningene rådgivere i ungdomsskolens har til faget, og at de mener arbeid i sektoren gir lav lønn og ufrivillig deltidsarbeid (Helsedirektoratet, 2011). Dette kan også være en måte å snakke ned yrkesfag på. Samtidig svarer rådgiverne at det er gode utviklingsmuligheter i sektoren. Rådgiverne svarer at de ønsker seg mer kunnskap om sektoren. En økende andel av elever i 10. klasse kunne tenke seg å jobbe innenfor sektoren. I rapporten konkluderes det med at rådgiverne er en viktig målgruppe for rekrutteringsarbeidet for å få flere elever til å søke og fullføre opplæring med fagbrev innenfor helse- og oppvekstfagene.

## 2.4 På vei til læreplass – hva skjer i formidlingen?

Overgangen fra skole til læreplass ble i avsnitt 2.3.3 beskrevet som vanskelig. Det er flere aktører som medvirker i arbeidet med å formidle elever til læreplass. Med formidling menes her å legge til rette for kontakt mellom elev og lærebedrift (Utdanningsdirektoratet, 2013b s.42).

Fylkeskommunen har lovpålagt ansvar for videregående opplæring, og har oppgaver knyttet til rekruttering, formidling og oppfølging av lærlinger. Organisering, rutiner og strategier kan variere fra fylke til fylke, men i rapporten, *Læreplasser kommunesektoren- omfang og utfordringer*, fremkommer det av funnene at fylkeskommunene og de ulike aktørene arbeider nokså likt (Hagen & Nyen, 2006). Fylkeskommunene tar ofte utgangspunkt i de lærebedriftene som allerede er godkjente når de kartlegger omfanget av mulige læreplasser. Hvert år ber fylkeskommunene om en tilbakemelding fra bedriftene om de ønsker å ha lærlinger ved neste formidling, og eventuelt hvor mange de vurderer å ansette.

Innsatsen til de enkelte fylkeskommunene kan variere i forhold til å rekruttere nye lærebedrifter. For å øke inntak i offentlig sektor tar administrasjonen opp lærlingordningen som tema for å motivere politisk ledelse og administrasjon for å ta inn flere lærlinger. Det gjennomføres møter, besøk til kommunene, informasjonstiltak og annonsekampanjer. I flere fylker skjer mye av formidlingsarbeidet gjennom de ulike opplæringskontorene, men dette skjer i mindre grad innenfor fag i offentlig sektor enn privat. Fylkeskommunenes samarbeidsformer og arenaer varierer mellom fylkene. Noen fylker har lagt stor vekt på å sette arbeidet i system, der det er faste møter mellom fylkets administrasjon og opplæringskontorene. Fylkeskommunene sender ut informasjon om søkerne, der bedriftene får innsyn i elevenes karakterer, fravær og orden og oppførsel. På bakgrunn av dette innkalles enkelte søkere til intervjuer. Der hvor bedriftene er medlem av et opplæringskontor gjennomføres intervjuer, ansettelse og oppfølging oftest av kontoret (Hagen & Nyen, 2006).

I følge Hagen og Nyen var det variasjon i forhold til fylkeskommunenes størrelse og antall rådgivere som arbeider med formidling av lærlinger. Det er alt fra 4-5 personer til 25 som jobber med fagopplæring i fylkesadministrasjonen. Antall lærekontrakter

varierte fra 900 til 3 500. Enkelte fylkeskommuner har etablert egne opplæringskontorer som ivaretar fagene som ligger til offentlig sektor (Hagen & Nyen, 2006).

Den videregående skolen har ansvar for elevens opplæring den tiden han har status som elev. Dette innebærer også ansvar for å følge opp elever som er i arbeidspraksis i bedrifter, enten i faget Prosjekt til fordypning eller som en del av andre programfag. I Prosjekt til fordypning formidles det kontakt mellom elev og bedrift, og opplæringen kan legge grunnlag for at bedriften tar inn eleven som lærling.

Skolens karriereveileder skal i følge Opplæringsloven, § 22-3, Utdannings- og yrkesrådgivning, gi veiledning til elevene i de ulike yrkes- og utdanningsvalgene, og skal følge opp slik at elevene registrerer søknad på fylkeskommunens nettside<sup>5</sup>. I denne prosessen har skolen mulighet til å legge til rette for at elever skriver og sender søknad til bedrifter, og selv legger grunnlag for at de skaffer seg læreplass.

## **2.5 Karriereveiledning og veiledning**

Begrunnelsen for at jeg har valgt å inkludere en beskrivelse av karriereveiledning i teorikapittelet er at veiledning generelt og karriereveiledning spesielt er viktig for elever og ungdom i utdanning.

Elever har i følge Opplæringsloven og forskrift § 22-3 rett til utdannings- og yrkesrådgivning. Karriereveiledningen skal øke elevenes kompetanse og innsikt slik at de kan ta bevisste begrunnede utdanning- og yrkesvalg (Kunnskapsdepartementet, 1998). Elevene skal i følge loven også få opplæring og rettleiding om jobbsøking og andre søknadsprosedyrer.

Tonje Foosnæs og Ingjerd Espolin Gaarder, forfatterne av boken Karriereveiledning, har benyttet følgende definisjon på hva karriereveiledning kan være:

«Karriereveiledning er profesjonelle individuelle samtale mellom veileder og veisøker om karriererelaterte spørsmål med hensikt å bidra til å styrke veisøkers refleksjon, motivasjon, og ferdigheter til å håndtere egen karriere» (Gravås & Gaarder, 2011 s.16).

I følge evalueringsrapporten, *På samme stier*, er det behov for å skape et mer sammenhengende opplæringsløp, blant annet gjennom tiltak for å styrke elevers og

---

<sup>5</sup> [www.vigo.no](http://www.vigo.no) fylkeskommunenes nettside for søking til videregående opplæring

lærlingers valgkompetanse (Utdanningsdirektoratet, 2012). Også i Stortingsmelding nr. 30, *Kultur for læring*, ble dette framhevet (St.meld.nr. 30, 2003-2004).

I rapporten vil jeg knytte veiledning og karriereveiledning til rekruttering av helsefagarbeidere, og begrunne hvorfor jeg ser veiledning spesielt viktig for elever i denne utdanningen.

Veiledning kan gis av ulike personer, i ulike roller og stadier i et menneskes liv. I dette prosjektet handler det om veiledning som gis ungdom som enten skal foreta utdanning- og yrkesvalg, eller som er i opplæring som lærling.

Veiledningsfaget er forankret i et humanistisk menneskesyn og har et syn på at mennesket har verdi i seg selv. I veiledningen ligger det til grunn at den som veiledes har mulighet til å vokse, og at mulighetene kan stimuleres og realiseres. Grunnleggende i humanismen er at mennesket har frihet til å ta egne valg. Det innebærer at veiledningen har et perspektiv med utgangspunkt i at den som veiledes er ansvarlig for seg selv og sine handlinger.

Gravås og Gaarder viser til Tveiten (2008) som påpeker at den som veiledes selv har de beste forutsetninger for å finne den riktige veien for seg selv. Et slikt syn er bygget på et humanistisk menneskesyn der respekt, ansvar, likeverd og et syn på at mennesker har muligheter og evner til å ta ansvar. Det kan gis konkrete råd om hvordan en CV kan settes opp, men det bør ikke gis «råd» om hva den enkelte passer til, eller bør velge.

I denne sammenhengen vil veisøker være elev i videregående opplæring som skal søke skole eller læreplass. I definisjonen ligger det at veileder skal bidra til at den som veiledes skal øke egen innsikt i vesentlige sider ved seg selv i forhold til egen karriereutvikling. Det kan bety å reflektere over hva de *vil*, hva de *kan* og *hvem* de er (Gravås & Gaarder, 2011).

Målet med karriereveiledning er i følge definisjonen å bidra til at de som veiledes blir i stand til å håndtere situasjoner de står i, når det gjelder spørsmål og situasjoner relatert til karrierevalg. Det innebærer også å bli bevisst egen motivasjon, kompetanse og personlig egenskaper som er sentrale ferdigheter i karriererelaterte situasjoner. Ferdighetene innebærer i følge Granås og Gaarder også kompetanse innenfor jobbsøking som for eksempel skrive søknad, CV og presentere seg gjennom intervju.

Som veiledere kan vi bistå den enkelte til å se konsekvensene av sine valg og lære av sine tidligere valgerfaringer, og derigjennom øke sin valgkompetanse. Ved at veileder skaffer seg innsikt i hvordan mennesker resonerer og navigerer når de skal gjøre valg kan veileder bli bedre på å møte de som veiledes (Gravås & Gaarder, 2011). Veiledning av en ungdom i videregående opplæring kan være svært ulik veiledning av voksne som skal foreta et skifte av arbeid.

Veiledning og karriereveiledning i dette prosjektet betyr karriereveiledning som elevene får i skolen, veiledning elever / søkere til læreplass får fra meg, som rådgiver med ansatt i et veiledningssenter med fagopplæringsoppgaver. Det kan også være veiledning gitt av faglige veiledere i bedrift / praksis til elever og lærlinger.

### **2.5.1 Praktisk jobbsøkerveiledning**

I forsøket som Lærlingansvarlig utviklet jeg kurset Praktisk jobbsøkerveiledning sammen med kolleger (Gulbrandsen & Stensrud, 2011). Kurset ble prøvd ut i de videregående skolene for elever som var søkere til læreplass. Bakgrunnen var at vi erfarte at elevene manglet innsikt og kompetanse i forhold til jobbsøkeprosessen. Det kom tydelig frem når elevene skulle søke læreplass at de hadde behov for veiledning og støtte i overgangen til læretid.

Kurset inneholder en introduksjon av lærlingordningen, med vekt på retten til opplæring og bruk av denne, plikter og rettigheter som lærling, konsekvenser av å velge påbygning til generell studiekompetanse før og etter læretiden, ulikheter ved å være elev og lærling, arbeidslivets normer og regler og hva som skjer i søkeprosessen, og hvem som gjør hva av de involverte parter. Deretter en individuell oppgave hvor elevene jobber med egne mål for opplæringen, egne styrker og egenskaper og hvordan de skal «selge seg inn» som lærlinger. I siste økt finner elevene godkjente lærebedrifter på fylkeskommunenes nettsider, for deretter å skrive søknad og CV. Det gis mye veiledning i løpet av kurset, både i gruppe og individuelt. Lærere og karriereveileder ved skolene blir oppfordret til å delta i gjennomføringen av kurset. Hensikten er også kompetanseheving i personalet, og skolen skal følge opp elevene videre i søkeprosessen.

Kurset Praktisk jobbsøkerveiledning videreføres nå i regionen, og det arbeides for at det på sikt kan bli en del av opplæringen i videregående skole, knyttet mot retten til

karriereveiledning og opplæring i søkeprosessen og for å styrke overgangen mellom skole og læretid (Gulbrandsen & Stensrud, 2010a, 2010b, 2011). Praktisk jobbsøkerveiledning har også som hensikt å bidra til å øke rekrutteringen av lærlinger ved at flere veiledes i søkeprosessen og faktisk får sendt søknad og CV.

## **2.6 Politikken betydning for fag- og yrkesopplæring**

I dette avsnittet presenteres føringene i forhold til fag- og yrkesopplæring som ligger forankret i den norske regjeringen, i enkelte politiske partier og bransjer.

Norge er et demokratisk og politisk styrt land. Politikken styrer bruken av de ressurser vi har til rådighet, og de prioriteringer som skal vedtas er farget av de partier landet og kommunene til enhver tid styres av. Politikken har dermed innvirkning på norsk fag- og yrkesopplæring, og på hvilket grunnlag den skal gjennomføres. I dette avsnittet presenteres derfor kort hvilken innvirkning politikken kan ha for fag- og yrkesopplæring videre. Hvilke føringer har de norske politiske partier i forhold fag- og yrkesopplæringen og lærlingordningen i Norge? Har politikk betydning for om vi lykkes med ordningen, og at vi klarer å rekruttere tilstrekkelig med fagfolk til de ulike bransjer? Har kommunenes politikk betydning for rekrutteringen til offentlig sektor generelt og til helsearbeiderfaget spesielt?

Den norske regjering tok initiativ til Samfunnskontrakten som ble undertegnet i 2012. I denne legges klare føringer for at antall læreplasser skal økes i både offentlig og privat sektor. Her har LO, NHO, NAV med flere, gått inn som samarbeidsaktører for å bidra (Kunnskapsdepartementet, 2012). Partenes overordnet mål er å sikre rekruttering til yrkesopplæringen. Samfunnskontraktens overordnede mål er å forplikte myndighetene og partene i arbeidslivet til å forankre fagopplæring i alle bransjer og sektorer der dette er relevant, og fremskaffe så mange læreplasser som det er søkere til fagene. En hovedmålsetting med Samfunnskontrakten er å øke antall læreplasser. Partene som har undertegnet har forpliktet seg til å gjennomføre tiltak for å bidra i dugnaden.

Både SV og Arbeidspartiet har hatt lovfestet rett til lære plass som kampsak i flere år. Elevorganisasjonen jobber også for rett til lære plass. I en utredning om rett til lære plass, på bestilling fra departementet i 2011, advarte professor Henning Jakhelln mot å innfri rett til lære plass. Dette på bakgrunn av at ansvaret, initiativet og engasjementet burde komme fra arbeidslivet. Jakhelln mente det burde legges til grunn fremforhandlede og

avtalebaserte ordninger for hvordan de enkelte bedriftene kan bidra med flere lære plasser. Det vil være vanskelig å gjennomføre lov om, og rett til lære plass, og mener det store frafallet er en indikator på en større eller mindre systemsvikt (Utdanningsdirektoratet, 2011).

Jørgen Leegaard, i Byggenæringens landsforening, mener at de som har tatt fagbrev skal få mulighet til høyere utdanning uten å gjennomføre et ekstra år for å få generell studiekompetanse, og har samme oppfatning som LO. Utdanningsforbundet og LO med han, mener også at det bør innføres rett til studiespesialiserende påbygningsår for de med fagbrev. Begrunnelsen er at det da vil være mulig å rekruttere inn fagarbeidere og eventuelt kunne tilby de mulighet til både fagbrev samtidig som de ikke avskriver muligheten til å studere på høyere nivå senere. Her vises politisk styring på sentralt nivå.

Hvilken betydning har kommunens politiske styring for omfanget og satsingen på lærlinger lokalt? Er rekruttering av lærlinger en konsekvens av politiske holdninger og verdier, eller rekrutteres det som en følge av kommunens behov for rekruttering? Er det slik at endring i politisk ledelse kan innvirke på rekruttering av lærlinger? Kan dette ha betydning for forutsigbarheten og utviklingen for lærlingordningen i offentlig sektor? Dette er spennende spørsmål som jeg antar kan ha betydning for organiseringen av lærlingordningen i kommunene. Kommunene styres politisk og jeg skal se nærmere på hvordan kommunene arbeider med lærlingordningen i kapittel tre.

### **3 Lærlingeordningen i offentlig sektor**

Her gis det først et innblikk i lærlingordningen i Offentlig sektor. Hvordan denne er organisert på ulike vis, både gjennom opplæringskontor og opplæringsring. Videre presenteres overgangen fra hjelpepleierfaget og omsorgsarbeiderfaget til helsearbeiderfaget som kom med innføringen av Kunnskapsløftet i 2006. Yrkeskompetansen en helsefagarbeider skal inneha etter endt fagutdanning i dag gjengis også.

Kapittelet har også et avsnitt som omhandler rekruttering av helsefagarbeidere og ett som omhandler status for fag- og yrkesopplæring og helsearbeiderfaget spesielt.

Det har vært lærlinger i offentlig sektor langt tilbake i tid. Offentlig sektor omfatter kommunene, fylkeskommune og stat, og det har vært lærlinger innenfor ulike bransjer gjennom tidene. Her legges vekt på fagene innenfor Helse- og oppvekst da problemstillingen for masterarbeidet omhandler lærlingordningen for Helsearbeiderfaget. De tidligere fagutdanningene i omsorgsarbeiderfaget og hjelpepleierfaget, beskrives i forhold til innhold i opplæringen og yrkeskompetansen disse fagene hadde. Disse utdanningene er bakgrunnen til dagens Helsearbeiderfag. Hvordan opplæringen ble gjennomført beskrives også kort. Videre gis en enkel innsikt i innholdet i opplæringen for helsefagarbeideren og oversikt over yrkeskompetansen en helsefagarbeider skal inneha etter gjennomført opplæring. Til slutt i kapittelet er det sagt noe om utfordringene med lærlingordningen i offentlig sektor spesielt i forhold til rekrutteringen til Helsearbeiderfaget.

#### **3.1 Organisering av lærlingordningen i offentlig sektor**

Måten lærlingordningen organiseres på i offentlig sektor varierer. Lærlingordningen er basert på et samarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene. Det er variasjon i forhold til hvordan kommunene og de statlige helseforetakene har klart å etablere lærlingordningen for helsefagarbeiderne. Lærlingordningen er forholdvis ny i offentlig sektor i enkelte fag, sammenlignet med hvor lenge den har eksistert i de mest tradisjonsrike fagene. Reform-94, og med den innføringen av lovfestet rett til videregående opplæring, førte til behov for flere læreplaner i en rekke nye lærefag, som Barne- og ungdomsarbeiderfaget og Omsorgsfaget.



For å sikre god kvalitet i opplæringen for lærlinger har ulike undersøkelser vist at oppfølging av lærlingene er en av de viktigste faktorene. Det er viktig at hovedansvaret er forankret hos instruktør eller veileder. For lærlinger i Helsearbeiderfag er det spesielt at øvrige kolleger også spiller en viktig rolle for lærlingenes tilbakemeldinger og vurdering av arbeid. Dette kan skyldes at arbeidet ofte er organisert med turnus og at lærlingene også jobber tett med andre enn veilederen. Arbeids- og læringsmiljø blir derfor viktig i sin helhet, og ikke bare forholdet mellom lærling og veileder (Nyen, Reegård & Tønder, 2011). Dette kan sees i sammenheng med Lave og Wengers vektlegging av praksisfellesskapets betydning der læring skjer i fellesskap (Andersen, 2003; Kvale et al., 1999; Lave & Wenger, 2003).

Flere undersøkelser slår fast at gode interne rutiner og en god struktur for lærlingordningen har betydning for å sikre stabilitet og robusthet i inntak og opplæring av lærlinger (Nyen et al., 2011) (Hagen & Nyen, 2006) (Vibe et al., 2012). Enkelte virksomheter er selvstendige lærebedrifter og har selv ansvaret for alt arbeidet med lærlingeordningen, mens andre velger medlemskap i opplæringskontor eller opplæringsring der dette finnes.

### **3.1.1 Organisering gjennom opplæringskontor og opplæringsring**

I dette avsnittet gis det en kort innføring i bakgrunnen for opprettelse av opplæringskontorer og opplæringsringer generelt, og for offentlig sektor spesielt ved innføringen av Reform-94. Det finnes i dag ulike organiseringer, og jeg går kort inn på hvordan dette er i dag, uten å gå detaljert inn i hvorfor det er slik.

Bedriftene har historisk sett vært de dominerende opplæringsinstitusjonene innen den norske lærlingordningen og innen håndverket langt tilbake i tid. Den tidligere håndverkstradisjonen ble myket opp med innføring av nye fag. Ansvar for opplæringen ble etter hvert gitt til flere enn mesteren, og lærekontrakt kunne tegnes selv om bedrifter ikke kunne gi opplæring i hele læreplanen. Det måtte da inngås avtaler med andre bedrifter for utplassering av lærlingen i perioder.

Opplæringskontor og opplæringsring er to former for organisert samarbeid mellom flere bedrifter som har felles opplæringsbehov, og styrker norsk fagopplæring (Lynhgaug, 2012). Det første opplæringskontoret ble opprettet i tømrerfaget i 1967.

Opplæringskontoret ble etter hvert kontraktspart, og kontrakter ble tegnet mellom lærling og opplæringskontoret. *Lov om fagopplæring i arbeidslivet* la til rette for at opplæringskontorer, opplæringsringer, andre sammenslutninger og offentlige etater og institusjoner kunne regnes inn i lærebedriftsbegrepet. Det ble opprettet både bransjespesifikke kontorer og kontorer på tvers av bransjer og fag.

Rapporten *Fagopplæring og organisasjon mellom reform og tradisjon* belyser utviklingen der Opplæringskontorer og opplæringsringer vokste frem i kommunesektoren i forbindelse med Reform-94 og introduksjonen av de to nye fagene Barne- og ungdom og Omsorgsarbeiderfaget (Michelsen, Høst & Gitlesen, 1998). I følge rapporten ble det aktuelt å organisere egen opplæringskontorordning for kommunesektoren. Kommunene hadde lite erfaring med fagopplæring. Det var nye fag, hvor opplæringen skulle organiseres i ulike moduler. Det ville være behov for hjelp til å administrere og organisere arbeidet, og Kommunenes sentralforbund anbefalte derfor opprettelsen av opplæringskontor og opplæringsringer for kommunene. Det ble utviklet en KS-modell, en blanding mellom bransjemodellen og den tverrfaglige modellen. Kontoret ble drevet i regi av Fylkeskommunene, der kommunene var medlemmer uten kostnad. Kontoret skulle bistå med hjelp for å introdusere lærlingordningen i de ukjente fagene og bistå kommuner med begrensede opplæringsressurser. Det ble bare et fåtall kontorer som ble opprettet etter KS-modellen, og ulike varianter er siden utviklet i kommunene og fylkeskommunen. Bakgrunnen for utviklingen forklares dels med at det var ulike interesser og roller for Fylkeskommune og kommune, og at disse var ikke alltid lette å forene. Kommunene kunne selv avgjøre om de ville ta inn lærlinger, også hvilke ungdom de ville ansette. Dette ansvaret og interessen lå på lokalpolitisk nivå, og ofte ønsket kommunene å tilby «egne» ungdom læreplass. Dette kunne være på tvers av Fylkeskommunens interesser og ansvar, som hadde ansvar for å gi opplæring til all ungdom i den nye opplæringsreformen. Det var skepsis fra enkelte kommuner når det gjaldt medlemskap fordi de anså at de i første rekke løse «fylkeskommunenes problem». Etter hvert som kommunene kom i gang med lærlingordningen opprettet spesielt de større kommunene egen kommunale kontorer der de ulike etatene var medlemmer. Noen kommuner la ansvaret for arbeidet med lærlingordningen til enkelte personer eller personalavdelinger. Det var i følge Michelsen, Høst og Gitlesen tendenser til at enkelte kommuner desentraliserte arbeidet ut i de enkelte virksomheter eller etater (Michelsen et al., 1998 ).

I Norge er det opprettet en rekke opplæringskontorer og opplæringsringer de senere årene, og ca. 80 prosent av nye lærekontrakter er tegnet gjennom opplæringskontor i enkelte fylkeskommuner. Dersom en bedrift er medlem i en opplæringsring tegnes lærekontrakten mellom kandidaten og bedriften og det statlige lærlingtilskuddet tildeles i sin helhet lærebedriften (Lynhgaug, 2012). Lærekontrakten tegnes mellom kandidat og bedrift, og det statlige lærlingtilskuddet tildeles i sin helhet lærebedriften.

Dersom det tegnes lærekontrakt med bedrift som er medlem av opplæringskontor, tegnes kontrakten mellom opplæringskontoret og kandidaten. Kontoret er ansvarlig for at opplæring blir gitt etter gjeldende læreplan for faget, mens arbeidsgiveransvaret og daglig tilrettelegging av arbeidet ligger hos den enkelte bedrift. Det statlige tilskuddet som gis i forbindelse med lærekontraktene gis da til opplæringskontoret. Styret for opplæringskontoret avgjør hvor mye av tilskuddet som skal deles med lærebedriftene. Kontoret administreres av en leder, og fagpersonell ansettes etter behov. Kontoret gjennomfører kurs, samlinger for lærlingene, følger opp læreforholdene, legger til rette for at lærlinger kan flyttes mellom bedrifter ved behov, samarbeider med videregående skoler eller arrangerer fagseminarer. Opplæringskontoret jobber også aktivt i formidlingsprosessen med rekruttering av nye lærlinger til egne medlemsbedrifter. En lærebedrift som er medlem av et opplæringskontor har oftere kontakt med opplæringskontoret sammenlignet med kontakten en selvstendig lærebedrift har med fylkeskommunenes avdeling for fagopplæring (NOU:2008:18, 2008 ). Opplæringskontorenes rolle og funksjon er vurdert i rapporten På de samme stier som før, der innføringen av Kunnskapsløftet er evaluert (Dahl, Buland, Mordal & Aaslid, 2012). Evalueringen viser at opplæringskontorene har fått en større betydning enn tidligere, og gjør mange av oppgavene som fagopplæringskontoret tradisjonelt har gjort. De har en sentral rolle på alle områder i fag- og yrkesopplæringen og i følge Buland hadde ikke systemet fungert ute opplæringskontorene. Opplæringskontoret er en viktig aktør mellom videregående skole, fylkeskommune og bedrift. Organet har ikke noe formell rolle, og har vokst opp på eget initiativ fra bransjene. Buland stiller spørsmål om det er tid for å vurdere deres rolle og se på om den bør formaliseres slik at man kan få maksimalt ut av ordningen (Dahl et al., 2012).

Et medlemskap gjør det mulig for virksomhetene å dele kostnader og risiko ved å ta inn lærlinger og det blir et kollektivt ansvar for å sikre kvalitet i opplæringen (Høst, 2012).

Når det gjelder lærlinger i sykehus så organiseres lærlingordningen her også forskjellig. Det er stor variasjon hvorvidt sykehus tar inn lærlinger i Helsearbeiderfaget. Enkelte sykehus har lærlinger fra kommunene på utplassering i kortere perioder, mens andre har egne lærlinger gjennom to år. I de tilfeller hvor sykehusene har egen lærlinger er dette i størst grad forankret i ledelsen ved sykehuset og ikke fra avdelingsledelsen. I sykehusene har Hjelpepleierne en viktig rolle for at lærlingordningen skal fungere, spesielt som faglig forbilde (Skålholt & Høst, 2010 ).

Virksomhetene som har valgt å være selvstendige, og ikke medlem av opplæringskontor eller opplæringsring, var store bedrifter med ansatte over 250 ansatte. Disse opplevde i ulike grad at de hadde gode organisatoriske rutiner for sitt arbeid med lærlingen (Nadim & Hagen, 2007 ). I de tilfeller kommunen var medlem i et opplæringskontor var det større sannsynlighet for at det var læreplasser i kommunen. Her vil oppgavene gjøres av ansatte som kan faget, og ikke pålegges en eller flere medarbeidere sentralt i kommunen (Hagen & Nyen, 2006).

### **3.2 Fra hjelpepleier til helsefagarbeider**

I dette avsnitte gis det et historisk tilbakeblikk på utviklingen av rekrutteringen og opplæringen for helse- og omsorgssektoren, fra hjelpepleierutdanningens opprinnelse i 1963 og frem til i dag.

Rekruttering og kompetanseutvikling i helse- og omsorgssektoren gjennom fagopplæringssystemet er et forholdvis nytt fenomen (Nyen, Reegård et al. 2011). Rekrutteringen til sektoren har historisk sett vært ufaglærte kvinner i alle aldre, fremfor rekruttering gjennom det formelle utdanningssystemet. I senere tid har en stor del innvandrere blitt rekruttert gjennom opplæring parallelt med at de er i arbeid (Høst, 2006).

Gjennom Reform-94 ble opplæringen av de voksne ufaglærte organisert gjennom opplæringsplaner og etablerte utdanninger. De kunne dermed få dokumentert og godkjent praksis i faget gjennom realkompetansevurdering og gå opp til fagprøve som praksiskandidater (Høst, 2010a). I tillegg ble opplæring til sektoren rettet mer mot ungdom i alderen 16-19 år, som med utdanningsreformen fikk lovfestet rett til tre års videregående opplæring. Det ble en kraftig utviklingen av de ulike nasjonale systemene

samtidig som nye velferdsprofesjoner ble etablert (Nyen et al., 2011). I rapporten vises det til at det fra innføringen av Reform-94 skulle en' av tre unge utdannes gjennom fagopplæring, til forskjell fra tidligere 10-12 prosent av kullene på 1980-tallet.

Etablering av nye fag i kommunesektoren var en forutsetning for å lykkes med dette. Omsorgsfaget ble etablert med tanke på arbeid i hjemmebaserte tjenester og institusjoner innen helse- og sosialsektoren, og hadde en mer sosialfaglig profil enn hjelpepleieren. Omsorgsarbeiderne hadde to års opplæring på skole for deretter to års læretid. Utdanningen ble en utdanning for voksne primært, da ungdommene søkte seg til hjelpepleierutdanningen. Hjelpepleierutdanningen hadde tre års opplæring i skole, med en betydelig del opplæring ute i praksisfeltet. Hjelpepleierutdanningen var somatisk orientert, og utdannet primært for arbeid i sykehus. Med innføringen av Kunnskapsløftet i 2006 ble helsearbeiderfaget etablert som det nye faget som skulle erstatte omsorgsarbeiderfaget og hjelpepleieren. Faget er bygget på den lange tradisjonen fra Hjelpepleierfaget. Opplæringen er i dag organisert som to år i skole, Vg1 helse- og oppvekst og Vg2 Helsearbeiderfag for deretter to års læretid. Læretiden avsluttes med fagprøve med utstedelse av fagbrev. I 2010 avla de første lærlingene fagprøven i Helsearbeiderfaget, mens fagprøve for praksiskandidater ble avlagt i 2008.

Årsrapporten fra Helsedirektoratet for 2010 viste at hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og helsefagarbeidere utgjorde 38 prosent av alle årsverkene som drev brukerrettet helse- og omsorgstjenester i Norge i 2010 (Helsedirektoratet, 2011). Denne yrkesgruppen er et viktig fundament for tjenestetilbudet. Videre vises det til at sykepleierne utførte til sammenligning 20 prosent av brukerrettede tjenester. 30 prosent av Hjelpepleierne i Norge er i alderen 55 år og oppover.

Den største gruppen ansatt i helse- og omsorgssektoren er de uten utdanning. Den nest største gruppen er de med annen videregående opplæring. Mindre kommuner viser seg å ha bedre dekning av personell med relevant utdanning enn større kommuner, mens de større kommunene har oftere høyere utdanning. Dette fører til at større utfordringer for de større byene i forhold til å klare å rekruttere nok helsefagarbeidere. I større byer er det flere valgmuligheter både når det gjelder utdanning og større arbeidsmarked. På mindre steder sees helsefagarbeideryrket på som trygt og med mange varierte oppgaver. Dette vises for eksempel i Oslo, der det er dårligst dekning på personell i helse- og

omsorgssektoren, rekrutteringen av helsefagarbeidere svikter og andelen med høyere utdanning ligger over gjennomsnittet (Helsedirektoratet, 2011).

### **3.2.1 Helsefagarbeiderens yrkeskompetanse**

Først i dette avsnittet gis en kort orientering på innholdet i opplæringen for hjelpepleierne og omsorgsarbeiderne. Dette fordi det er bakgrunnen for innholdet i opplæringene for dagens helsefagarbeidere. Deretter gis en innsikt i læreplanverket for Helsearbeiderfaget og en beskrivelse av yrkeskompetansen en helsefagarbeider skal inneha etter fullført opplæring.

Under Reform-94 var opplæringen til Hjelpepleierne på videregående kurs I (VKI) og videregående kurs II (VKII), organisert dels på skolen og med en betydelig del praksisopplæring i arbeidslivet. Obligatoriske fagområder i læreplanen som måtte være med i opplæringen var sykepleie, vernepleie, barselpleie, kost og diettlære, atferdsfag, fysiologi, biokjemi, mikrobiologi/hygiene, sykdomslære og førstehjelp. Praktiske arbeidsområder som var med i planen var arbeid med mennesker som var kronisk syke, med funksjonshemning, psykiske lidelser eller utviklingshemninger, gravide, fødende, barn og akutt somatisk syke. Læreplanen hadde også læringsmål knyttet til praksis i sykehus, og derfor var en betydelig del av opplæringen lagt til sykehus.

Innholdet i læreplanen for Helsearbeiderfag skal dekke behovet i helse- og sosialtjenesten i kommunene og i spesialisthelsetjenesten. I Stortingsmelding 25, *Mestring, muligheter og mening* vises det til fremtidige utfordringer i omsorgssektoren (St.meld. nr. 25, 2005-2006). Det meldes om stort behov for rekruttering, og stor vekst i både yngre og eldre pasienter. I yrkesutøvelsen stilles det krav om brukerinnflytelse og at bruker er i sentrum. Regjeringen la vekt på kultur, aktivitet og trivsel som grunnleggende i et helhetlig omsorgstilbud for å møte utfordringer i brukeres dagligliv, måltider, aktivitet, sosialt samvær og mulighet til kulturopplevelser. For en helsefagarbeider betyr det krav om gode kommunikasjonsferdigheter og etisk refleksjonsevne. Dette samtidig som brukere får mer sammensatte sykdomsbilder som stiller krav til helsefagarbeiderens kunnskap om symptomer og sykdommer samt høye krav til hygieniske prinsipper (Støten, 2008).

Med innføringen av Kunnskapsløftet fikk alle yrker en kompetanseplattform<sup>6</sup>. Kompetanseplattformen er delt i tre, og beskriver aktuelle arbeidssteder, sentrale arbeids- og ansvarsområder, fagets utvikling og plass i samfunnet og likheter mellom helsearbeiderfaget og beslektede fag. I læreplanen for Helsearbeiderfaget beskriver kompetanseplattformen kjernen i yrkesutøvelsen:

Helsefagarbeideren utfører praktisk pleie, omsorg og miljøarbeid for pasienter og brukere av helse- og sosialtjenesten. Helsefagarbeideren utøver sitt fag med utgangspunkt i pasientens/brukerens forutsetninger, med sikte på å bedre livskvaliteten og funksjonsnivået for den enkelte. Helsefagarbeideren arbeider i spesialisthelsetjenesten, i psykisk helsevern på alle nivåer og i institusjoner og varierte omsorgs- og behandlingstilbud i kommunal og privat sektor. (Utdanningsdirektoratet, 2013c)

I følge kompetanseplattformen er møter med mennesker med ulike behov, bruk av hygieniske prinsipper i arbeidsutførelsen, utøvelse av etisk refleksjon, evne til å kommunisere og ha personlig egnethet de sentrale områder en helsefagarbeider jobber på. Den helhetlige pleien og omsorgsfunksjonen er spesiell for en helsefagarbeider. Læreplanverket som ble utviklet i forbindelse med Kunnskapsløftet består av fire deler; prinsipper for opplæringen (inkluderer Læringsplakaten), rundskriv F-12-08 med fag - og timefordeling, læreplanens generelle del og læreplanene for faget. Jeg har ikke gått nærmere inn på hvorfor. Det er læreplaner for begge nivåer, Vg2 og Vg3-opplæring i bedrift. De tre programfagene i helsearbeiderfaget Kommunikasjon og samhandling, Yrkesutøvelse og Helsefremmende arbeid er gjennomgående for alle trinn, og skal utgjøre en helhet. Opplæringen skal være praksisnær og tverrfaglig samt fremme en helhetlig kompetanse hos elever og lærlinger. I alle yrkesfaglige utdanningsprogrammer har elevene også faget Prosjekt til fordypning. Faget gir muligheter til opplæring og fordypning i fag på Vg3 nivå og ofte legges opplæringen ute i bedrifter eller virksomheter.

---

<sup>6</sup> Kompetanseplattform- I videregående opplæring brukes begrepet om beskrivelsen av hva en fagarbeider skal kunne når utdanningen er fullført. Kompetanseplattformen skal være utgangspunktet og førende for arbeidet med læreplanene. Kilde: (Meld.St. nr. 20, 2013)

For fagene er det beskrevet kompetansemål for hva eleven og lærlingen skal kunne etter gjennomført opplæring. Nivået på målene er forskjellige og ulikt formulert fra Vg2 til Vg3. Det er lærerens ansvar å velge lærestoff, metoder, hvor opplæringen skal foregå og organiseringen innenfor de rammer som gjelder. Det varierer hvorvidt målene på de ulike nivåene er praktiske nok hevder Støten (Støten, 2008).

I rapporten, *Helsefagarbeiderlærlinger i sykehus*, blir læreplanen for hjelpepleieren detaljert på områder som mikrobiologi og humanbiologi sammenlignet med læreplanene for Helsearbeiderfaget i Kunnskapsløftet (Skålholt & Høst, 2010). Faget sykdomslære ble tidligere grunnleggende og sterkt vektlagt. Rapporten viser at avdelingssykepleiere har vært skeptiske til å ha lærlinger på sykehus. I rapporten har det vært skepsis blant avdelingssykepleiere i forhold til å ha lærlinger i sykehus. Der det har lyktes å ha lærlinger i sykehus har det vært avgjørende at det har vært et visst antall hjelpepleiere. Det er også blitt sagt fra enkelte virksomheter at helsefagarbeiderne ikke er ønsket i sykehus, og at deres kompetanse er mer etterspurt i sykehjem (Skålholt & Høst, 2010).

### **3.3 Rekruttering av helsefagarbeiderlærlinger i offentlig sektor**

Avsnittet tar for seg rekruttering av helsefagarbeidere i offentlig sektor. Først bakgrunnen til hvorfor kommuner og virksomheter velger å ta inn lærlinger. Deretter presenteres utfordringer med rekruttering til faget, og til sist hvilke tiltak som er iverksatt for å øke rekrutteringen.

#### **3.3.1 Status på rekruttering av lærlinger og personell til sektoren**

Ulike faktorer er av betydning når det gjelder rekruttering av lærlinger og personell til sektoren. Etter en presentasjon av status for søking til helsefagene i videregående opplæring, beskrives rekruttering av voksne som har foregått over tid og den mulige betydning dette kan ha for rekruttering av ungdom i fremtiden. Virksomhetenes holdninger til det å ansette lærlinger i helsearbeiderfaget vil også bli behandlet. Det henvises til flere forskningsrapporter som kan belyse problemstillingen for dette forskningsprosjektet.

I avsnittet presenteres først status for søking til helsefagene i videregående opplæring. Rekruttering av voksne omhandles også da de har vært en viktig gruppe som er



rekruttert til sektoren i lang tid. Rekrutteringen av voksne vil mulig ha betydning for hvordan rekruttering av ungdom utvikler seg i fremtiden. Videre hvilke holdninger virksomhetene har i forhold til det å ansette lærlinger i helsearbeiderfaget. Det henvises til flere forskningsrapporter i avsnittet med sammenfallende tema som jeg har for mitt forskningsprosjekt.

Her presenteres først utdrag fra rapporten *Læreplasser i kommunesektoren- omfang og utfordringer* (Hagen & Nyen, 2006). I rapporten er hovedtema eller spørsmålet hvorfor er det for få læreplasser i offentlig sektor i forhold til antall elever som søker læreplass? Hagen og Nyen har sett på forhold som påvirker inntaket av lærlinger, og hva som kan gjøres for å skaffe flere læreplasser. Det er blant annet undersøkt hvor i organisasjonene vedtak om inntak av lærlinger treffes, og hvilken rolle de interne aktørene har. Min problemstilling og forskerspørsmål handler også om dette. Hagen og Nyen har gjennomført kvalitative intervjuer med fagopplæringsjefer i fylkeskommunene og de som har ansvar for lærlingordningen i kommunene. I tillegg har de gjennomført en spørreundersøkelse blant helse- og omsorgssjefer i forhold til inntak av personer utdannet i det tidligere omsorgsarbeiderfaget.

I forbindelse med Reform- 94, og innføringen av nye lærefag i offentlig sektor, ble det inngått en intensjonsavtale om å øke antall læreplasser. Det ble satt et mål om å øke med 5000 læreplasser i kommunesektoren og 1000 plasser i staten per år fra det første kullet kom ut i lære, og tallet var beregnet ut fra sektorenes behov for sysselsetting. Tallene var basert ut fra at offentlig sektor kunne bidra med læreplasser tilsvarende omfanget sektorens andel av den totale sysselsettingen (Hagen & Nyen, 2006). Høsten 2005 var det anslagsvis 4 500-5000 løpende lærekontrakter i offentlig sektor. Dette tilsvarte ca. 15 prosent av alle kontraktene i Norge per 1.oktober 2005 (30 757). Sett i forhold til tallene fra 2002-2005 sank antall læreplasser innenfor helse- og sosialområdet med ca. 10 prosent. Samtidig økte søkingen til fagene i skolen og læreplassene. Rapporten antyder at dette samsvarte lite med funnene forskerne fikk i kvalitative data, der flere fylkeskommuner rapporterte om redusert søking og at enkelte hadde problemer med å fylle opp læreplassene. Her trekkes frem at det er variasjon mellom lærefag, som trolig har sammenheng med lønn, status og arbeids- og utviklingsmuligheter i faget.

Rapporten, *Har vi lærefag som er relevante for kommunesektoren?* viser utbredelsen av lærlinger i helsearbeiderfaget (Nyen et al., 2011). Femti oppvekstsjefer og tilsvarende

helse- og omsorgssjefer, i tilfeldig valgte kommuner, har deltatt i en spørreundersøkelse. Denne er supplert med kvalitative intervjuer med kommunale enhetsledere som har erfaring med lærlinger i helsearbeiderfaget. 94 prosent av kommunene har lærlinger i helsearbeiderfaget. De som ikke har lærlinger oppgir mangel på søkere som årsak. 97 prosent av kommunene svarer at Helsearbeiderfaget er relevant og viktig for å dekke kommunenes behov for arbeidskraft og kompetanse nå og i fremtiden. Rapporten peker derimot på at lærlingordningen ikke ser ut til å være etablert som rekrutteringsvei inn i helse- og omsorgssektoren.

Innføringen av Kunnskapsløftet i 2006 ser ut til å ha redusert rekrutteringen til helsefagene i følge rapporten *Struktur, gjennomføring og kompetanseoppnåelse*, der mangelen på læreplasser er hovedforklaringen på at ikke flere kommer ut i lære (Vibe et al., 2012). I følge Vibe er det også et problem at det er lite geografisk samsvar mellom læreplassene og potensielle lærlinger. Kommunene oppgir dårlige karakterer, fravær og manglende praktiske ferdigheter som begrunnelse for ikke å ta inn lærlinger (Vibe et al., 2011). I følge Vibe og Brandt tar det tid å etablere lærlingordningen i nye fag og sektorer, og det er variasjon i forhold til om kommunene øker eller reduserer inntaket av lærlinger. Lærlingordningen ser ut til å være sterkest der hvor virksomheter og sektorer opplever ordningen viktig for rekrutteringen, og lærlingene blir sett på som en ressurs. Enkelte steder er det satset mye på ordningen, og det er utviklet en lokal tradisjon i forhold til lærlinger i offentlig sektor. Det vises til små kommuner med begrenset tilgang på arbeidskraft som ser ordningen som en rekrutteringsarena for å sikre nok personell til helse- og omsorgssektoren i kommunen. Det sees også som viktig å knytte egen ungdom fra bygda til hjemstedet gjennom å tilby læreplasser. Det sees også på som positivt å rekruttere ungdom inn i fag som domineres av eldre arbeidstakere. På virksomhetsnivå oppleves unge lærlinger som en ressurs, både i forhold til arbeidsinnsats og bidrag til fagmiljøet. De som står for opplæringen melder om at det å ha lærlinger gir en læringseffekt for de ansatte. Det at lærlingene blir en ekstra ressurs, i tillegg til ordinær bemanning sees på som positivt. Det poengteres også at det er store individuelle forskjeller mellom lærlingene. Det kan oppleves som en ekstra belastning å ha med en lærling som fungerer dårlig, spesielt der bemanningen i utgangspunktet er lav. I følge rapporten kan det se ut til at de virksomheter som har erfaringer med lærlinger er positive til ordningen. De som har hatt lærlinger vil ofte ha lærlinger igjen.

Den overordnede beslutningen for å ta inn lærlinger kan være av hensyn samfunnsansvaret, mens det på virksomhetsnivå legges vekt på at lærlingene er en ressurs på mange måter. Lærlingordningen vil være mer robust i vanskelige økonomiske tider i de tilfeller der lærlingordningen er rotfestet både politisk og administrativt, og på virksomhetsnivå i forhold til samfunnsansvar, rekruttering og verdiskaping (Vibe et al., 2011).

### *Voksne i helsearbeiderutdanningen*

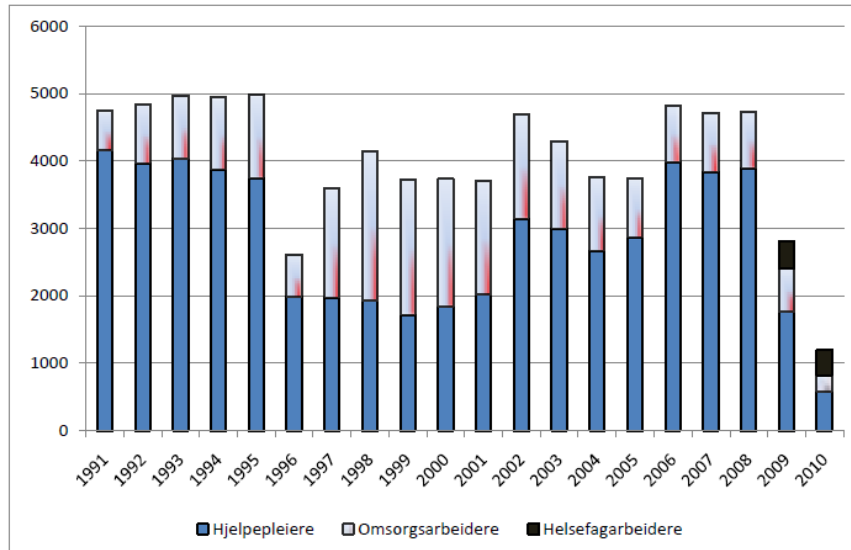
Rekruttering av voksne har vært av stor betydning for å dekke opp behovet for personell i helse- og omsorgssektoren (Helsedirektoratet, 2011). Ved innføringen av både Reform-94 og Kunnskapsløftet ble voksnes muligheter for å utdanne seg til sektoren redusert da videregående opplæring ble forbeholdt ungdom (Høst, 2010b). Voksne med dokumentert praksis i faget har fått fagbrev gjennom praksiskandidatordningen<sup>7</sup>. Med Kunnskapsløftet ble opplæringstilbudet for voksne i helsearbeiderfaget lagt ned, og voksne må nå skaffe seg minst fem års praksis for å kunne gå opp til fagprøve (Høst, 2010a). Det kan være vanskelig å få tilstrekkelig praksis i en sektor hvor deltid og midlertidige stillinger er vanlig (Høst, 2010b).

Figuren er hentet fra rapporten til Håkon Høst, *Helsefagarbeiderutdanning for voksne*, og viser rekrutteringen av de ulike gruppene til sektoren i perioden 1991-2010 (Høst, 2010b). Tallene er hentet fra SSB. Her kommer det frem at rekrutteringen ligger langt bak det anslåtte behovet for 5000 nye inn i sektoren årlig. Det nye helsearbeiderfaget rekrutterer i følge Høst kun halvparten så mange 18- åringer som det omsorgsarbeiderfaget og hjelpepleierfaget gjorde til sammen. Det bekrefter at det fortsatt kan være nødvendig å rekruttere voksne inn i faget. Figur 1 viser omfanget av utdannede til sektoren i perioden 1991-2010. Den viser stor variasjon i tilfanget av nyutdannede til sektoren etter at helsearbeiderfaget erstattet omsorgsarbeiderfaget og hjelpepleierfaget.

---

<sup>7</sup> Praksiskandidatordningen - I opplæringsloven § 3.5 er opplæringen fastsatt til minimum 25 prosent lengre enn fastsatt læretid. Fagprøven er den samme som for lærlingene, men det stilles ikke krav om å ha gjennomført fellesfag. Kandidatene må imidlertid dokumentere fagkunnskap gjennom en tverrfaglig teoretisk prøve. Kilde: (Høst, 2010b)

## Nyutdannede hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og helsefagarbeidere



Figur 1 Figuren viser andelen nyutdannede hjelpepleiere, omsorgsarbeidere (inklusive praksiskandidater) og helsefagarbeidere 1991-2010. Kilde: Håkon Høst (2010:22) Gjengitt med tillatelse

I følge Høst er rekrutteringen av voksne helsefagarbeidere treg, noe han forklarer med overgangsproblemer til ny utdanningsmodell med Kunnskapsløftet, og mer strukturelle problemer ved selve utdanningsordningene. Han peker på at hjelpepleierutdanningen rekrutterte rundt fem ganger flere voksne enn omsorgsarbeiderfaget de senere årene, og hvor dette kan forklare at modellen for opplæringen her kan spille en rolle. Samme bekymring kommer frem i Helsedirektoratets årsrapport. Det er reduksjon i antall voksne som blir helsefagarbeidere, og en andel av de voksne som rekrutteres i sektoren skyldes arbeidsinnvandring (Helsedirektoratet, 2011).

Når det gjelder helsearbeiderfaget ser det også ut til at faget og yrket har liten status blant ungdom og befolkningen generelt. Det har vært, og er fokus på at helsefagarbeidere ikke får jobb etter endt utdanning, samt problemer med å få fulle stillinger (Skålholdt et al., 2013).

Håkon presenterer ulike syn på utfordringene i utdanningsordningene av helsefagarbeidere og viser til at det i rapporten *Fagopplæring for framtida* vurderes at helsearbeiderfaget er et fagområdet egnet for lærlingordningen, og hvor offentlig sektor

bør pålegges å ta inn lærlinger (NOU:2008:18, 2008). Ordningen bør integreres bedre i fagopplæringen og utvikles over tid. Faglig råd for helse- og oppvekstfagene vurderer utdanningsmodellen som en hindring i å rekruttere voksne og har kommet med forslag til endringer i praksiskandidatmodellen. Andre innenfor sektoren har ment at utdanningen for helsefagarbeidere bør løsrives fra videregående opplæring da utdanningen først og fremst er for voksne. En retur til hjelpepleierutdanningen eller en kobling til fagskolen sees på som alternativer (Høst, 2010b).

### *Nødvendig fagkompetanse*

Det har også vært en holdning til omsorgsarbeideren og at denne utdanningen ikke hadde den fagkompetansen som trengtes for arbeid innenfor sykehussektoren (Høst, 2002). Dette kan være en av forklaringen til at lærlingordningen for helsearbeiderfaget varierer i sykehusene. I 2006 svarte nesten samtlige helse- og omsorgssjefer at det var viktig å ta inn lærlinger i helsearbeiderfaget, og at dette var viktig for rekrutteringen til sektoren. 2 av 3 mente det var svært viktig. Samtidig var det usikkerhet i forhold til hvordan ordningen skulle organiseres, på hvilken måte de skulle håndtere det økte behovet for rekruttering og hvordan kommunene, skolene og helseforetakene skulle samordne arbeidet. Omfanget av lærlinger i sykehus i dag varierer. I følge rapporten, *Helsefagarbeiderlærlinger i sykehus*, er det ikke mange lærlinger i sykehus (Skålholt & Høst, 2010 ). Ca. 137 helsefagarbeiderlærlinger har i hovedsak opplæringen sin på sykehus, og det tilsvarer opptak av ca. 70 hvert år. Rekrutteringen styres av søkingen hevdes av Håkon Høst. Når kommunene opplever svak søking til faget tar de seg ikke bryet med å jobbe for å øke stillingsstørrelser eller legge til rette for hele lærlingstillinger. Det blir søkingen som avgjør rekrutteringen (Høst, 2011; Skålholdt et al., 2013).

I følge rapporten, *Å bli helsefagarbeider*, er kommunene noe fleksible på inntak av lærlinger, til tross for at kommunene i stor grad er lojale mot de vedtak som fattes. Kommunene er mindre fleksible enn andre virksomheter. Dersom en ungdom viser interesse er det kommuner som tar inn ekstra lærlinger. Forfatterne av rapporten stiller spørsmål om kommunene bør ta inn ungdom med høyt fravær og manglende karakterer som normalt ikke er kvalifiserte lærlinger. Det vises til tidligere forskning der ungdom, som er svake søkere, har tatt ansvar og fungert godt på arbeidsplass (Skålholdt et al., 2013).

### 3.3.2 Er det behov for Helsefagarbeidere?

Helsearbeiderfaget er nytt og erstatter de tidligere utdanningene i omsorgsarbeiderfaget og hjelpepleierfaget. Det er et sprik mellom behovet for rekruttering og andelen som velger å bli helsefagarbeidere, som jeg tidligere har vist. Ungdom får høre at det er behov for helsefagarbeidere, men opplever å ikke få læreplass eller jobb etter læretiden. I dette avsnittet ser jeg på behovet for helsefagarbeidere. Jeg presenterer tre tabeller der den første viser andelen som jobber i sektoren i dag med helsefaglige bakgrunn, den andre viser framskrivninger på behovet for helsepersonell og den siste viser plantall for reduksjon eller økning i personell i kommunene for 2011-2012. I tillegg vises det til forskning som sier noe om virksomhetens behov for personell og hvordan de vurderer helsearbeiderfaget som fremtidig ressurs.

De statlige helsemyndighetene legger vekt på at helsefagarbeiderne skal ha en rolle både i kommunene og helseforetakene. De fleste helsefagarbeiderne er å finne i sykehjem, hjemmesykepleie, hjemmehjelp og boliger for funksjonshemmede. I rapporten, *Har vi lærefag som er relevante for kommunesektoren?*, blir helsearbeiderfaget vurdert som viktig for Oppvekstsjefer og helse- og omsorgssjefer for å dekke kommunenes behov for kompetanse nå og i fremtiden der svarer 97 prosent av kommunene at faget vil ha en stor eller ganske stor betydning for å dekke behovet for arbeidskraft og kompetanse i helse- og omsorgstjenesten. Tre av fire helse- og omsorgssjefer mener det vil øke kvaliteten på tjenestetilbudet dersom flere ansatte får fagbrev. Arbeidsgiverne mener det vil være behov for å rekruttere ansatte med høyere utdanning, og nesten like stort behov for ansatte med fagbrev eller annen yrkesfaglig opplæring (Nyen et al., 2011).

Tall fra Helsedirektoratet viser at alle fylkeskommunene har hatt en økning av faglært personell (Helsedirektoratet, 2008). Oslo hadde lavest andel faglært personell mens Nord Trøndelag hadde størst andel. Kommunene har plan om sterk reduksjon i ufaglærte assistenter og hjemmehjelpere viser kommunenes plan for fremtidig ansettelse (Helsedirektoratet, 2011). Det er også plan om å redusere med ca. 100 hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og helsefagarbeidere. Det er en nedgang i ansettelse for alle stillingene i sektoren. Det blir ofte ansatt flere enn det planlegges og tallene må brukes med forsiktighet. Plan for rekruttering av lærlinger ble ikke tatt med i 2010 da rapporteringen fra kommunene var usikker (Helsedirektoratet, 2011).

Hjelpepleierne, omsorgsarbeiderne og nå helsefagarbeiderne er den største gruppen fagutdannede som jobber med brukerrettede helse- og omsorgstjenester, og de utfører ca. 38 prosent av alle årsverk. Over 30 prosent av hjelpepleierne er 55 år eller eldre. Det betyr at avgangen fra denne gruppen er stor og vil fortsette å øke i tiden fremover (Helsedirektoratet, 2011).

I følge framskrivninger som er gjort i forhold til fremtidige behov for personell innenfor helse- og sosialsektoren i 2035 vil være behov for 56 800 flere helsefagarbeidere, inkludert omsorgsarbeidere og hjelpepleiere (Statistisk sentralbyrå, 2012). Tilsvarende for Sykepleiere er antallet 28 200 flere. Helsefagarbeidere er den yrkesgruppen som det er størst etterspørsel etter innenfor Pleie- omsorg og helsevesen.

I rapporten, *Helsefagarbeiderlærlinger i sjukehus*, oppfordres Helseforetakene til å ta inn lærlinger sammen med fylkeskommuner for å kunne etablere nok lære plasser (Skålholt & Høst, 2010). I følge de regionale helseforetakene inngår oppfølgingen av dette i de generelle planene for rekruttering og kompetanseheving. Det er forskjeller mellom foretakene hvorvidt de ansetter egne lærlinger eller tar inn lærlinger fra kommunene til hospitering. Det er i følge Skålholt og Høst få helsefagarbeiderlærlinger som har kontrakter direkte med sykehusene, ca. 70 av ca. 1 100 lærlinger. Sykehusene som har valgt å ansette egne lærlinger ser på dette som rekruttering til egen virksomhet. I virksomheter der det har vært et betydelig antall hjelpepleiere som har fungert som ildsjeler og pionerer har ordningen fungert best. Samarbeid mellom disse og ledelsen har hatt betydning. Faget møter motstand i forhold til arbeid på sykehus, dette fordi læretiden i liten grad foregår i sykehus. Representanter i sykehus er positive til å ha lærlinger, spesielt der lærlingene har vært ved sykehuset i lengre tid (Skålholt & Høst, 2010).

I rapporten, *Har vi lærefag som er relevante for kommunesektoren?* kommer det frem kompetansen til en helsefagarbeider er mer miljørettet enn helserettet enn hjelpepleierutdanninge (Nyen et al., 2011). Det foreslås fra en av informantene i undersøkelsen at opplæringen for helsefagarbeidere burde vært delt i fire, med krav om praksis i sykehus, åpen omsorg, sykehjem og bolig. Opplæringen i helsearbeiderfaget varierer antakelig innenfor den enkelte skole og mellom fylkene, også med tanke på hvordan praksis organiseres. Hvilken nytte virksomhetene har av lærlinger i Helsearbeiderfaget variere også i følge samme rapport.

### 3.3.3 utfordringer med rekruttering av helsefagarbeiderlæringer

I dette avsnittet presenteres utfordringer i forhold til rekruttering og ansettelse av læringer i helsearbeiderfag. Hva er det som virker hemmende for at det skal kunne ansettes tilstrekkelig med læringer? Utfordringene kan også gjelde andre fag.

I følge rapporten, *Har vi lærefag som er relevante for kommunesektoren?*, oppgis det fra tre av fem kommunalsjefer at de stort sett har god erfaring med å ta inn læringer (Nyen et al., 2011). Blant de som ikke har læringer er manglende søkere en viktig forklaring. Videre vises det til at læringer i helsearbeiderfag og barne- og ungdomsarbeiderfag trives godt, og vil gjerne fortsette å jobbe i faget. Spesielt for disse lærefagene er at en av to læringer ønsker å ta høyere utdanning når de har fått fagbrev. Dette sees på som en utfordring for å kunne holde på viktig kompetanse.

Kommuner som har redusert inntaket av læringer begrunner dette med manglende økonomi, nedgang i søkingen og svakere søkere. Modellen for finansiering av lærlingeordningen i kommunen har stor betydning for omfanget av ansettelser. Der lønnen til lærlingen dekkes sentralt i kommunen er virksomhetene i større grad interessert i læringer. Det var betydelig positiv forskjell på omfanget av ansettelse av læringer i Omsorgsfaget dersom virksomheten ikke måtte dekke utgiftene fra eget budsjett (Nyen et al., 2011). I rapporten *Læreplasser i kommunesektoren- omfang og utfordringer* viser Hagen og Nyen til at det kan oppleves forskjellig i virksomhetene eller tjenestestedene hvilken nytte de har av lærlingene avhengig av hvordan system kommunene har i forhold til finansieringen. Enten kan kostnadene dekkes sentralt, eller av den enkelte virksomhetens budsjett. Når kostnadene dekkes sentralt påføres kostnaden en sentral budsjettpost eller ved at rammene til virksomheten tilpasses for å dekke kostnadene. Det fremkommer i undersøkelsen at det for kommunene har vært viktig med felles budsjett for læringer for å kunne øke inntaket. Der ansvaret for økonomien har blitt overført fra sentralt hold til virksomhetene eller bydelene har inntaket gått ned (Hagen & Nyen, 2006). I følge rapporten *Utdanning på eget ansvar*, svarer mange fylker og kommuner at de ønsker å øke inntak av læringer (Nedrelid & Lødrup, 2012). Måten lærlingordningen finansieres på, med et desentralisert finansieringsansvar, gjør at en del virksomheter er kritiske til lærlingordningen. I en rapport på oppdrag av KS, anbefales det en sentral finansiering, slik at den enkelte virksomhet ikke belastes økonomisk (Pöyry, 2009).



I de fleste kommuner er det på politisk nivå som beslutter inntak av lærlinger. I 2006 var det 65 prosent av kommunene som hadde politiske vedtak om ansettelse av lærlinger (Nyen et al., 2011). Det der ut til at det varierer i bydelene i hvilken grad det finnes lokale pådrivere for lærlingordningen på administrativt nivå. Pådriverne kan ha betydning for ansettelse av lærlinger der er konkurranse og forhandlinger om ressurser som skal fordeles (Hagen & Nyen, 2006).

Det er ulike måter bedriftene kan rekruttere sine lærlinger. Nyen og Tønder har i sin forskning om innføringen av faget Prosjekt til fordypning sett på bedriftenes rekruttering av lærlinger (Nyen & Tønder, 2012). Både elever, lærlinger, lærere og instruktører opplever at Prosjekt til fordypning bidrar til at flere får lære plass, og det har betydning om faget gjennomføres i bedrift fremfor på skolen. Bedriftene får se elevene og det er lettere å velge ut lærlinger de ønsker å ansette. I helse- og oppvekstfagene er det derimot annerledes. Her utlyses stillingene i større grad, eller at fylkeskommunene formidler søkerne. Det blir mer åpenhet i formidlingen, men det legges mindre vekt på relasjoner elevene har fått til bedriftene gjennom praksis.

I en undersøkelse gjennomført av FAFO, *Lærlingordningen i Spekter*, har de sett på begrunnelsene til hvorfor virksomhetene i Spekter ikke har tatt inn lærlinger (Nadim & Hagen, 2007). Spekter er arbeidsgiverforening til de statlige helseforetakene, næringer innen transport og logistikk og kultur, IKT og forskning. I følge undersøkelsen kan det se ut til at de virksomhetene som ikke tar inn lærlinger kjenner lite til lærlingordningen, og at det ikke er etablert en tradisjon for å ha lærlinger. Lærlingene de hadde innenfor helseforetakene er ambulanspersonell. Undersøkelsen ble gjort før helsefagarbeiderne kom ut som lærlinger. Funnene er interessante fordi de sier noe om at kjennskap til lærlingordningen kan ha betydning for inntaket av lærlinger.

I rapporten, *Har vi lærefag som er relevante for kommunesektoren*, vises det til tidligere forskning der helsefagarbeideren får motstand mot å etablere seg som yrkesgruppe i helseforetak (Nyen et al., 2011). Dette blant annet fordi læretiden i så liten grad er lagt til sykehus. Det antas her at arbeidsplassen for fremtidige helsefagarbeidere blir i helse- og omsorgssektoren (Aamodt, Høst, Arnesen & Næss, 2011; Skålholt & Høst, 2010). Det varierer både hvorvidt lærlinger får læretiden sin i helseforetak og hvordan helseforetakene vurderer lærlingers kompetanse. Det stilles også spørsmål om følgene

av Samhandlingsreformen<sup>8</sup> og på hvilken måte denne vil få konsekvenser for lærlingenes situasjon i sektoren. Det antydes i rapporten at høyskoleutdannede kanskje kan forskyves over fra sykehusene til kommunesektoren med denne reformen.

Håkon Høst har brukt omsorgssektoren som case når han illustrerer en del av de forhold, mekanismer og aktører som bidrar til at arbeidslivets behov formidles til utdanningssystemet (Høst, 2011). Dette er en komplisert prosess.

I følge Høst vegrer politikerne seg for å gå inn i det han beskriver som et minefelt i diskusjonen om omfattende endringer i utdanning for sykepleierne. Isteden velger politikerne og sektoren å søke etter de fagfolkene det er mest realistisk å få søkere fra. På bakgrunn av denne situasjonen hevder Høst at rekrutteringsbehovet blir bygget på mange ulike premisser.

Høst anvender et industriperspektiv, og refererer til den tyske sosiologen Ingri Drexel (1989), når han forklarer hvordan nye arbeidskategorier etableres. Det er mange aktører som må spille sammen og enes om at det er behov for en ny arbeidskategori, samt hvilke kvalifikasjoner denne skal inneha. Første steg er å bli enige om at det etableres en utdanning og opplæringsordning. Neste steg vil være å finne plass i arbeidsdelingen. Det betyr at de involverte ser at kategorien løser problemet bedre enn andre alternativer og godtas av andre arbeidstakerkategorier. Siste steg må være at den klarer å etablere et grunnlag for å rekruttere folk. Utdanningen må kunne vise attraktive utdanningsmuligheter og karriereveier for ungdom og andre. Det bør også etableres en kollektiv ivaretaking av interessene.

Høst beskriver situasjonen for helsearbeiderfaget med at posisjonen i arbeidsfeltet ikke er styrket, og at man ikke kan regne med å få jobb i sykehus. I den kommunale sektoren er det små stillinger i ubekvemme skift som venter. Det er ennå ikke mulig å få godskrevet noe av utdanningen for å komme inn på høyere studier. Til tross for at det sies at det kreves fagbrev for å jobbe i sektoren er realiteten en annen. En stor andel av ungdommene som begynner på utdanningen hopper enten av eller går forbi og det er grunn til bekymring mener Høst.

---

<sup>8</sup> Samhandlingsreformen – Regjeringens reform som skal søke å sikre en framtidig helse- og omsorgstjeneste som både svarer på pasientens behov for koordinerte tjenester, og som også svarer på de store samfunnsøkonomiske utfordringene. Lik tilgang til gode og likeverdige helse- og omsorgstjenester, uavhengig av personlig økonomi og bosted, skal fortsatt være den viktigste bærebjelken i den norske velferdsmodellen. Kilde: (Isachsen et al., 2011)

### 3.3.4 Tiltak for å øke inntak av lærlinger

Det er ulike tiltak som er iverksatt for å øke inntak av lærlinger i både offentlig og privat sektor. Her presenteres noen tiltak som er foreslått eller gjennomført knyttet til rekruttering samt fordeler og ulemper ved enkelte. Det vises til tiltak på ulike nivåer, både sentralgitte og mer lokale. Det er i avsnittet viset til ulike undersøkelser for å finne ut om ytterligere tiltak kan være hensiktsmessig for å kunne oppnå bedre gjennomføring av lærlingordningen.

Som tidligere nevnt i avsnitt 3.3.1 ble opplæringskontorene opprettet for å øke omfanget av lærebedrifter. I tillegg skulle dette sikre kvalitet i opplæringen og hensiktsmessig organisering av lærlingordningen på administrativt nivå.

Det siste og mest omfattende tiltaket er at *Samfunnskontrakten for flere læreplasser* ble inngått mellom ulike departementer og partene i arbeidslivet i 2012. Kontraktens overordnede mål er at myndighetene og partene i arbeidslivet skal forankre fagopplæring i alle relevante bransjer og sektorer, og framskaffe flest mulig læreplasser til elever som ønsker det. Resultatmålene er å øke antall lærekontrakter med 20 prosent frem til 2015, øke antall voksne som tar fag- og svennebrev og øke andelen lærlinger som fullfører og består med fag- eller svennebrev. Arbeidet er et samarbeid mellom statlige myndigheter, fylkeskommunene og partene i arbeidslivet (Kunnskapsdepartementet, 2012).

KS startet i samarbeid med HSH (nå Virke) og SPEKTER opp prosjektet «Aksjon Helsefagarbeider» i 2005 (Helsedirektoratet, 2011). Prosjektet ble finansiert av Utdanningsdirektoratet og Helsedirektoratet. Hovedmålet har vært å øke rekrutteringen av helsefagarbeidere og øke antall læreplasser. «Aksjon helsefagarbeider» er forankret i Statsbudsjettet og i Stortingsmelding nr 25, «Mestring, muligheter og mening, Framtidas omsorgsutfordringer» (St.meld. nr. 25, 2005-2006).

I følge rapporten, *Lærlingordningen i Spekter*, er økningen av lærlingtilskuddet det viktigste tiltaket som kan gjøre det lettere å ta inn lærlinger i helseforetakene (Nadim & Hagen, 2007). Et bedre tilbud om instruktøropplæring, praktiske råd og veiledning underveis i læretiden ses også på som viktig. Mindre viktig er informasjon fra myndighetene, men samtidig ser de det som viktig at de får mer informasjon om fagopplæring som opplæringsform. De økonomiske rammene for lærlingordningen

etterspørres mest. Det er også viktig er å synliggjøre innsatsen lærlingene bidrar med for å hindre snevert fokus på kortsiktige effekter (Nadim & Hagen, 2007).

Rådgiving og informasjon til elever i skolene kan bedre overgangen for elvene mellom skoleslag. Dersom elevene forberedes godt for overgangen kan dette motivere bedriftene til å ta inn flere lærlinger Økt bruk av opplæring i bedriftene/virksomhetene kan gi ansatte i bedriftene erfaring med hva som kreves for å gi opplæring. Bedriftene kan rekruttere ansatte gjennom praksis dersom de finner de rette kandidatene (Nyen & Tønder, 2012).

Evalueringen av Kunnskapsløftet viser at sannsynligheten for at elever oppnår yrkeskompetanse i større grad dersom de arbeider ved siden av å gå på skole. I notatet, *Utdanning på eget ansvar*, foreslås det å innføre den danske modellen for fag- og yrkesopplæring (Nedrelid & Lødrup, 2012). Her betaler bedrifter et lærlingebidrag til en felles pott, som fordeles mellom de som tar inn lærlinger. Det foreslås også at det innføres en lærlingegaranti som gir rett til lære plass.

Tiltaket der alle betaler inn en avgift til fordeling til bedrifter som ansetter lærlinger anbefales også av Gudmund Hernes i FAFO-rapporten, *Gull av Gråstein* (Hærnes, 2010).

I tillegg anbefaler han at alle elever som velger yrkesfag må tilbys et forutsigbart tilbud fram til fag- eller svennebrev. Dette kan for eksempel være to års praktisk opplæring i skole

I rapporten, *Læreplasser i kommunesektoren- omfang og utfordringer*, kommer det frem at tiltak for økt inntak av lærlinger kan være å dekke lønnsutgifter til lærlingene og synliggjøre og spre gode eksempler på virksomhetsnivå til nye virksomheter (Hagen & Nyen, 2006; Vibe, 2012). Videre synliggjøre og integrere rekrutterings- og verdiskapningsmotive for inntak av lærlinger bedre i politisk ledelse i kommunene, at en egnet person i kommunen har inntak av lærlinger som en del av sitt arbeidsfelt, redusere risikoen for bedrifter med å ta inn lærlinger gjennom praksisperioder før læretiden og god og relevant instruktøropplæring. Bruke mulighetene som ligger i faget Prosjekt til fordypning for å etablere kontakt og relasjoner mellom skole og bedrift tidlig i opplæringsløpet foreslås også. Til slutt videreutvikle regionalt og lokalt samarbeid mellom ulike utdanningsmyndigheter, skole, arbeidsliv om etablering av læreplasser og dimensjonering av skoletilbudet (Hagen & Nyen, 2006).

Kompetanseløftet 2015 er regjeringens plan for rekruttering og kompetanseheving i den kommunale omsorgstjenesten. Det er Helsedirektoratet som har ansvar for implementeringen av planen. Noen av planens fem delmål er å rekruttere 10 000 nye årsverk, nå økt til 12 000, heve det formelle utdanningsnivået i omsorgstjenestene, sikre tilgang til 4 500 nye helsefagarbeidere per år (Helsedirektoratet, 2011). Når det gjelder kompetansesammensetting er det i følge Årsrapporten til Helsedirektoratet 2011 de minste og mellomstore kommunene som har best dekning på personell med relevant fagutdanning. Andelen innbyggere med høyere utdanning er derimot større i de mer folkerike byene. Årsrapporten antyder at det vil være størst utfordringer med å rekruttere helsefagarbeidere til de større byene.

I følge KS står kommunene ovenfor store utfordringer for å kunne skaffe seg nødvendig personell. Enkelte faggrupper er mer utsatt, og det er betydelige geografiske forskjeller (Kommunesektorens organisasjon, 2012). KS har satt ned ulike tiltak der det kommer frem hva KS skal gjøre og hva KS anbefaler kommuner, fylkeskommuner og staten å gjøre.

KS skal blant annet stimulere kommuner og fylkeskommuner til å utvikle rekrutteringsstrategier, med innsats mot yrkene det er størst behov for, skal jobbe sammen med medlemmene for å gjøre kommunene attraktive for ungdom, skal jobbe for å få heltidsstillinger og desentraliserte opplæringstilbud for ansatte, spesielt i distriktene.

KS anbefaler kommuner og fylkeskommuner blant annet å utarbeide strategier for rekruttering som oppdateres jevnlig, å påvirke ungdommens utdanning- og yrkesvalg, opprette varierte og varige praksisplasser og læreplasser, sørge for ressurser for oppfølging av lærlinger og lære kandidater samt jobbe for en heltidskultur med varierte løsninger.

KS anbefaler staten å ha et helhetlig perspektiv på rekrutteringsutfordringene i offentlig sektor. Se på dimensjonering av utdanning, kvalitet og kapasitet. Videre vurdere alternative modeller for voksenopplæring og fagutdanninger som gjør det lettere for voksne å ta utdanning, samt forsere arbeidet med godkjenningsordninger for utenlandsk arbeidskraft.

I rapporten, *Spørsmål til skole-Norge*, kom det frem at skoleeierne var optimistiske i forhold til at ungdom med rett kunne skaffes læreplass (Vibe, 2012). Det fremkommer

også at det sammenlignet med tidligere år er økt aktivitet for å sørge for tidligere formidling og flere læreplasser. I rapporten svares også fra sentralt hold at målrettede krisepakker og økt tilskudd er av størst betydning for økt rekruttering av lærlinger. Det er i følge Vibe ingen enkelttiltak som skal til, men en større bevissthet i arbeidslivet om at lærlingordningen er en del av videregående opplæring for ungdommene.

I dette kapittelet har jeg presentert lærlingordningen i offentlig sektor og hvordan den er organisert. Jeg har belyst opplæringskontorets hensikt og rolle og hvordan de bidrar i fagopplæring. Overgangen fra utdanning i hjelpepleierfaget og omsorgsarbeiderfaget til helsearbeiderfaget er beskrevet med en beskrivelse av yrkeskompetansen helsefagarbeideren skal tilegne seg. Til sist er rekruttering av helsefagarbeidere tema, både sett i forhold til omfang, behov, utfordringer og tiltak. Temaene skal bidra til å belyse prosjektets problemstilling og vil drøftes i kapittel 6.

## 4 Metodekapittel

Først presenterer jeg generelt om bruk av metode i forskningsarbeid. Deretter skal jeg presentere metodene jeg har benyttet i mitt masterprosjekt og begrunne valgene jeg har gjort.

Videre beskriver jeg undersøkelsenes praktiske gjennomføring for innsamlingen av data, og drøfter undersøkelsenes gyldighet og pålitelighet. Til slutt i kapittelet har jeg noen etiske betraktninger i forbindelse med metodebruk i mitt forskningsarbeid.

I et forskningsarbeid kan ulike verktøy benyttes for å undersøke det som ønskes å forske på. Metodene jeg velger skal kunne gi meg gode data og belyse spørsmålene og problemstillingen på en forsvarlig og interessant måte. Metoden forteller hvordan forskningsarbeidet kan gjennomføres for å finne eller etterprøve kunnskapen (Dalland, 2007).

### 4.1 Metodevalg i forskning

Det går et hovedskille mellom induktiv og hypotetisk- deduktiv tilnæringsmetode i forskningen. Ved en induktiv tilnærming forsøker man å se på en verden som en ikke kjenner, forutsetningsløst og uten en helt presis problemstilling. Målet er å utvikle begreper om et fenomen og skaffe seg en helhetsforståelse av alle sidene ved et fenomen. Kvalitative metoder forbindes ofte med denne forskningstilnærmingen.

En hypotetisk-deduktiv tilnærming har mål om å vurdere holdbarhet i ulike teorier ved å teste hypoteser. Ved denne tilnærmingen har man en presis problemstilling og vet hva som skal innhentes av informasjon, og er vanligvis forbundet med kvantitative metoder (Halvorsen, 2008 ).

I følge Dalland tar kvantitative metoder sikte på å gjøre funnene om til målbare enheter i form av tall og mengde. Dataene blir ofte beskrevet som «harde data». Her kan man gå i bredden og skaffe et lite antall opplysninger om mange enheter, og dataene får frem det som er felles eller det som er representativt for utvalget. Undersøkelsene gjøres systematisk med spørreskjema med faste svaralternativer eller med systematisk og strukturert observasjon. Forskeren har avstand fra feltet, og har ingen direkte kontakt

med de det forskes på. Data som samles inn fremstilles for å få frem forklaringer som er kommet frem (Dalland, 2007).

Kvalitativ metode preges av følsomhet, og får frem best mulig gjengivelse av den kvalitative variasjon. Her går man i dybden, skaffer til veie mange opplysninger om få informanter og får frem det som er spesielt eller avvikende. Dette gjøres i fleksible intervju uten fasit. Innsamlingen skjer i direkte kontakt med feltet og data skal få frem sammenheng og helhet. I kvalitativ forskning ser forskeren fenomenet innenifra, og er ærlig på delaktighet og påvirkning. Det er et jeg-du forhold mellom forsker og undersøkelsespersonen (Dalland, 2007). Dalland hevder at vitenskapens oppgave innenfor helsefag er å skape god praksis samt avklare hva som er god praksis. Ved valg av metode skal det argumenteres for at metodene kan bidra til å skape god praksis, forbedre praksis eller avklare hva som er god praksis. Dette samsvarer med hva jeg undersøker. Jeg vil øke kunnskapen om hva som kan bidra til økt rekruttering gjennom lærlingordningen. Jeg må kjenne til praksisen i lærlingordningen slik den er. Videre hva som kan øke inntaket av lærlinger og hvordan samsvaret er mellom behov og inntak.

## **4.2 Forskningsdesign**

I dette avsnittet skisserer jeg min tilnærming til forskningen og valget jeg har gjort av metoder for innhenting av data. En figur som viser forskningsdesignet for innsamling av data presenteres innledningsvis.

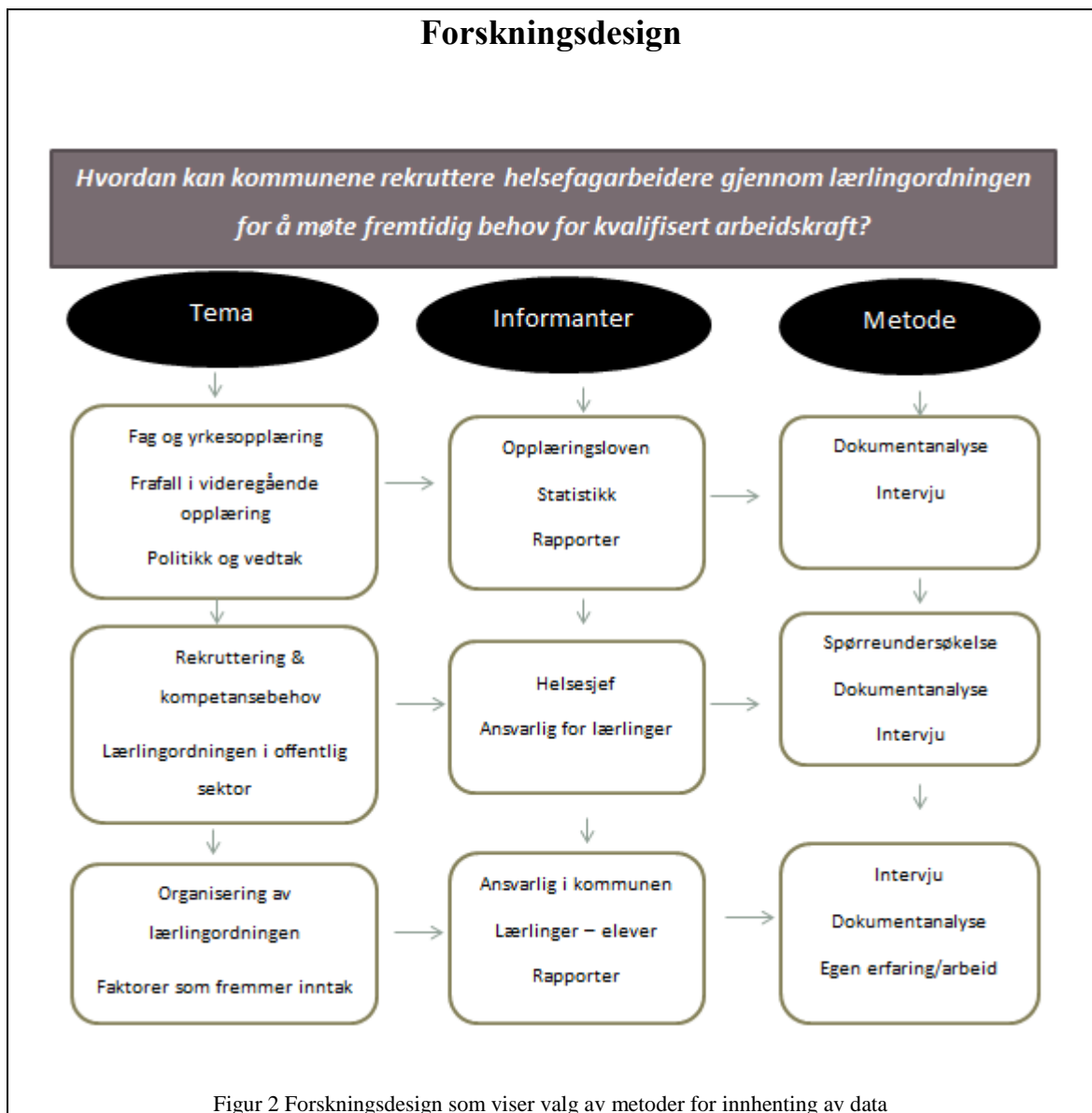
Videre beskriver jeg planleggingen og gjennomføringen av spørreundersøkelsen, og forklarer undersøkelsens form og spørsmål. Deretter det samme for intervjuene og kort om dokumentanalysen. Til slutt har jeg noen etiske vurderingen omkring de innsamlede data og metodene jeg har benyttet.

### **4.2.1 Metodetriangulering**

Jeg har benyttet flere metoder, en såkalt metodetriangulering (Grønmo, 2007). I følge Grønmo innebærer triangulering at sosiale fenomener studeres fra ulike synspunkter og synsvinkler. Med trianguleringen ville jeg belyse problemstillingen ved hjelp av forskjellige data og metoder (Grønmo, 2007). Figur 2 viser en skisse over



metodevalgene jeg har gjort for å kunne innhente data som skal belyse problemstillingen og forskerspørsmålene. Skissen er delt inn i tre kolonner med tema, informanter og metode som er valgt.



Prosjektet ble meldt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste og ble funnet som meldepliktig. Behandlingen av personopplysninger tilfredsstilte kravene i personopplysningsloven (vedlegg 1).

### **4.3 Kvantitativ metode**

Jeg gjennomførte først en spørreundersøkelse som en pilot for å skaffe meg en oversikt over feltet som jeg skulle forske på. Jeg hadde en del kjennskap til fagområdet gjennom egen erfaring, og jeg mente jeg hadde kunnskap til å stille relevante spørsmål. Ved å benytte spørreundersøkelse som metode ønsket jeg å skaffe meg en grov oversikt med tall og data i forhold til hvordan kommunens status var på antall lærlinger, om kommunene hadde plan for rekruttering, hvordan de organiserte opplæringen og hvordan de beskrev samarbeidet omkring rekruttering av lærlinger. Jeg mente at innhenting av slike funn kunne gjøres gjennom en spørreundersøkelse. Jeg hadde ikke behov for å være tett på informantene, men se fenomenene utenifra. Her var det avstand mellom meg og de det skulle spørres (Dalland, 2007). Ved å bruke kvantitativ metode fikk jeg anledning til å spørre et større utvalg enn om jeg skulle gjennomføre intervjuer. Undersøkelsen ga ikke anledning til å gå i dybden på spørsmålene, men jeg ønsket å se tendenser til hva som er representativt for utvalget jeg hadde.

#### **4.3.1 Spørreundersøkelse**

I dette avsnittet presenterer jeg planlegging og gjennomføring av spørreundersøkelsen jeg har gjort. I planleggingen inngår kort om utvelgelse av informanter, utprøving av pilotundersøkelse, utarbeidelse av spørreundersøkelsen og beskrivelse av spørsmålene. Til sist i avsnittet gjør jeg rede for undersøkelsens validitet og reliabilitet.

Gjennom spørreundersøkelsen ønsket jeg å skaffe meg en oversikt på omfanget av lærlinger i kommunene, spesielt helsefagarbeidere. I tillegg ønsket jeg å få innsikt i hvilken grad det var engasjement og fokus på lærlingordningen, og belyse hvilke tiltak de som er nærmest praksis mener er viktig for rekruttering av helsefagarbeiderlærlinger. Det var nødvendig å få en oversikt på ulike fenomener, for deretter å vurdere hvorvidt noen funn var interessante å undersøke nærmere.

Jeg utviklet en spørreundersøkelse og benyttet dataprogrammet Quest-back for gjennomføringen. Bakgrunnen for at jeg valgte dette programmet var at høgskolen hadde lisens, og jeg hadde litt erfaring med bruk av programmet fra en tidligere oppgave. Jeg valgte å analysere materialet manuelt da det var overkommelig på grunn av mengden data. Informasjonen jeg har innhentet er systematisert og registrert som

data. Rådataene i funnene mine er bearbeidet og analysert. Data er informasjon som er bearbeidet, systematisert og registrert i en bestemt form og med sikte på bestemte analyser. På en enkle måte kan kvantitative data uttrykkes i form av rene tall eller mengder (Grønmo, 2007 ). Noen av mine funn presenteres i rapporten gjennom søylediagrammer og tall med tilhørende forklaringer, og andre kun med tekst.

### *Utvalget av informanter*

Utvalget av informanter til spørreundersøkelsen ble gjort først ved et tilfeldig utvalg av kommuner i Norge. Nettsiden [www.norge.no](http://www.norge.no) ble benyttet for å finne frem til de ulike kommunenes e-postadresse. Utvalget ble gjort ved at jeg plukket ut tilfeldige kommuner i alle fylker.

Jeg sendte først en e-post til kommunenes postmottak. E-posten inneholdt en presentasjon av meg, informasjon om forskningsprosjektet og en forespørsel om å få gjennomføre en spørreundersøkelse med den personen i kommunen som hadde ansvar for lærlingordningen.

Jeg ba om å få tilsendt e-postadresse til vedkommende for å kunne sende linken til spørreundersøkelsen direkte dit (vedlegg 4). I følge Dalland er det en forutsetning å få være anonym for å delta i en undersøkelse, og uten lovnad om full diskresjon ville mange sagt nei (Dalland, 2007). Det ble derfor opplyst om undersøkelsens anonymitet og svarfrist for å oppnå høyest mulig svarprosent og validitet i dataene.

Det var 81 informanter som sendte meg kontaktinformasjon til de i kommunen som var i målgruppen for undersøkelsen. Spørreundersøkelsen med innledende informasjon om bakgrunn og undersøkelsens hensikt ble umiddelbart sendt til alle. I informasjonen ble det også gitt garanti om anonymitet. En av informantene tok kontakt og spurte om hvordan anonymiteten ble sikret. Hun samtykket til deltakelse da jeg orienterte om dette.

59 informanter gjennomførte undersøkelsen. Jeg velger å omtale de som har gjennomført mine undersøkelser informanter, uavhengig av om de har svart i kvalitativ eller kvantitativ undersøkelse. Informantene arbeidet alle med lærlingordningen i sin kommune. Det ble ikke spurt i undersøkelsen om informantens stillingstittel. Dette fikk jeg oppgitt i forkant gjennom e-postkorrespondansen. Personer med ansvar for

lærlingordningen kan inneha stillinger som for eksempel personalkonsulenter, fagansvarlige eller lærlingansvarlig.

### *Utvikling av kvantitativ undersøkelse*

Her beskriver jeg først hvordan spørreundersøkelsen ble utviklet før den ble gjort tilgjengelig for informantene. Deretter presenterer og begrunner jeg spørsmålene og hva som er tenkt og forventet av svar.

Hensikten med testing av spørsmål kan være å få tilbakemelding på spørsmål som er dårlig formulert, virker provoserende eller å få forslag til andre svaralternativer. En slik testing kan gi meg tilbakemelding om det jeg hadde antydnet var korrekt (Halvorsen, 2008).

Før spørreundersøkelsen skulle aktiveres og gjøres tilgjengelig for informantene, utformet jeg et utkast til spørreskjemaet og gjennomførte en pre-testing. Dersom jeg hadde prøvd den ut på et større antall kunne jeg også fått tilbakemelding på eventuell svarprosent. Førsteutkastet til spørsmål ble prøvd ut av en ansatt i en av mine samarbeidskommuner. Personen hadde samme stilling som de jeg ønsket å sende undersøkelsen til. Jeg teste ut om spørsmålene var relevante for hennes arbeid og ansvarsområde, og om spørsmålene var forståelige.

I følge Grønmo gjelder fire generelle hensyn når det gjelder utforming av spørsmål. For det første skal spørsmål være *nøytrale*, ikke være ledende og ikke lede til bestemte svar. For det andre bør spørsmålene være *endimensjonale*, hvert spørsmål må bare inneholde ett spørsmål. Det skal ikke skape tvil om hva det svares på. For det tredje bør *spørsmålene være klare, entydige og presise*. Spørsmål kan presiseres forskjellig avhengig av hvilken informasjon som ønskes. Til sist bør spørsmålene være klart formulert med et *språk som er tilpasset utvalget informanter*.

Jeg fikk få kommentarer tilbake på spørsmålene. Hun presiserte for meg politikernes rolle i kommunen, og at det var viktig jeg var bevisst dette. Medstudenter i læringsgruppen og veilederen min ga meg flere innspill, som jeg valgte å følge. Jeg endret svarkategoriene på spørsmålene der svarene skulle graderes. Fra å ha tre alternative svar endte det opp med fem graderte svar. Dette for å forhindre at informantene kunne legge seg på midten, og ikke vurdere grundig nok sitt standpunkt. Svaralternativene ble balanserte slik at de ikke la noen føringer på hva som ble forventet

av svar. Det skal i følge Grønmo ikke være svar som overlapper hverandre, og det skal være mulig for alle informantene å finne et svar som passer (Grønmo, 2007). Det er derfor viktig å tenke grundig igjennom svaralternativene og sette seg inn i hvilke svar som kan være mulige. Grønmo poengterer at det ikke er mulig å forutse alle mulige svar, og dette kan møtes med å ha en restkategori for de som ikke kan plassere sitt svar under ett av de spesifiserte alternativene. Jeg utformet alternativet *annet* eller *vet ikke* som svaralternativer for enkelte av spørsmålene. Jeg laget også like graderinger på svarkategoriene på spørsmål der dette passet, slik at det skulle være enkelt å lese og krysse av. Jeg utformet også beskrivelse eller kjennetegn for svar i spørsmål 12 og 14, der de skulle vurdere politikernes engasjement og kompetanse omkring lærlingordningen. Med dette kunne informantene svare så nøyaktig som mulig, og jeg kunne lettere tolke svarene i etterkant. Der jeg spurte om deres vurdering om grad av samhandling, ga jeg en beskrivelse av hva jeg la i dette begrepet.

Hovedhensikten med å lage en prototype var å sikre at spørreundersøkelsen hadde relevans for den som skulle spørres, og at jeg i størst mulig grad fikk innhentet data for å belyse problemstillingen og forskerspørsmålene. Før testen ble publisert 1. mai 2012, gjennomførte en studiekollega en test av spørreundersøkelsen på nett for å sikre at alt fungerte slik det skulle. Ut fra tilbakemelding jeg fikk, forbedret jeg innledning til spørreundersøkelsen og skrev mer om egen jobb, tidligere erfaring og bakgrunnen til at jeg gjennomførte undersøkelsen. Jeg laget en presentasjon av meg selv der det kom frem hva jeg jobbet med og erfaringene jeg hadde gjort i stillingen som lærlingansvarlig. Jeg skrev også kort om de utfordringer jeg mente jeg hadde sett i fag- og yrkesopplæringen.

I tillegg utformet jeg en e-post med litt informasjon som skulle sendes ut til kommunene. Jeg mente selv at e-posten med link til spørreundersøkelsen og innledningen ga informanten en god innsikt i bakgrunn og formålet med undersøkelsen. Det ble sendt påminnelse om undersøkelsen en uke etter at den ble mottatt. Undersøkelsen ble avsluttet og stengt 10.6. 2012.

### *Spørreskjemaets form og spørsmål*

Spørreskjema kan utformes på ulike måter. Utvelgelsen av spørsmål skjer med utgangspunkt i problemstillingen. I en strukturert spørreundersøkelse er det oftest

lukkede spørsmål, men kan også inneholde enkelte åpne spørsmål. Åpne spørsmål har ingen faste svaralternativer, og det er satt av plass til å skrive ned svaret. Åpne spørsmål kan være en fordel der det for eksempel er vanskelig å formulere svaralternativer som er dekkende for alle informantene, og kan også være en fordel der det ønskes et mer nyansert svar. I lukkede spørsmål er det laget svaralternativer i forkant, og informanten kan krysse av nøyaktige svar (Grønmo, 2007). Spørreundersøkelsen hadde 15 spørsmål og ble strukturert etter tema. Undersøkelsen var en strukturert spørreundersøkelse med en overvekt av lukkede spørsmål, og noen få åpne.

De innledende spørsmålene 1-3 omhandlet antall innbyggere og lærlinger i egen kommune. Det skulle også krysses av for hvor mange lærlinger de hadde i helsearbeiderfaget. Denne bakgrunnsinformasjonen ville gi meg innsikt i forholdet mellom innbyggertall og antall lærlinger. Det var også interessant å se om det var noen sammenheng mellom antall lærlinger og om det forelå en plan for rekruttering i kommunen. Her ventet jeg å se sammenhenger. Jeg trodde det ville være sammenheng mellom det å ha en plan for rekruttering og det å ha oppnådd måltallene fra KS.

Spørsmål 4 og 5 omhandlet spørsmål om kommunen var medlem av opplæringskontor eller opplæringsring. I spørsmål 4 var det et filter, der de som svarte ja til at de var medlem i et opplæringskontor ble sendt videre til spørsmål 5. På spørsmål 5 skulle de svare på fordeler og ulemper ved medlemskap i opplæringskontor.

De som svarte nei til medlemskap ble sendt til spørsmål 6. Bakgrunnen for at jeg spurte om erfaringen med opplæringskontor var min førforståelse fra eget arbeid. I regionen jeg har jobbet har lærlingordningen i offentlig sektor ikke vært organisert gjennom et opplæringskontor. En del av kommunene var derimot medlem av en opplæringsring. Noen få hadde meldt seg ut eller aldri vært medlem.

Min førforståelse tilsa at arbeidet med formidling av lærlinger var lite samkjørt, dels med begrunnelse i at det ikke fantes et samarbeidende organ her. For søkerne var det forvirrende i søkeprosessen og vanskelig å få oversikt over hvem som deltok i formidlingsarbeidet. Søkerne måtte forholde seg til alle kommunene eller virksomhetene, og sende søknader til hver enkelt. Noen kommuner ønsket elektronisk søknad via kommunenes hjemmeside mens andre ønsket e-post eller i papirformat.

Jeg ønsket å se nærmere på om det kunne være noen sammenheng mellom medlemskap i et kontor og antall lærlinger, samt få frem fordeler og ulemper ved medlemskap. Jeg

forventet å få frem mange positive sider ved medlemskap av opplæringskontor, og kanskje hadde medlemskap betydning for om kommunene hadde oppnådd måltallet fra KS.

Videre gikk spørsmålene 6-8 på samarbeid og samhandling innad i administrasjonen i kommunen, og mellom administrasjonen og kommunenes politikere. Jeg hadde ikke i noen tidligere forskningsrapporter funnet spørsmål omkring dette, og egen erfaring har gjort meg nysgjerrig på hvordan arbeidet er organisert og samkjørt her. Gjennom den kontakten jeg har hatt med kommunene mener jeg at det har vært varierende engasjement omkring lærlingordningen, og jeg ønsket å se om det var noen sammenheng mellom engasjement, samarbeid og omfanget av lærlinger. Jeg antok at det ville komme frem variasjoner på hva informanten svarte. Var det slik at kommunenes politikere hadde lite kunnskap og engasjement på akkurat dette området?

Spørsmål 9 omhandlet informantens vurdering av egen kompetanse på lærlingordningen. Spørsmålet stilte jeg fordi jeg ønsket å vite om det ville være et aktuelt tiltak å øke kompetansen hos de ansvarlige i kommunene. Jeg ventet variasjon i svaret. Her hadde jeg laget kun fire alternative svar med svært god, meget god, god og lite god. Svaralternativene kunne inneholde flere negative verdier. Det ville gjort kategoriene likeverdige og gitt et balansert forhold i verdiene. De positive svaralternativene var i overvekt på dette spørsmålet, og i følge Grønmo skal det være like mange av begge svaralternativer for å hindre at spørsmålene blir ledende (Grønmo, 2007).

På spørsmål 13 skulle de vurdere politikernes kompetanse på lærlingordningen. Spørsmålet hadde med fem svaralternativer. Dette spørsmålet stilte jeg fordi jeg hadde en antakelse om at politikerne ikke hadde tilstrekkelig kompetanse om lærlingordningen. Jeg ønsket å undersøke om manglende kompetanse kunne føre til at det ble fattet vedtak om inntak av lærlinger på ukvalifisert grunnlag i kommunene. Både i forholdt til konsekvensene dette har for søkerne, og hvilken betydning rekruttering av lærlinger i helsearbeiderfaget har for fremtidig kompetanse i kommunene.

I spørsmål 10 ble det spurt om grunnlaget for ansettelser av lærlinger i egen kommune. Her var det ingen begrensning i antall mulige avkryssninger av de syv alternative svarene. Spørsmålet ble stilt for å få frem begrunnelsene for inntaket, eventuelt få frem

hva som hadde større eller mindre betydning. Jeg forventet at behovet for kompetanse ville avkryset, og var nysgjerrig på om søkerens egen aktivitet og pågåenhet for å skaffe seg læreplass hadde betydning. Resultatet her kunne få betydning for hva vil skulle legge vekt på i opplæringen og oppfølgingen av elever i søkeprosessen.

På spørsmål 11 ble informanten bedt om å vurdere hva som skal til for å opprettholde nåværende antall, eventuelt øke inntaket av lærlinger. Her var det mulig å krysse av 14 alternativer, samt et felt for å skrive inn eventuelle andre svar. Her ønsket jeg å få frem deres mening om hvor utfordringene ligger i fremtiden for å kunne opprettholde inntak av lærlinger. Funnene her kunne også være av interesse for mitt arbeid med fag- og yrkesopplæring i egen region, med tanke på innsatsen fylkeskommunen kan bidra med ovenfor kommunene.

På spørsmål 12 ble informanten bedt om å vurdere egen innstilling til inntak av lærlinger. Her var svaralternativene positiv, nøytral og negativ. Kjennetegnene på verdiene var beskrevet i parentes.

På spørsmål 13 og 14 skulle informanten vurdere politikernes kompetanse og engasjement når det gjaldt lærlingordningen. Dette har jeg ikke funnet noe om i tidligere forskningsrapporter jeg har lest. Her forventet jeg at informantene svarte at politikerne ikke hadde tilstrekkelig med kompetanse og engasjement omkring lærlingordningen. Det var også interessant å se om det var sammenheng mellom politikernes engasjement og kompetanse og omfanget av lærlinger i kommunen.

Regjeringen har oppfordret kommunene til å ha rekrutteringsplaner. Jeg ønsket å få oversikt på hvordan situasjonen var, og se på om manglende plan for rekruttering kunne ha sammenheng med lavt inntak av lærlinger i forhold til anbefalte måltall fra KS. På spørsmål 15 har jeg spurt om det finnes en plan i kommunene der rekruttering av lærlingene er konkretisert. Egen erfaring tilsa at planer for rekruttering av lærlinger var ønsket i kommunene, men jeg har aldri konkret sett en slik plan.

Det ble ikke spurt utdypende om planen i spørreundersøkelsen. Jeg kunne også spurt om hva som lå til grunn for en slik plan. Hadde kommunene gjennomført kompetansekartlegging for å konkretisere kompetansen kommunen hadde behov for i fremtiden? En slik kompetansekartlegging kan være bakgrunn for en eventuell rekrutteringsplan, både med tanke på naturlig avgang og utfordringer i forbindelse med Samhandlingsreformen som skulle innføres i 2012. Funnene jeg fikk i



spørreundersøkelsen ville gi meg retning for hva jeg videre skulle innhente av data for å kunne belyse problemstillingen min.

På enkelte spørsmål i undersøkelsen har jeg benyttet svaralternativet *Vet ikke*. Begrunnelsen for det var at jeg kunne risikere at informanten ikke hadde kjennskap til det jeg spurte om. Slik kunne jeg forhindre feilkilder i mitt materiale. Svært få informanter har brukt dette svaralternativet, og det kan se ut til at jeg har truffet godt med spørsmålene i forhold til informanten.

### *Gjennomføringen av undersøkelsen*

I følge Grønmo er gjennomføringen av strukturert utspørring avhengig av måten det gjøres på. Betydning for oppslutning på en spørreundersøkelse er informantens vilje til å svare, evne til å svare og at de forstår spørsmålene. Dette kan føre til frafall eller feil svar. Spørsmålene bør utformes enkle og være forståelige og relevante for målgruppen (Grønmo, 2007). Jeg forsøkte å motivere og legge til rette for at de skulle svare med å gi grundig og ryddig informasjon om undersøkelsen i forkant, og det ble sent påminnelse etter noen dager.

I følge Grønmo varierer svarprosenten avhengig av undersøkelse. Ved personlig intervjuing er 80 prosent eller høyere et bra resultat. På en spørreundersøkelse slik jeg har utført er det ikke uvanlig med en svarprosent på mellom 50-60 prosent.

Jeg sendte ut 83 spørreundersøkelser og fikk 59 svar innenfor fristen. En svarprosent på 71 % var mer enn jeg hadde forventet. Det at jeg oppnådde så pass høy svarprosent kan være at spørreundersøkelsen ble sendt direkte til personen som skulle svare, og at spørsmålene var relevante og mulige å svare på. En informant ringte meg direkte etter at hun fikk min forespørsel, og viste stor interesse for undersøkelsen. Hun jobbet med akkurat det jeg spurte om, og hun ville gjerne stille til intervju dersom det ble aktuelt. Henvendelsen bekreftet at hun var innenfor målgruppen som skulle besvare undersøkelsen. En annen sendte meg e-post og spurte mer omfattende om hvordan jeg skulle bruke undersøkelsen videre, og om det var mulighet for å få tilsendt resultatet av arbeidet.

Interessen for undersøkelsen var overraskende, og økte min motivasjon for arbeidet. Kanskje var interessen for undersøkelsen medvirkende til at jeg fikk såpass god svarprosent. En informant svarte at de skulle vurdere å svare, da det for tiden var stor

pågang av undersøkelser. Tidspunktet for gjennomføring kan også ha betydning for responsen som gis. Kanskje ville jeg oppnådd større svarprosent på et annet tidspunkt på året.

Undersøkelsen lå åpen på nettet i seks uker. Jeg hadde ikke erfaring med å gjennomføre undersøkelsen på denne måten. Det så ut til at det ble tilstrekkelig med tid for å gjennomføre undersøkelsen for de som ønsket å svare, og det kom ikke inn besvarelser de siste to ukene.

Jeg hadde lagt inn påminnelse om svar innen 7 dager til alle. Dette førte til at enkelte sendte meg e-post med beskjed om at undersøkelsen allerede var gjennomført, mens enkelte svarte etter påminnelsen.

#### **4.4 Kvalitativ metode**

I dette avsnittet presenterer jeg først den kvalitative metoden jeg har benyttet, og begrunnelsen for valget mitt. Deretter beskriver jeg planleggingen og gjennomføringen av innhenting av funn. Til dette benyttes de syv stadiene som er beskrevet av Kvale og Brinkmann (Kvale & Brinkmann, 2009).

Intervjuene ble gjennomført etter at den kvantitative undersøkelsen var analysert og gjennomarbeidet. Da kunne jeg gå mer i dybden på de tendensene jeg hadde funnet som kunne bidra til å belyse problemstillingen. Den kvalitative metoden ble her brukt som en oppfølging til den kvantitative undersøkelsen. Strategien jeg valgte var først å forstå de generelle resultatene fra analysen av spørreundersøkelsen for deretter å supplere med kvalitative data fra intervjuer. Forståelsen jeg fikk fra analysen av de kvantitative dataene hjalp meg strategisk når jeg skulle velge ut fenomener eller problemer jeg ville finne mer ut av i intervjuene (Grønmo, 2007).

Det er mer vanlig med motsatt rekkefølge dersom disse to metodene benyttes i en triangulering. I følge Grønmo kan jeg ved å benytte denne fremgangsmåten med kvalitativ og intensiv oppfølging av kvantitativ undersøkelse, kombinere generell oversikt i et felt med spesiell innsikt på strategisk viktige områder. Jeg hadde som utgangspunkt med mitt masterarbeid å finne tiltak som kunne bidra til økt rekruttering av lærlinger i helsearbeiderfaget.

Når jeg skulle gjennomføre datainnsamling ved intervju var det viktig at jeg hadde et klart fokus for hva jeg skulle innhente av data selv om jeg er klar over at et intervju bærer preg av å være fleksibelt. Det kan lett utvikle seg til å handle om noe annet enn det som var tenkt (Grønmo, 2007 ). Jeg tok utgangspunkt i problemstillingen og forskerspørsmålene som et bakteppe for hva jeg ville ha mer innsikt og kunnskap om. Funnene fra spørreundersøkelsen hadde jeg som grunnlag for hvilke data som var relevante for en nærmere undersøkelse i et intervju.

Basert på forskning av Chambliss og Schutt kan metodetriangulering bidra til at man som forsker kan oppveie svakheter ved for eksempel kvantitativ metode ved å benytte kvalitativ metode i tillegg (Halvorsen, 2008 ). Dersom man kan finne sammenfallende resultater ved bruk av flere metoder styrkes validiteten til studien. Dersom det motsatte inntreffer, svekkes resultatet, og man har sannsynligvis målt ulike begreper. Ved å se funnene mine opp mot hverandre kan jeg vurdere forskningens validitet (Dalland, 2007). Jeg kommer tilbake til dataenes validitet og reliabilitet i avsnitt 4.5.

Alle spørsmålene fra den kvantitative undersøkelsen går ikke igjen i intervjuene, men det er noen sammenfallende tema. I intervjuene kan jeg oppveie det at spørreundersøkelsen bare ga meg funn på få områder fra mange informanter, ved å gå mer i dybden ved i tillegg å intervjuet et begrenset antall personer. Jeg vurderte derfor denne forskningsstrategien som egnet for innhenting av data for å kunne belyse problemstillingen.

#### **4.4.1 Intervju**

Jeg valgte å benytte et semistrukturert intervju som metode for å innhente ytterligere data. Dette er et intervju som verken er helt ustrukturert eller helt strukturert, og gjennomføres vanligvis på bakgrunn av en intervjuguide (Brinkmann & Tangaard, 2010).

Med intervjuer kan jeg innhente empirisk kunnskap om intervjupersonenes opplevelser av et tema, her lærlingordningen, og kommunenes arbeid med rekruttering (Kvale & Brinkmann, 2009 s.121).

Jeg ønsket å se nærmere på dataene jeg hadde samlet inn gjennom spørreundersøkelsen angående kommunenes forvaltning og arbeid rundt lærlingordningen.

Det ble gjennomført intervjuer med to informanter fra to kommuner.

### *Utvalg av informanter*

Jeg gjorde et strategisk utvalg av informanter. Jeg ønsket informanter jeg mente kunne fortelle om de fenomenene jeg var ute etter (Dalland, 2007). Jeg ønsket å innhente informasjon fra et utvalg som kunne gi meg innsikt i hvordan kommunen konkret arbeidet med rekruttering av helsefagarbeiderlæringer og politikernes rolle.

Jeg tok kontakt med kommunalsjefer i to kommuner, med forespørsel om deltakelse i intervju. Jeg ønsket å gjennomføre intervjuene personlig, og jeg valgte ut to kommuner det var mulig å møte. Jeg kjente til begge kommunene fra eget arbeid. Kommunene hadde jobbet med lærlingordningen for helsefagarbeidere fra 2008, og hadde rekruttert læringer. Jeg vurderte også at deres erfaring ville være verdifull for å skaffe innsikt i hva som vil være viktig å legge vekt på i fremtiden for å rekruttere tilstrekkelig med helsefagarbeidere.

I følge tidligere forskning var det størst utfordringer med rekruttering av helsefagarbeiderlæringer i store sentrale kommuner der utdanning og jobbmulighetene er flere. Det var interessant å se om det var forskjeller i disse tilsynelatende like kommunene angående deres erfaring med rekruttering av læringer i helsearbeiderfaget, og hvordan de organiserte eget arbeid med lærlingordningen. Tidligere erfaring var at begge kommunen var attraktive for elevene å søke seg til, både på grunn av sentral beliggenhet og nærhet til flere videregående skoler.

Det ble gjennomført intervjuer med to personer ansatt i kommunene, en kommunaldirektør med ansvar for helse- og omsorgssektoren og en person med det faglige og administrative ansvaret for helsefagarbeiderlæringer i egen kommune. Planen min var å intervju to helsesjefer, men den ene helsesjefen delegerte deltakelse på intervjuet til ansvarlig for lærlingordningen.

Jeg vurderte dette frem og tilbake. Ulempen ved ikke å intervju to med samme stilling var at utvalget ble ulikt, og vanskelig kunne sammenlignes på alle områder. Det ville ikke være problematisk å velge ut en nye informant, men jeg kjente den aktuelle kandidaten fra tidligere. Hun hadde god innsikt og kjennskap til kommunens arbeid med læringer på alle plan, og hadde nær kontakt med ledelse i kommunene i forbindelse med lærlingordningen. Ut fra min kjennskap til informanten vurderte jeg det dithen at

hun kunne bidra med relevant informasjon om tema, og benyttet vedkommende som informant til tross for at hun ikke var helsesjef eller kommunaldirektør. Dersom intervjuene ikke bidro til å belyse problemstillingen min ville jeg vurdere å gjennomføre et nytt intervju.

Det første intervjuet ble gjennomført med kommunaldirektør med ansvar for helse -og sosialsektor (informant A). Informanten hadde nesten ti års erfaring som leder for helse- og omsorgssektoren i kommunen. Kommunen hadde oppnådd ca. 50 prosent andel lærlinger i forhold til anbefalinger fra KS.

Det andre intervjuet med fag- og administrativt ansvar for lærlinger i helsearbeiderfaget (informant B). Informanten hadde vært med å starte arbeidet med lærlingordningen for helsearbeiderfaget, og hatt ansvaret for etablering og driften av lærlingordningen for helsefagarbeiderlærlinger siden 2008. Kommunen hadde oppnådd måltallet fra KS.

Begge kommunene var forholdsvis store, med innbyggertall mellom 30-50 000.

Informantene til intervjuene ble kontaktet via telefon og informert om bakgrunn for henvendelsen og prosjektets hensikt. Jeg sendte deretter en e-post med samme informasjon og bad om en bekreftelse på deres deltakelse (vedlegg 7). Vedlagt e-posten var også et informert samtykke for underskriving (vedlegg 3).

Det ble raskt avtalt tid og sted for gjennomføring av intervjuene. Etter informantenes ønsker ble intervjuene avholdt på deres kontorer. Jeg vurderte å sende intervjuguiden til informanten i forkant av intervjuet. På en side ønsket jeg at vedkommende skulle kunne forberede seg, og eventuelt sette seg inn i temaene. På den andre siden vurderte jeg det som positivt at samtalen ikke skulle bli konstruert med svar som i stor grad var forberedt. Jeg ønsket at intervjuerne skulle kunne svare fritt og uavhengig, og valgte derfor bare å sende informanten temaene før samtalen.

### *Planlegging og gjennomføring av intervju*

I dette avsnittet beskriver jeg hvordan planlegging og gjennomføring av intervjuene ble gjennomført. Beskrivelsen tar utgangspunkt i de syv fasene som er beskrevet av Kvale og Brinkmann med tematisering, planlegging, intervjuing, transkribering, analysering, verifisering og rapportering (Kvale & Brinkmann, 2009).

### **Tematisering**

Når jeg skulle i gang med planlegging og gjennomføring av intervjuene startet jeg med å tenke igjennom temaer jeg ønsket å vite mer om. Jeg tok utgangspunkt i data jeg allerede hadde, og spurte meg selv om hva jeg ville vite mer om. Målet var at jeg skulle innhente data som kunne belyse problemstillingen og forskerspørsmålene mine ytterligere. Det var nødvendig å benytte en metode der jeg kunne komme ned i dybden på tema jeg allerede visste litt om. Jeg ønsket å vite hvordan de som satt med ledelsen i helse- og omsorgssektoren opplevde egen sektors arbeid med lærlingordningen, hva de tenkte om rekruttering og tiltak, prosess rundt politisk vedtak om inntak av lærlinger og funn jeg hadde samlet inn. Temaene var utviklet på bakgrunn av forskerspørsmålene mine, funnene i spørreundersøkelsen og dokumentanalysen.

### **Planlegging**

Jeg prøvde ulike maler for hvordan intervjuguiden skulle se ut. Jeg ønsket en guide som jeg lett kunne forholde meg til, og som ikke tok min oppmerksomhet på bekostning av å følge med i samtalen. Et semistrukturert intervju er basert på en intervjuguide med tema, hvor informanten snakker forholdsvis fritt. Jeg hadde en formening om tema og spørsmål jeg ville vite mer om, og ønsket å sikre at informanten ville fortelle om dette.

Jeg utformet først en mal for intervjuguiden med store felt der det var mulighet å notere. Da jeg ville ta opp samtalen, ønsket jeg allikevel ikke å notere mye underveis.

Guiden ble utformet etter oppsett fra Brinkmann og Tanggaard med utgangspunkt i forskerspørsmålene (Brinkmann & Tangaard, 2010). Ut fra forskerspørsmålene lagde jeg intervju spørsmål jeg kunne støtte meg til underveis i samtalen om nødvendig. I følge Brinkmann og Tanggaard oppdeles forskerspørsmålene og intervju spørsmålene i en guide, fordi et forskerspørsmål sjelden er et godt intervju spørsmål. Forskerspørsmål søker ofte forklaring på fenomener, prosesser eller sammenhenger. Spørsmålene i et intervju bør være mer muntlig og konkret og få frem intervju personens beskrivelse av fenomener (Brinkmann & Tangaard, 2010). Når jeg kan konsentrere meg om emnene vi skal snakke om, det mellommenneskelige samspillet i samtalen, ordbruken, tonefallet, informantens mimikk og kroppsspråk kan jeg bedre analysere samtalen og innholdet i etterkant (Kvale & Brinkmann, 2009). Jeg ønsket å høre om deres kjennskap og erfaring med de fenomener jeg ønsket å få mer kunnskap om. Jeg hadde mål om å være fleksibel i samtalen, og å kunne ta tak i interessante utsagn der de kom. Jeg la opp

til at informantene skulle fortelle fritt, men ut fra tema jeg presenterte. Det jeg eventuelt ville miste ved et semistrukturert intervju var å få stilt de samme spørsmålene til alle informantene. Det vurderte jeg som mindre viktig i min sammenheng, og var som nevnt interessert i å gripe det jeg fant interessant i samtalen. Mine intervjuer ville kunne få litt ulike tema, ut fra det informantene ønsket å fortelle. Her kunne det være forskjeller i kommunene som jeg kunne få bedre frem ved ikke å låse meg til helt bestemte spørsmål. Dersom jeg ikke fant funnene relevante ville jeg vurdere å gjennomføre ytterligere intervjuer.

Det at intervjuene ble foreslått gjennomført på informantenes kontor vurderte jeg frem og tilbake. Det var ikke det mest gunstige for egen del., men jeg godtok dette etter en diskusjon med meg selv. På deres kontor hadde jeg få muligheter til å begrense forstyrrelser underveis, og kunne heller ikke i noen grad påvirke hvordan rommet var tilrettelagt for å ha et behagelig intervju.

Ved tidligere intervjuer har jeg lagt vekt på rommets egnethet for intervju, hvordan jeg skal plassere meg i forhold til den jeg intervjuer og at jeg sørget for ikke å bli forstyrret. Jeg vurderte det slik at jeg ved å forberede meg godt kunne distraheres mindre av de ytre rammene. Hvordan informantene ville takle å bli forstyrret var det ikke lett å forberede seg på.

Fordelen for informantene med å gjennomføre intervjuet på eget kontor, var at de var i kjente omgivelser, og at de kunne føle seg mer komfortable på egen arbeidsplass. Den første informantene hadde jeg ikke møtt tidligere, men hadde blitt fortalt at hun var lett å prate med. Den andre informantene kjente jeg til, og antok at hun ville fremstå som trygg og meget godt kunne sitt fagområde og lærlingordningen. At jeg visste dette i forkant gjorde det enklere for meg å gjennomføre intervjuet på deres kontor. Jeg følte meg selv trygg på intervjurollen, og kom frem til at det ikke ville ha stor innvirkning for egen del hvor intervjuene ble gjennomført. Jeg forberedte meg godt, hadde med meg nødvendige notater og møtte opp i god tid.

### **Intervjuing**

Informantene tok meg hyggelig i mot, og jeg ble servert kaffe. Vi satt på hver vår side av et bord på begge kontor. Jeg observerte at begge satte telefonene sine på lydløs eller opptatt, og virket avslappet i intervjusituasjonen. Jeg innledet med å forsikre meg om at

de ikke hadde innvendinger mot opptak av samtalen, og begge leverte meg informert samtykke før vi startet intervjuet.

Jeg opplevde at jeg hadde forberedt meg godt, og at jeg ved oppstartene av samtale hadde de formelle krav til et intervju i orden. Opptakeren fungerte, jeg var avslappet og kunne lett delta i samtalen.

Samtalene ble innledet med at jeg fortalte kort om bakgrunnen for forskningen, og viste til e-posten jeg hadde sendt i forkant. Jeg orienterte først kort om egen spørreundersøkelse og erfaring fra eget arbeid. Jeg viste innledningsvis også til at deres kommune hadde tradisjon for å ta inn lærlinger gjennom flere år, og at jeg kjente litt til kommunen gjennom eget arbeid. Jeg fortalte at jeg opplevde at mange ungdommer ønsket seg lære plass i kommunen, og ønsket med det å legge grunnlag for en hyggelig samtale.

På det første og innledende spørsmålet bad jeg informantene fortelle om kommunens arbeid med rekruttering av lærlinger i helsearbeiderfaget. Samtalene gikk lett, og de fortalte villig om deres arbeid. Begge viste interesse for lærlingordningen, og jeg fikk inntrykk av at begge hadde god innsikt i fag- og yrkesopplæring. Jeg oppfattet også at de var ærlig i sine svar, da begge fortalte villig om eget arbeid, også om utfordringen kommunen hadde.

Det ble ingen forstyrrelser underveis i intervjuene. I det første intervjuet var jeg som intervjuer litt for ivrig, og var flere ganger i ferd med å snakke i munnen på informanten. Dette skjedde da jeg følte jeg hadde behov for å forklare noe, vise til en undersøkelse eller dele en erfaring.

Jeg tok med meg erfaringen fra første intervju, og gjorde små justeringer i det andre. Justeringene gikk på at jeg ønsket å snakke mindre selv i det andre intervjuet, og at jeg skulle slippe litt på kontrollen i forhold til spørsmål jeg hadde forberedt. Jeg ville legge til rette for at informanten skulle få mer tid når hun svarte. Jeg tenkte at det ville bli en fordel for meg med flere pauser underveis som kunne gi meg tid til å tenke ut gode oppfølgingsspørsmål. Jeg opplevde at jeg i større grad lot informanten snakke i andre intervju, og at jeg var mindre opphengt i intervjuguiden. Den andre informanten viste også stort engasjement. Ved flere anledninger viste hun meg bilder og reportasjer for å dokumentere arbeidet de gjorde i kommunen.

Intervjuene tok henholdsvis 46 og 52 minutter.



Til slutt i samtalene oppsummerte jeg det vi hadde snakket om, og sjekket ut om det var mer de ønsket å tilføye. De fikk tilbud om å få tilsendt transkriberingen for gjennomlesning og godkjenning, noe begge informantene takket ja til. Jeg fikk godkjenning av transkriberingen fra begge informantene uten at det var innspill til endringer.

### **Transkribering**

Ved at jeg gjorde om de muntlige samtalene til skriftlig tekst gjorde jeg en transkripsjon. Å transkribere betyr å transformere, skifte fra en form til en annen (Kvale & Brinkmann, 2009). Intervjuene ble skrevet ned direkte etter at de var gjennomført. Jeg skrev ned det som ble sagt samtidig som jeg lyttet til opptaket. Jeg gikk ofte tilbake for å få med meg alt. I det som blir skrevet er det vanskelig å få frem bruk av ironi og det ikke-verbale språket. Dette kan ha stor betydning for innholdet i det som blir sagt. Jeg noterte latter og sukk enkelte steder i intervjuet. Det ga meg anledning til å få med meg stemningen i samtalen og tolke enkelte utsagn på en bedre måte. Jeg skulle bruke transkripsjonene som en lettest utgivelse av intervjupersonenes historier, og det var jeg selv som skulle analysere innholdet i etterkant.

### **Analysering**

I dette avsnittet beskriver jeg hvordan analysen av intervjuene er gjennomført. Først kort hva jeg forstår med begrepet analyse og hvordan analyseringen skjedde i flere trinn.

Intervjuanalyse foregår gjerne i flere trinn (Kvale & Brinkmann, 2009). Den som blir intervjuet beskriver spontant sin livsverden. Mine informanter beskriver for meg hvordan de arbeider med rekruttering av lærlinger. Her skjer det lite tolkning eller forklaring. Jeg sitter og lytter, gir respons for å bekrefte det som blir sagt og forsøker å la informanten prate fritt.

Deretter oppdages nye forhold underveis i intervjuet. Informantene ser betydningen i det de sier, og ser sammenhenger. Et eksempel på dette var at informant A, etter at hun hadde forklart hvordan de jobber med lærlingene i kommunen, konkluderte at de er i ferd med å få til et godt system for å jobbe med lærlinger.

I tredje trinn fortolker og fortetter jeg det som blir fortalt og her kan jeg sjekke ut hva informantene egentlig mener med oppklarende spørsmål. Jeg kan også forsøke å få bekreftelse på at jeg har rett forståelse av det som er sagt.

I fjerde trinn tolker jeg de transkriberte intervjuene. Jeg gjennomførte transkriberingen og tolkningen alene. I analysen utvikles den egentlige meningen i det som er sagt. I tolkningen og analysen benyttet jeg den transkriberte samtalen, som var satt inn i et dokument med tre kolonner. Utskriften av intervjuet stod i den første kolonnen, meningsfortettingen ble gjort i den andre og kategorisering, analyse og fortolkning notert i den tredje.

I femte trinn kan det skje en gjenintervjuing, der det ferdig tolkede og analyserte intervjuet sendes til den som ble intervjuet for en gjennomlesing. Her gis det mulighet til å komme med tilbakemeldinger som føre til endringer eller utdypinger. Fordi opptaket av intervjuene var gode, og at det ikke var noe som var uklart for meg, jeg forstod det faglige innholdet godt, valgte jeg ikke å sende det tolkede materialet til intervjupersonene. Dersom fagområdet hadde vært ukjent for meg, eller begrep som var uklare, hadde jeg vurdert å sende materialet til informantene.

Et mulig sjette trinn ville vært å utført noe i handling, som en konsekvens av funn som er gjort. For meg kan det være at den nye kunnskapen benyttes i videre arbeid når studiet er avsluttet (Kvale & Brinkmann, 2009).

I analysearbeidet benyttet jeg utskriftene av de transkriberte intervjuene. Jeg leste først igjennom intervjuet og skaffet meg en oversikt over innholdet. Deretter trakk jeg ut nøkkelord, utsagn og meningsenheter ut fra tekstene, og noterte disse i høyre kolonne for teksten. Dette ble igjen benyttet i analysen der de ble brukt for å sammenligne likheter og forskjeller i funnene. Ut fra analysen kan jeg mulig oppdage nye sammenhenger eller kanskje se flere motsetninger og uenigheter.

#### **4.4.2 Dokumentanalyse**

Ulike dokumenter ble benyttet som kilder for å tilegne meg kunnskap om fenomenene jeg forsket på. Grønmo beskriver denne form for dokumenter som dokumentarisk materiale og som kan analyseres for å få frem relevant informasjon om det jeg vil undersøke. Ofte er materialene skriftlige, slik som jeg har benyttet. Dokumenter kan

inneholde meningsytringer, oppfatninger, standpunkter eller vurderinger fra de som står bak dokumentene. Eller det kan være at dokumentene får frem meninger eller informasjon om aktører (Grønmo, 2007).

I hovedsak har jeg benyttet tidligere forskningsrapporter, offentlige dokumenter som stortingsmeldinger og en offentlig utredning. Fokuset var fag- og yrkesopplæring og lærlingordningen, og det ble derfor foretatt et utvalg av rapporter og dokumenter som omhandlet områdene. Jeg gikk igjennom både gamle og nye dokumenter, da det var relevant å få innsikt i historikk, utvikling som har vært og tanker for fremtidig fag- og yrkesopplæring. Rapporter som er benyttet er offentlige og åpne for allmennheten.

Dokumentene ble systematisk gått igjennom og undersøkt. Jeg laget matrise/tabell der jeg laget kategorier der det aktuelle materiale fra dokumentene ble satt inn. Kategoriene var *tiltak som fremmer inntak av lærlinger, organisering av lærlingordningen, årsaker til at ungdom ikke får lære plass, årsaker til at ungdom velger bort læretid, hva fremmer lærlingordningen*. Ut fra denne tabellen kunne jeg skaffe meg oversikt over de ulike funnene og foreta analysen

## **4.5 Dataenes validitet og reliabilitet**

Det er i følge Dalland to krav som stilles i forhold til hva data i forskning kan brukes til, og i hvilken grad dataene har verdi for undersøkelsen (Dalland, 2007). Det ene er dataenes validitet, og kravet er at dataene skal ha relevans for problemstillingen. Det andre er dataenes reliabilitet, og handler om hvor pålitelig datainnsamlingen har vært. Innsamlingen bør være så nøyaktig som mulig, uten feil.

### **4.5.1 Validitet**

I et strukturert intervju som en spørreundersøkelse er, er spørsmålene ferdig formulert og systematisert. Her ligger kravet til relevans i spørsmålene. Spørsmålene jeg valgte ut skulle fange opp de sentrale sidene ved problemstillingen, og bidra til at problemstillingen ble belyst. Når jeg utviklet spørreundersøkelsen hadde jeg en formening om hva jeg ville ha informasjon om. Det at jeg kjente området forholdsviss godt hjalp meg til å stille relevante spørsmål noe som bidrar til å øke validiteten.

Validiteten refererer til dataenes gyldighet i forhold til om de svarer på problemstillingen som skal besvares. Spørsmålene jeg har stilt, vurderer jeg som relevante for å kunne svare på problemstillingen og forskningsspørsmålene.

Jeg har benyttet ulike metoder for å belyse problemstillingen som etter min mening er på å styrke validiteten på mitt forskningsarbeid. Høy reliabilitet er en forutsetning for høy validitet, og et datamateriale kan ikke være gyldig eller relevant for problemstillingen dersom materialet ikke er pålitelig. På en annen side er ikke høy reliabilitet garanti for høy validitet (Grønmo, 2007).

Jeg valgte å utforme en spørreundersøkelse som ikke var svært omfattende. Denne skulle følges opp med en kvalitativ undersøkelse hvor jeg ville jeg ha anledning til å spørre mer inngående på områder som den kvantitative ikke berørte.

Når det gjelder de kvalitative dataene så vurderer jeg disse som gyldige og at de har relevans for prosjektets problemstilling. Spørsmålene ble utformet på bakgrunn av egne funn, tidligere rapporter, empiri og erfaring på fagfeltet. Jeg mente jeg hadde tilstrekkelig innsikt i temaet på dette tidspunktet i prosessen for å kunne vurdere spørsmålene og temaenes relevans, og foretok derfor ikke prøveintervju. Dersom jeg hadde gjennomført innsamlingen av data tidligere i prosessen eller i motsatt rekkefølge, ville jeg vurdert å gjøre prøveintervju.

Før intervjuet hadde jeg gjort meg opp en mening om hva jeg vil vite mer om, og relevansen vil være knyttet til om jeg klarer å få frem viktige sider ved fenomenene jeg vil få innsikt i. Rekkefølgen på spørsmålene mine hjalp meg med å holde oppmerksomheten på undersøkelsen og det jeg vil vite mer om. Jeg ønsket å gjennomføre et delvis strukturert intervju, hvor jeg både ønsket å sikre at jeg fikk svar på det jeg ønsket å vite mer om, samtidig som jeg ønsket at informanten skulle kunne snakke fritt uten at jeg styrte samtalen for i stor grad.

I forberedelsene til intervjuene tenkte jeg gjennom utfordringene med at jeg også i kraft av min stilling er involvert i feltet. Jeg har samarbeidet med personer i regionen og kjente til mange av de utfordringene som ble beskrevet. Det var viktig at jeg var meg bevisst dette når jeg gikk inn i intervjuene, og forsøkte å fremstå som nøytral underveis i samtale. Jeg ønsket å bidra til at informantens mening og livsverden kom frem i størst mulig grad, uten at de skulle farges av meg. Det at enkelte av mine funn samsvarer med funn fra andre forskere øker validiteten. Funn i min studie vurderer jeg

til å være generaliserbare, og kan gjelde også andre som ikke har deltatt i undersøkelsene (Halvorsen, 2008).

I den kvantitative undersøkelsen har alle informantene svart på samme spørsmål og fått samme informasjon i forkant av gjennomføringen. Det kan være at mine informanter innehar ulike stillinger, noe som kan påvirke funnene. Felles for dem er at de alle har ansvar for lærlingordningen. Det kan være at enkelte informanter har ansvar for lærlinger i alle fag, mens andre har ansvar kun for lærlinger i helsearbeiderfaget. Det kan ha innvirkning på svarenes validitet, i forhold til om de kjenner like godt til det som det spørres om. Det er få som har svart «vet ikke» på spørsmålene, og det kan derfor se ut til at de fleste kan gi pålitelige svar.

Validiteten i dataene fra spørreundersøkelsen og intervjuene mener jeg er god. Spørsmålene ble utformet for å svare på problemstillingen og forskerspørsmålene. Jeg la vekt på enkle formuleringer i spørsmålene, og enkelte begreper og svarkategorier ble forklart. Målet var at informantene skulle forstå spørsmålene best mulig, og dermed svare på det jeg spurte om. Det at få informanter har benyttet «vet ikke» som svaralternativ har jeg tolket som at spørsmålene var enkle å forstå, og at jeg har nådd målgruppen med spørsmålene. De kvalitative dataene mine samsvarer med funnene gjort av andre forskere når det gjelder å se nødvendigheten av å rekruttere helsefagarbeidere, noe som styrker validiteten av mine funn.

Metodetriangulering er også med på å øke dataenes validitet . Både det at funn belyses fra flere kilder og at andre forskere har samme funn, styrker validiteten av data.

I følge Grønmo kan metodetriangulering gi muligheter for teorimangfold og danne grunnlag for faglig fornyelse. I tillegg styrkes også tillitten til metodene og analyseresultatene, og kombinasjonen kan gi et fruktbart resultat (Grønmo, 2007 ). Jeg fikk for eksempel utvidet innsikt i at det eksisterte ulike begreper for rekrutteringsplaner i kommunene når jeg intervjuet mine informanter. Dette kom ikke frem i spørreundersøkelsen.

#### **4.5.2 Reliabilitet**

Jeg benyttet dataprogrammet Questback som verktøy når jeg utviklet og gjennomførte spørreundersøkelsen. Programmet fungerte uten tekniske utfordringer.

Det var ingen henvendelser underveis den tiden undersøkelsen var aktiv. Spørsmålene ble prøvd ut i forkant av utarbeidelse av elektronisk versjon, og denne ble igjen testet før bruk. Reliabiliteten er høy dersom undersøkelsen og innsamlingen gir pålitelige data og målingene er gjort nøyaktig. En annen skal kunne gjøre samme undersøkelse og få samme resultat. Det blir lav reliabilitet dersom det er stor variasjon i materialet som skyldes stor variasjon i utforming av undersøkelse og innsamling.

For at data også skal være pålitelige må de være samlet inn på en måte som er fri for unøyaktigheter og feil (Dalland, 2007). Jeg mener spørreundersøkelsen er gjennomført på en sikker og pålitelig måte, og dataene som er samlet inn er pålitelige.

Det kan være usikkerhet knyttet til om det er rette vedkommende som har gjennomført undersøkelsen. Jeg har ingen garanti, fordi undersøkelsen ble utført uten at jeg har var tilstede.

Jeg mener de kvalitative dataene mine er samlet inn og behandlet på en ryddig og forsvarlig måte. Jeg stilte spørsmål så konkret og klart som mulig, og sjekket ut min egen forståelse i svarene underveis. Jeg opplevde at informant A ved en anledning var uenig med meg, og at vi hadde ulik oppfatning når det gjaldt mengden søkere til lære plass i helsearbeiderfaget. Dette tolket jeg som at hun fulgte godt med, var engasjert i temaet og turte å være ærlig i samtalen.

Opptaket av begge intervjuene var av god teknisk kvalitet, og ble derfor tydelige. Transkriberingen utførte jeg og for å forhindre feil her som kunne ført til feil i tolkningen av dataene.

### **4.5.3 Rapportering**

Rapporteringen skjer gjennom publisering av rapporten til Høgskolen i Oslo Akershus. Den skal legges ut på skolens nettside ODA. Utover dette vil den kunne distribueres til andre interesserte.

## **4.6 Kildekritiske vurderinger av data**

Før man skal i gang med å innhente kilder til et studie bør man foreta kritiske vurderinger av kildene man skal bruke (Grønmo, 2007 ). I følge Grønmo bør det gjøres

grundige overveielser av de konkrete kildene, og kildene må brukes på en forsvarlig måte.

Grønmo skisserer fire måter å foreta kildekritiske vurderinger på. For det første måtte jeg vurdere *tilgjengeligheten* til kildene jeg ønsket å benytte. I den kvantitative undersøkelsen ønsket jeg å gjennomføre en spørreundersøkelse blant de i kommunen som var ansvarlige for lærlingene. I tidligere forskning kunne jeg se at tilsvarende kilder var benyttet, noe som bidro til at jeg vurderte dem som tilgjengelig også i dette studiet.

Det samme var tilfelle for målgruppen jeg hadde i den kvalitative undersøkelsen. Helsesjefer og kommunaldirektører var kilder i flere av rapportene jeg selv hadde benyttet i dokumentstudiet. Her opplevde jeg derimot at en av helsesjefene jeg forespurte delegerte forespørselen til sin ansvarlige for lærlingene i sektoren. Begrunnelsen var mangel på tid.

For det andre skal kildene velges blant de tilgjengelige kildene som kan bidra med den mest relevante informasjonen når det gjelder problemstillingen i den aktuelle studien (Grønmo, 2007). I dette prosjektet har jeg valgt informanter som jobber tett på feltet og som jeg mener har relevans slik Grønmo beskriver det.

Det tredje er at vi må være sikre på at kildene er autentisk eller ekte. Ekthet kan være vanskeligere å sjekke i følge Grønmo dersom det benyttes dokumentanalyse der personlige meninger skal frem. I spørreundersøkelsen har jeg ingen garanti for at det er rette vedkommende som har svart da den er gjennomført digitalt. Men fordi den er sendt direkte til informantens e-post, slik det fremkommer i avsnitt 4.3.1, kan jeg ha økt muligheten til at kilden er autentisk. I et intervju unngår man problemet med autenticitet.

Som det fjerde må vi kunne ha troverdighet til den informasjonen vi mottar, uansett hvilken metode som benyttes. I følge Grønmo kan det være vanskelig å vurdere troverdighet i kildene våre. Men det er viktig å tenke igjennom om et datagrunnlag kan være påvirket av informanter som ønsker å imponere, oppgir feil svar for å dekke over noe eller om de vil fremme spesielle interesser. Jeg ser at det kan være viktig å vurdere troverdigheten i et intervju som mitt, der det spørres om hvorvidt kommunen har nådd anbefalt måltall for rekruttering av lærlinger, og om kvalitet på samarbeid og informantenes innsats for å øke rekrutteringen. På den andre siden må jeg som intervjuer også balansere min egen væremåte og opptre etisk forsvarlig. Et

grunnleggende dilemma er om det er min rett til fritt å innhente kunnskap og samfunnets behov for å løse utfordringer, eller individets rett til å bestemme selv og verne om sitt privatliv som skal tillegges størst vekt (Halvorsen, 2008).

Jeg opplevde at informantene i intervjuene var ærlige, og at de åpent fortalte om utfordringene kommunen hadde. Det virket ikke som om de tok utfordringene personlig. På den andre siden var jeg oppmerksom der de snakket positivt om egen innsats. Jeg anerkjente det positive samtidig som jeg forsøkte å vurdere objektivt. Samtidig hadde jeg med meg egen kunnskap inn i samtalen og kunne sjekke ut det som ble sagt opp mot egen erfaring.

Når det gjelder dokumentanalyse bør det vurderes om dokumentene er hva de fremstår som , og at de ikke er fremstilt av andre enn oppgitt forfatter. I følge Grønmo er det i tillegg viktig å foreta kontekstuell vurdering av tekster som velges i datainnsamlingen. Jeg har valgt ulike forskningsrapporter som omhandler samme eller nærliggende temaer. Rapportene er levert av ulike forskningsinstitutt og forskere. Enkelte forskere går igjen, da de har skrevet om feltet i en årrekke. Forskerne er godt kjent med feltet, og gjør det mulig å se fag- og yrkesopplæringen inn i en historisk utvikling. Flere av rapportene bygger på hverandre, og belyser videregående opplæring og fag- og yrkesopplæring fra ulike perspektiver. Ulike institutter har levert deler av forskning til et større forskningsprosjekt, blant annet til evalueringen av Kunnskapsløftet.

Rapportene jeg har oppgitt som kilder er i stor grad skrevet på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og inkluderingsdepartementet og KS. Målgruppen for forskningen er de som har interesse for og har påvirkning på feltet. Det kan blant annet være ansatte i utdanningsetaten med skoleiere, skoleledere og øvrige pedagogisk personale, ansatte i privat og offentlig sektor eller andre.

Jeg har skaffet meg ytterligere innsikt i fag- og yrkesopplæringen og lærlingordningen i offentlig sektor gjennom bruk av metodene jeg har valgt i innhenting av data. Metodene mener jeg har vist seg egnet til å belyse problemstillingen og forskerspørsmålene for dette forskningsprosjektet.

For at jeg skal kunne forstå budskapet er det nødvendig å tolke innholdet (Grønmo, 2007 ). I rapportens kapittel fem og seks gir jeg en presentasjon av mine funn og analyserer og drøfter disse.



I dette kapitlet har jeg innledet litt generelt om valg av metode i forskning. Jeg har presentert forskningsdesignet gjennom en modell og deretter beskrevet de tre metodene jeg har benyttet. Jeg har gjort rede for hvordan jeg planla og gjennomførte innhenting av data. Til slutt har jeg noen betraktninger om dataenes reliabilitet og validitet samt kritiske vurderinger av kilder.

Neste kapittel omhandler presentasjon og analyse av funn.

## **5 Resultater og presentasjon av funn**

I dette kapittel presenteres funn og analyse fra spørreundersøkelsen og intervjuene. Jeg har gjort et utvalg av funn jeg mener kan belyse prosjektets problemstilling og forskerspørsmål, og derfor er ikke alle funn presentert. Funn fra dokumentanalysen tas inn i drøftingskapittelet.

Strukturen i kapittelet består i at funnene presenteres i kategorier på bakgrunn av spørsmål i spørreundersøkelsen. Funnene fra spørreundersøkelsen presenteres før funn fra intervjuene.

### **5.1 Bakgrunnsdata innbyggertall og antall lærlinger**

Bakgrunnsdata er innhentet for å kunne få informasjon om informantenes kommune i forhold til innbyggertall og omfanget av lærlinger. Informantene jeg har spurt svarer at kommunene har et innbyggertall fra ca. 870 til 74 000 innbyggere. Det var flest kommunene med innbyggertall mellom 1000 og 40 000 innbyggere. Det ser ut til at jeg har fått med et bredt spekter av både små og store kommuner i mitt utvalg.

SSB har kategorisert kommunene i Norge inn i fem ulike størrelser. Jeg har satt størrelsene inn i en tabell og gir her en oversikt over fordelingen av informantene i den kvantitative undersøkelsen (tabell 1).

Første kolonne viser inndeling etter innbyggertall i kommunen, den midterste antall kommuner i Norge med de ulike innbyggertall og høyre kolonne viser antall informanter jeg har i de respektive grupperingene. Oversikten viser at jeg har jevn spredning av informanter, der kommuner i alle størrelser er representert. Jeg har ingen oversikt over, eller årsaken til de kommunene som ikke har besvart undersøkelsen.

## Oversikt over størrelse på kommuner i Norge og fordeling av informanter i spørreundersøkelse

| Antall innbyggere i kommunene: | Antall kommuner i Norge: | Fordeling respondenter kvalitativ undersøkelse: |
|--------------------------------|--------------------------|---|
| Færre enn 2499                 | 129 kommuner             | 12  |
| 2500-4999                      | 106 kommuner             | 10  |
| 5000 – 9999                    | 91 kommuner              | 9   |
| 10 000- 24 999                 | 69 kommuner              | 16  |
| 25 000 eller flere             | 35 kommuner              | 12  |

Tabell 1: Informanter i kvantitativ undersøkelse Kilde: SSB

KS har et uttalt måltall om at kommunene bør ha en lærling per 1000 innbyggere. Mine funn viser en stor variasjon på antall lærlinger i kommunene. Svarene varierer fra 1 lærling per 217 innbyggere til 1 lærling per 3050 innbyggere. Litt over halvparten av kommunene har ansatt det antall lærlinger som KS oppfordrer til. 16 av kommunene som har minimum 1 lærling per tusen innbygger har opp til 6000 innbyggere. Det kan se ut til at det er de mindre kommunene som har flest lærlinger sett i forhold til innbyggertallet.

Kommunene hadde fra null til 45 lærlinger i helsearbeiderfaget. Alle informantene, bortsett fra fem kommuner, hadde helsefagarbeiderlærlinger. 16 av kommunene svarte at det vil være nødvendig at de får nok søkere til lære plassene dersom de skal klare å holde antallet lærlinger stabilt, eventuelt øke antallet for fremtiden. Mange av disse kommunene har fra null til to lærlinger, og det kan se ut som at mangel på søkere er årsaken til at de ikke har lærlinger i dette faget.

To av informantene, der kommunen hadde et betydelig antall lærlinger i Helsearbeiderfaget (23 og 39 stk) svarer også det er nødvendig at det er søkere til lære plassene dersom de skal kunne rekruttere tilsvarende eller flere lærlinger i fremtiden. De nevnte kommunene hadde henholdsvis 16 200 og 74 000 innbyggere, så de kan karakteriseres som store i denne sammenhengen. Den største av disse kommunene hadde ikke nådd måltallet med en lærling per 1000 innbygger.

I kvalitative funn hadde ikke kommunen til informant A nådd måltallet , mens kommunen til informant B hadde nådd måltallet.

## **5.2 Nesten halvparten av kommunene har en rekrutteringsplan**

Her presenteres funn knyttet til kommunenes plan for rekruttering av lærlinger. Spørsmål 15 spurte informantene om deres kommunene hadde en plan for rekruttering, der lærlinger var omtalt.

23 av 59 informanter svarte at kommunen ikke hadde en plan for rekruttering der lærlinger var omtalt. 26 svarte ja til dette, mens 10 svarte at de ikke visste. Flertallet har en plan for rekruttering av lærlinger. Det ser ikke ut til å være stor grad av sammenheng mellom hvorvidt kommunene har en plan for rekruttering og om de har en lærling per 1000 innbygger.

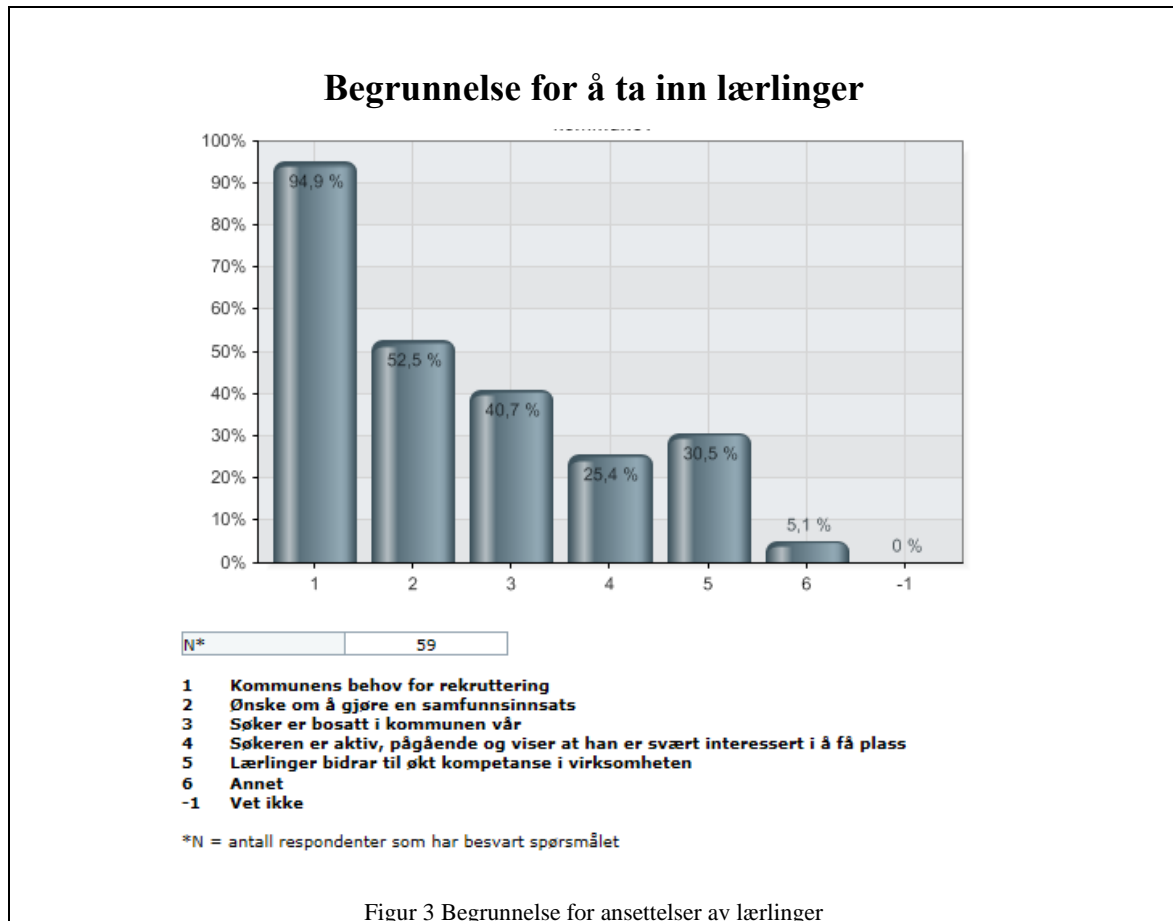
Det er flere kommuner som har en plan fremfor de som ikke har, og følger dermed oppfordringene fra KS og regjeringen. Det er ingen klar sammenheng i forhold til om kommunene har en plan for rekruttering og om de har en lærling per 1000 innbygger.

Informant A svarte at det jobbes etter en strategiplan for helse- og omsorgstjenesten. Den sier noe om behovet framover og hvordan kommunen skal innrette tjenestene sine. Sektoren er i en prosess der de skal vurdere hva de vil med sykehjemmene sine og hva de skal brukes til. Behovet for kompetanse vil avhenge noe av dette i tiden som kommer.

Informant B svarte at kommunene har en rekrutteringsplan og en kompetanseplan. Begge planene er under revidering, fordi sektoren har vært igjennom en omorganisering. Det utarbeides nå en strategisk kompetanseplan og lærlingordningen er lagt inn. I arbeidet med denne skal det gjøres et dypdykk for å se på hva de har og hva behovet er for fremtiden. Informant B mener antall helsefagarbeiderlærlinger er dimensjonert i samsvar med kapasiteten for å gi god opplæring.

### 5.3 Bakgrunn for ansettelse av lærlinger i kommunene

Kommunene har ulike motiver for å ansette lærlinger. På spørsmål 10 var det mulighet for å krysse av fritt mellom syv alternativer for bakgrunnen for ansettelse av lærlinger i deres kommune.



Figur 3 Begrunnelse for ansettelser av lærlinger

Som vist i figur 3 ovenfor krysset 94,9 prosent krysset av for at kommunens behov for rekruttering er grunnlag for at det ansettes lærlinger. 52,5 prosent krysset av for ønske om å gjøre en samfunnsnyttig innsats, 40,7 prosent svarte at de ansetter lærlinger fordi det er søkere fra egen kommune, 25,4 prosent krysset av for at søker er aktiv og viser interesse for å få lære plass. 30,5 prosent krysset av for at lærlinger bidrar til økt kompetanse i virksomheten.

5,1 prosent har krysset av for annet. Ingen har krysset av for vet ikke. Spørreundersøkelsen ga ikke informantene mulighet til å konkretisere hva annet var.

Dette var en svakhet ved undersøkelsen. Der det er krysset av for annet kan for eksempel være at kommunene er oppfordret til å ansette lærlinger, og at de føler seg forpliktet. Annet kan også være at de ansetter lærlinger fordi lærlingene bidrar med verdiskapning i virksomheten (Skålholdt et al., 2013). Dette kunne vært en alternativ svarkategori på spørsmålet.

Svaralternativene var ikke ment å være rangert ut fra hva som er viktigste årsak til at kommunene ansetter lærlinger. De fleste informantene har krysset av alternativet for at kommunens behov for rekruttering er bakgrunnen for at de ansetter lærlinger. Samtidig kan et eller flere av de andre avkryssede alternativene være like viktig.

I intervjuet fortalte også informant A at kommunens ansettelse av lærlinger ble gjort på bakgrunn av kommunens behov for kompetanse. Kommunen ønsket også å ta et samfunnsansvar.

Kommunen har et ansvar for å stille arbeidsplassen til disposisjon for lære plasser, det er et samfunnsansvar vi har, og som gagnar kommunene på lang sikt. Vi har alt å tjene på at de som bor i kommunen vår blir arbeidsdyktige, at de får jobb, og er i arbeidslivet. Ellers havner de i NAV, og det er vår utgift det også.

Informant B fortalte at kommunene hadde tatt inn maksimalt antall lærlinger i forhold til hva de har kapasitet til, og hadde sagt nei til å ta imot flere lærlinger til sektoren. Det ble lagt vekt på å gi god opplæring og sikre at lærlingene ble godt ivaretatt, fremfor å øke inntaket. De benyttet lærlingordningen som rekrutteringskanal. Kommunen var tydelige ovenfor søkerne til lære plass at de ønsket å ansette lærlinger som hadde mål om å jobbe som helsefagarbeidere etter avlagt fagprøve. Kommunene hadde behov for helsefagarbeidere og formidlet dette i intervju.

#### **5.4 Organisering gjennom opplæringskontor eller opplæringsring**

Det er ulike måter en bedrift kan organisere lærlingordningen på, både i offentlig og privat sektor. Informantene er spurt om kommunen er medlem av et opplæringskontor eller opplæringsring, og om fordeler og ulemper med å være medlem. En kommune

eller lærebedrift kan velge å være selvstendig lærebedrift, som medfører at de alene er ansvarlig for opplæringen og oppfølgingen i læretiden.

64,4 prosent av informantene er medlem av opplæringskontor eller opplæringsring. 33,9 er ikke medlem, mens 1,7prosent svarte vet ikke. Kommunene med færre innbyggere enn 2 499 er i størst grad medlem, deretter kommuner med innbyggertall fra 10 000-24 999.

Kommunene som ikke har lærlinger i helsearbeiderfaget er alle medlem av opplæringskontor. En kommunen svarte at de hadde tre ansatte på tiltak gjennom NAV. Det kan være voksne eller ungdom som er i en form for praksis eller praksisplass uten lærekontrakt. Kan også være tegnet lærekontrakt og hvor Nav er ansvarlig for godtgjøring av spesielle årsaker.<sup>9</sup>

Mine kvantitative funn samsvarer med funn fra andre undersøkelser der det fremkommer at ca. 70 prosent av bedriftene er medlem av et opplæringskontor (Høst, Skålholt, et al., 2012). I neste avsnitt skal jeg se nærmere på betydningen av å være medlem av et opplæringskontor.

#### **5.4.1 Fordeler og ulemper ved å være medlem av et opplæringskontor / opplæringsring**

Det var 38 informanter (64,4 prosent) som svarte ja på spørsmål fire, om de var medlem av et opplæringskontor eller opplæringsring. De 38 har da også svart på spørsmål 5, om hvilke fordeler og ulemper de vurderte med å være medlem. Spørsmålet var åpent med mulighet for åpent svar.

Jeg har oppsummert svarene og sorterte disse under tre tema; *Systemarbeid, oppfølging på individnivå og kompetanse*.

Oppgaver som opplæringskontoret utførte og som kan relateres til systemarbeid var annonsering, behandling av søknader, gjennomføre intervjuer, fordele søkere mellom medlemskommunene, skrive kontrakter og arbeidsavtaler, utarbeidet arbeidspermer, og arbeidshefter samt personalarbeid.

---

<sup>9</sup> Praksisplass gjennom Nav- Målet med tiltaket er å gi tilrettelagt arbeidstrening med oppfølging. Tiltaket skal bidra til å prøve ut den enkeltes muligheter på arbeidsmarkedet og bidra til å styrke deltakerens muligheter til å komme i arbeid eller utdanning Kilde: [www.nav.no](http://www.nav.no)

I forhold til oppfølging og individnivå var oppfølging av lærlingene i læringsarbeidet, oppfølging av faglige ledere, hjelp og støttet, diskutere problemer og bistå ved brudd/opphør av kontrakter. Opplæringskontoret fanger også opp ungdom som vil ha lære plass, og sender eventuelt de som ikke får plass videre.

Innenfor området kompetanse har opplæringskontoret ansvar for kommunikasjon utad, på vegne av sine medlemskommuner. Kontoret gjennomfører kurs og samlinger for lærlinger og instruktører. Opplæringskontoret gir hjelp til små kommuner svarte en informant.

Et område som flere har trukket frem som fordel er at et opplæringskontor eller opplæringsring fungerer som et bindeledd til Fylkeskommunen, og er med på å sikre god kommunikasjon med etaten som forvalter lærlingordningen. Opplæringskontoret representerer god og stabil kompetanse, og sørger for kvalitet og struktur i arbeidet med lærlingordningen.

Bedrifter som er medlem av en opplæringsring er selv ansvarlig for arbeidet knyttet til rekruttering og ansettelse, og velger selvstendig kandidatene de vil ansette. Felles utlysning kan gjøres i regi av opplæringsringen.

En informant mente han var for ny til å uttale seg på spørsmålet om fordelene ved at kommunen var medlem av et opplæringskontor.

Det kan synes som om de aller fleste kommunene som har svart ja på spørsmålet om medlemskap er medlem i opplæringskontor, fremfor opplæringsring. Dette kan tolkes ut fra det som kommer frem i tekstfeltet, under åpent felt. Undersøkelsen ga ingen mulighet for å skille mellom alternativene, og det ser jeg som en svakhet i undersøkelsen.

Det kom ikke frem mange ulemper ved å være medlem av et opplæringskontor. En nevnt ulempe var kostnadene bedriften/kommunen hadde. Tilskuddet lærebedriften får fra staten går i hovedsak til opplæringskontoret de er medlem hos når de ansetter lærling. En informant svarte at opplæringskontoret ikke tar hele tilskuddet, men at det er prisen de må betale for å få jobben gjort. På den andre siden kunne kommunen derimot kreve noe tilbake når opplæringskontoret tar deler av tilskuddet.

En kommune mente at de kunne få et tettere samarbeid med opplæringskontoret. En annen at de fikk for lite informasjon fra opplæringskontoret.



En informant mente det var litt uklart hvilken ansvarsfordeling det var mellom kommunen og kontoret.

Informant B fremhevet at et opplæringskontor kunne bidra til å bygge nettverk mellom kommunene. Nettverk og samarbeid på tvers kunne gi synergieffekter i forhold til status og gode rollemodeller for faget.

Ut fra funnen i undersøkelsene er det flest fordeler for kommunene og bedriftene å være tilknyttet et opplæringskontor eller opplæringsring.

## **5.5 Samarbeid om rekruttering av lærlinger**

I den kvantitative undersøkelsen ble det stilt spørsmål om informantenes vurdering av samarbeidet i kommunen omkring lærlingordningen. Dette gjaldt både informantens samarbeid med egen ledelse, og ledelsens samarbeid med kommunens politikere.

På spørsmålet om samhandling mellom den som arbeider med lærlinger i kommunene og avdelingsledelsen svarer 69,5 prosent av informantene at de i stor grad er fornøyd med samarbeidet med ledelsen. 25,4 prosent er i noen grad fornøyd, mens 5,1 prosent svarer at de i liten eller ikke i det hele tatt er fornøyd med samarbeidet med ledelsen når det gjelder rekruttering av lærlinger. Det er stor grad fornøydhet i forhold til samarbeid med egen ledelse. Dette samsvarer også med informant B i kvalitativ undersøkelse som opplevde å ha tett og godt samarbeid med egen ledelse.

På spørsmålet om fornøydhet i forhold til samhandlingen mellom avdelingsledelse og politikere svarer 27,1 prosent at de i stor grad er fornøyd med samhandlingen mellom egen avdeling og politikerne i kommunen. 47,5 prosent er i noen grad fornøyd, mens 22 prosent er i liten grad eller ikke fornøyd i det hele tatt. 3,4 prosent vet ikke om de er fornøyd med samhandlingen her. Det er betydelig mindre grad av fornøydhet når det gjelder ledelsens samarbeid med kommunens politikere enn mellom de som arbeider med lærlinger i kommunene og egen ledelse. Det kan tyde på at det mangler kontakt og samhandling mellom politisk og operativt nivå i kommunene.

Både informant A og B var fornøyd med samarbeidet de hadde med kommunens politikere. Informant B fremhevet at kommunens politikere hadde lærlingordningen som en fanesak. Administrasjonsleder førte selv den politiske saken i pennen og sikret at dimensjoneringen av inntaket samsvarte med anbefalingene fra KS. Her så det ut til å

være tett samarbeid mellom ledelse og den ansvarlige for lærlingordningen i helsearbeiderfaget.

Svarene i spørreundersøkelsen viser at informantene i større grad er fornøyde med samhandlingen med nærmeste avdelingsledelse enn ledelsens samhandling med politikerne.

## **5.6 Syn på egen rolle i arbeidet med lærlingordningen**

52,5 prosent svarer at egen rolle / innsats i stor grad har betydning for kommunenes ansettelse av lærlinger og 40,7 i noen grad. 6,8 prosent svarte at egen rolle i liten grad har betydning for inntak av lærlinger. Ingen har svart ingen betydning eller vet ikke.

Av de som vurderte at egen rolle har stor betydning for ansettelse av lærlinger i kommunen svarte 71 prosent at de i stor grad har samarbeid med egen ledelse. 22,6 prosent svarer at de i noen grad har et samarbeid med ledelsen. Der det menes at egen rolle er viktig for ansettelse av lærlinger ser det ut til at det i stor grad er samarbeid med nærmeste ledelse. Dette kan bety at sammenhengen her handler om at arbeidet til den ansvarlige blir sett av ledelsen.

Informant A mente at den ansvarlige for lærlinger hadde en viktig rolle for arbeidet med lærlinger. Den ansvarlige må kunne snakke med ungdom, være voksne og trygge personer som brenner for ordningen. Det er viktig at vedkommende også har tyngde utover i organisasjonen og være motivert for det de skal gjøre. Vedkommende gjennomførte samlinger for lærlinger og veiledere. Vedkommende må være tilgjengelig på sms, det er eneste måten ungdom kan nås på i dag. Mange lærlinger hadde ikke foresatte som fulgte opp, og den som var ansvarlig for lærlingene måtte følge opp på flere områder. Informant A la vekt på arbeidet mot lærlingene og systemarbeid in i egen virksomhet, og ikke spesielt i forhold til arbeidet mot politikere og vedtak som skulle fattes. Det kan være at dette ikke ligger innenfor den ansvarliges område.

Informant B, som hadde ansvaret for lærlinger i helsearbeiderfaget i egen kommune, var også enig i at egen rolle hadde betydning for rekrutteringen av lærlinger. Hun la til rette med god organisering og faglig innhold slik at det ble «mindre plunder og heft» for virksomhetene. Ledere og veiledere fikk en ungdom som skulle ha opplæring, en «ferdig pakke». Dersom det var utfordringer tok hun tak i dette med en gang. Det at det

snakkes om lærlingordningen og jobbes med rekruttering hele året i ulike situasjoner var viktig at hun som ansvarlig tok ansvar for. Hun presenterte lærlingordningen i ulike fora gjennom hele året. Det ble lagt vekt på å drive omdømmebygging hele året, ikke bare i forbindelse med utlysninger av stillinger for lærlinger. Arbeid med politiske saker var administrasjonssjefens ansvar. Innsatsen til den ansvarlige for lærlingordningen var mer rettet mot rekruttering, omdømmebygging, kvalitet i opplæringen og drift av ordningen.

Det ble bekreftet gjennom intervjuene at de ansvarlige for lærlingordningen i kommunene har en viktig rolle. Rollen er viktig både i arbeidet med rekruttering og i organisering og gjennomføring av opplæringen.

### **5.7 Kompetanse og engasjement rundt lærlingordningen**

På spørsmålet om hvordan respondentene vurderer egen kompetanse omkring videregående opplæring og lærlingordningen svarer 15,3 prosent at egen kompetanse er svært god, 33,9 prosent meget god, 47,5 prosent god, mens 3,4 prosent mener at egen kompetanse er lite god. Hovedtyngden av informantene mente de hadde god eller meget god kompetanse.

På dette spørsmålet er det ikke spesifisert kjennetegn på hva som menes med de ulike nivåene. Her kunne verdiene i variablene vært beskrevet, og hvor det kom frem hvilken kompetanse som lå i de ulike vurderingene. Det er usikkert om dette kunne ført til avkryssing av andre svaralternativer.

Bakgrunnen for å stille spørsmålet var å få avdekket om det var mangelfull kompetanse blant de som hadde ansvar for arbeidet med lærlinger i kommunene. Det kan se ut til at personene som har det administrative ansvaret med utlysning, ansettelse og oppfølging vurderer at de har god kompetanse.

Det er svært få som har vurdert egen kompetanse som lite god. Informantenes vurdering av egen kompetanse blir subjektiv, og undersøkelsen viser ikke hvilken kompetanse de reelt innehar.

Den største andelen informantene svarer at politikere har kompetanse på lærlingordningen i noen eller liten grad. Under ti prosent vurderte at politikerne i stor grad har kompetanse på lærlingordningen.

Andelen som svarer at de ikke vet hvilken kompetanse politikerne har vurderer jeg også som høy, på 13,6 prosent. En forklaring på at en så stor andel svarer vet ikke kan være at de ser lite til politikerne i det daglige. De har dermed liten anledning til å utveksle informasjon og erfaringer.

På spørsmålet om det oppleves at politikerne viser engasjement rundt lærlingordningen og ansettelse av lærlinger i kommunen svarer ca. halvparten at politikerne viser engasjement i noen grad. Om lag 20 prosent mener i stor grad og det samme i liten grad. 5,1 prosent har svart at politikerne ikke i noen grad viser engasjement for lærlingordningen. 3,4 prosent svarer vet ikke. På dette spørsmålet er hele skalaen med svar benyttet.

Fire av de fem som vurderer at politikerne har stor grad av kompetanse vurderer også politikernes engasjement som stort omkring lærlingordningen. Det kan se ut som det er en tendens at dersom politikerne viser engasjement har de også kompetanse. På samme måte er det elleve informanter som vurderer at politikerne i liten grad har kompetanse og samtidig viser lite engasjement. Slik jeg ser det er her et betydelig antall hvor det kan være en sammenheng mellom manglende kompetanse og lite engasjement. Slik jeg vurderer funnene her er det forbedringspotensial i forhold til å øke kompetansen og engasjementet omkring lærlingordningen i politisk ledelse i kommunene.

Det ser ikke ut til at det er stor sammenheng mellom politikernes engasjement og antall lærlinger i kommunen. Det er ikke slik at de kommunene med oppnådd måltall med en lærling per tusen innbygger har politikere som viser stort engasjement for ordningen. Det er like mange, uavhengig om de har over eller under en lærling per tusen innbygger, som svarer at politikerne viser engasjement i stor eller noen grad. Her hadde jeg forventet større sammenheng, og for meg var dette interessant å se nærmere på gjennom intervju.

Informant A mente at det ikke var politikernes engasjement og kompetanse som var utfordringen. Hun opplevde at det var engasjement, kompetanse og vilje for å ansette lærlinger. Det var manglende økonomi hun så som den største utfordringen for å kunne øke inntaket av lærlinger.

Informant B fortalte om stort politisk engasjement og eierskap til lærlingordningen, både i politisk ledelse og ledelsen ved virksomhetene. Både ordfører og varaordfører hadde stort personlig engasjement rundt lærlingene. «Lærlingordningen har en stor

politisk stjerne hos politikerne. Det er et *unik*t samarbeid med politikerne». «Noe jeg synes er stort i vår kommunene er at lederne er dedikerte til denne ordningen. Det er klart det er gull verdt!». «Lederne eier denne ordningen og er opptatt av lærlingen sin!»

## **5.8 Hva skal til for å øke inntak av lærlinger?**

På spørsmålet om hva som skal til for å kunne opprettholde samme nivå, eller øke inntaket av lærlinger, var det i den kvantitative undersøkelsen fjorten alternativer å krysse av på. Her var det mulighet for å krysse av så mange alternativer de ønsket. Svarene var ikke tenkt rangert etter betydning. Det er stor spredning i svarene. Enkelt svaralternativer får svært høy oppslutning og andre scorer lavt.

Fordelingen av svarene fordelte seg slik i forhold til hva som er viktig for å opprettholde eller øke inntak av lærlinger; øremerkede midler (76 prosent), rekruttering av nok søkere (47,5 prosent), politisk vedtak (44,1), økt engasjement rundt lærlingordningen (42,4 prosent), økt samarbeid med videregående skole (33 prosent), at oppgavene knyttet til lærlingordningen dedikeres til bestemte personer (23,7 prosent), øke kompetansen i alle ledd (20,3 prosent), bistand fra fylkeskommunen / Fagopplæring (16,9 prosent). Færrest avkryssninger fikk opprettelsen av opplæringskontor og samarbeid med andre kommuner.

Informant A svarte at de det var politikernes bevilgninger av midler til lærlinger som var det viktigste for at de skulle kunne rekruttere lærlinger i fremtiden. Det var stor interesse fra virksomhetene for å få lærlinger hvert år, men det var bevilgningene fra politikerne som bestemte inntaket. Viktig var det også å jobbe godt med lærlinger og veiledere for å skape et fellesskap med godt læringsmiljø. De tilbød fagdager og deltakelse i konkurranser, noe som økte lærlingenes fagstolthet. Kommunen måtte kunne tilby nyutdannede lærlinger jobb og full stilling etter læretiden, dersom de skulle lykkes med rekrutteringen i fremtiden.

Informant B fremhevet modellen for finansiering der midlene til lærlinger ble bevilget fra sentraladministrasjonen som svært viktig for rekruttering av lærlinger. Midlene til utgifter og administrasjon av lærlingordningen ble tildelt sektoren, og inntaket av lærlinger hadde til nå ikke blitt berørt av kommunens dårlig økonomi. Forankring og enighet om prioritering i ledelsen, både politisk og administrativt er

avgjørende. Hun mente også at det var viktig med en dedikert person som er ansvarlig for arbeidet som kan bidra til å holde energien oppe og lærlingordningen varm. Spredning av informasjon og legge til rette for kompetanseheving i egen organisasjon. Etablering av opplæringskontor, med hensikt å samle ressursene, oppnå økt kraft i arbeidet, økt status og kvalitet i opplæringen var også et ønske for å kunne holde rekrutteringen oppe i framtiden. Det ble lagt vekt på å jobbe med omdømmebygging hele året, både gjennom å snakke om lærlingordningen ved ulike anledninger, sikre kvalitet i opplæringen med egne fag- og studiedager. Godt mottak av studenter, elever og lærlinger og deltakelse i rekrutteringspatruljen mente hun var av betydning. Rekruttering gjennom munn- til munn metoden, at tidligere lærlinger snakket positivt om læretiden og bedriften har også gjort sitt for tilfang av søkere.

11,9 prosent svarte annet på spørsmålet om hva som skulle til for å opprettholde eller øke inntaket av lærlinger. Undersøkelsen ga mulighet for å skrive inn andre tiltak i et åpent felt. Faktorene som er vurdert som viktigst for å øke inntak av lærlinger har jeg satt inn i en figur 4. Hovedfaktorene er uthevet med fet skrift, med underpunkter.

## Faktorer som kan bidra til økt inntak av lærlinger i offentlig sektor



Figur 4: Faktorer som kan bidra til økt inntak av lærlinger i offentlig sektor

Oppsummert har jeg her presentert funn fra kvalitativ og kvantitativ undersøkelse. De ble presentert under tema relatert til spørsmålene i spørreskjemaet og intervjuguiden som ble benyttet i innsamlingen. En faktor kan ikke alene føre til økt inntak av lærlinger, og slik faktorene er satt oppi skjemaet er de ikke på noen måte rangert.

I neste kapittel vil jeg se nærmere på funnene og faktorene og drøfte opp mot teori, empiri og metodevalgene jeg har gjort .

## **6 Drøfting og analyse av funn**

Masterprosjektet handler om rekruttering av lærlinger i helsearbeiderfaget til offentlig sektor. Jeg har undersøkt kommunenes inntak av lærlinger, behov for kompetanse i helsesektoren og hvordan søkingen til utdanningen for helsefagarbeidere samsvarer med dette. Undersøkelsenes formål har også vært å øke kunnskapen om hvordan lærlingordningen er organisert, og hva som kan fremme økt inntak av helsefagarbeiderlærlinger til offentlig sektor.

I dette kapitlet drøfter jeg resultatene fra undersøkelsene opp mot teori, empiri og metodevalgene jeg har gjort .

Problemstilling:

**Hvordan kan kommunene rekruttere helsefagarbeidere gjennom lærlingordningen for å møte fremtidig behov for kvalifisert arbeidskraft?**

Forskningsspørsmålene er

- 1. Hvordan samsvarer inntaket av lærlinger i kommunene med behovet for helsefagarbeidere i framtida?**
- 2. Hva kan fremme inntak av lærlinger i offentlig sektor?**

Jeg har valgt å drøfte funnene tematisk inn under de to forskerspørsmålene.



## 6.1 Samsvaret mellom behov for kompetanse og rekruttering

Her drøftes funnene omkring rekruttering og behovet for helsefagarbeidere opp mot teorien og empirien for å kunne belyse det første forskerspørsmålet. Når det gjelder drøfting omkring rekruttering har jeg valgt å drøfte rekruttering med fire perspektivene knyttet til *samfunnets og kommunenes behov for helsefagarbeidere, ungdommenes valg av utdanning, rekruttering av voksne og betydningen av kommunenes vedtak for inntak av lærlinger*.

### 6.1.1 Rekruttering av helsefagarbeidere

#### *Samfunnets og kommunenes behov for helsefagarbeidere og inntak av lærlinger*

I følge Helsedirektoratets rapportering er det behov for å rekruttere 4 500 helsefagarbeidere årlig. SSB har fremskrevet behovet for helsefagarbeidere i 2035 til hele 56 800 (Helsedirektoratet, 2011). De fleste kommuner i Norge har mellom 60-75 prosent andel med fagutdannede i sektoren, som er med å underbygger behovet for kompetanse i fremtiden. Sett i forhold til at det er ca. 1000 ungdom som utdanner seg til helsefagarbeidere årlig, og at rekrutteringen av voksne går sakte, kan det se ut til at det fortsatt vil være utfordringer med å rekruttere til faget i tiden fremover.

KS har uttalt at alle kommuner bør ha et omfang av lærlinger tilsvarende en lærling per 1000 innbygger. Litt over halvparten av kommunene i den kvantitative undersøkelsen har ansatt det antall lærlinger KS oppfordrer til. Det er i størst grad de mindre kommunene som har flest lærlinger i forhold til innbyggertallet. 16 av kommunene svarte at det vil være nødvendig å få nok søkere til lære plassene dersom de skal klare å holde antallet lærlinger stabilt, eventuelt å øke i fremtiden. Det kan tyde på at en del kommuner har utfordringer med å få det antall lærlinger de ønsker, og mulig at de har vurdert å ta inn flere enn de har i dag. Det kan underbygge at det innenfor sektoren er ønske og kapasitet til å øke inntaket av lærlinger (Hagen & Nyen, 2006; Høst, Skålholt, et al., 2012; Skålholdt et al., 2013).

Det var fem kommuner i den kvantitative undersøkelsen som ikke hadde helsefagarbeiderlærlinger, og alle var kommuner med lavt innbyggertall. I følge evalueringen av Kunnskapsløftet er det flere som får lære plass i små og mellomstore

kommuner (Vibe et al., 2012). Her kan det se ut til at kommunene ikke hadde fått søkere. Alle kommunene uten lærlinger var medlem av et opplæringskontor, noe som burde styrket antakelsen om at det burde vært lærlinger i disse kommunene (Hagen & Nyen, 2006; Skålholdt et al., 2013).

I den kvantitative undersøkelsen svarer de fleste informantene at de rekrutterer helsefagarbeiderlærlinger først og fremst på bakgrunn av behovet for kompetansen, som også samsvarer med funnene i den kvalitative undersøkelsen. Det kan tyde på at sektoren vurderer at det er behov for helsefagarbeideren og at faget har en plass i arbeidsdelingen mellom de ulike yrkeskategoriene.

På den andre siden oppnår ikke kommunene den rekrutteringen de kanskje ønsker, fordi økonomi og politiske vedtak ser ut til å være styrende for enkelte kommuner. Det kom frem i intervjuet fra informant A. I denne kommunen opplever sektoren at de ikke får rekruttert de lærlingene de ønsker seg eller har behov for. De meldte inn ønsker, og sloss for å få tildelt lærlinger. Men politiske vedtak styrte kommunens totale inntak. I tillegg ble fordelingen enkelte år gjennomført etter rettferdighetsprinsippet, og det var ikke hvert år at helse- og omsorgssektoren fikk lærlinger.

Det kan sees på ulike måter hvorvidt det var økonomien eller rettferdig fordeling som var kriteriet for inntaket av lærlinger her. Det kan se ut til at økonomien styrer til fordel for hva sektorene melder som sine ønsker og behov, til tross for at kommunen hadde en plan for rekruttering. Den fikk liten betydning for kommunen i denne tildelingen.

For informant B sin del hadde kommunen hatt samme inntak av helsefagarbeidelærlinger siden faget var nytt. Kommunens ledelse og sektoren var enige i at de hadde behov for denne yrkeskategorien, noe som tydelig ble formidlet til de som søkte læreplass. Søkere som ønsket å fortsette i faget etter læretiden ble ofte prioritert ved ansettelser. Kriteriet som dette blir oftere brukt i andre fag og bransjer enn helsearbeiderfaget. I rapporten, *Å bli helsefagarbeider*, var det kun *en* eneste informant som oppga dette kriteriet ved ansettelse, og hun hadde selv utdanning på helsefagarbeidernivå (Skålholdt et al., 2013). Kanskje kan det at bedriften kommuniserer behov for faget og yrkeskategorien så tydelig, og hvor de ansatte viser en positiv holdning til faget, bidra til å øke statusen til faget og den faglige identiteten til utøveren? Kanskje kan det ha betydning for elevenes valg av utdanning, og på sikt rekrutteringen til faget?

Informanten B så på lærefaget som relevant. «Vg1 og Vg2 bygger grunnpilarene – og vi bygger faget kommunen trenger». Kommunen tok inn det antall lærlinger de hadde kapasitet til å lære opp, og opplevde søkingen som gedigen. I følge Høst er det nødvendig at sektoren er enig i at faget og utdanningen bør etableres, at utdanningen gis en plass i arbeidsdelingen og at det lykkes med å etablere grunnlag for å rekruttere folk (Høst, 2011). Informanten ser mulighetene til å utvikle faget slik sektoren ønsker det og har behov for. En annen måte å se faget på er å være opptatt av alle manglene elevene fra Vg2 har når de kommer ut, og at lærlingene er for svake faglig. Her har kommunen lagt til rette for opplæringsdager gjennom læretiden, hvor lærlingene øker kompetansen i forhold til hva kommunen ser som nødvendig og relevant for senere jobb.

De fleste kommunene som svarte på den kvantitative undersøkelsen hadde helsefagarbeiderlærlinger. I følge rapporten *Læreplasser i kommunesektoren- omfang og utfordringer*, var viktigste grunn til å ansette omsorgsarbeiderlærlinger rekruttering til jobb i kommunen (Hagen & Nyen, 2006). Hovedgrunnen til at kommunene rekrutterer helsefagarbeiderlærlinger ser ut til å være behovet for kompetanse. Dette viser samsvar mellom mine funn, både i dokumentanalysen, kvantitative- og kvalitativ undersøkelser.

Informant A var opptatt av å stille arbeidsplassen til disposisjon for læreplasser også fordi det gagnar kommunen på sikt. «Vi har alt å tjene på at de som bor i vår kommune blir arbeidsdyktige, at de får jobb og er i arbeidslivet. Ellers havner de i NAV, det er vår utgift det også.» I 2006 var det kun en av fem som tok inn lærlinger i omsorgsfaget for å ta ansvar for at ungdom fikk læreplass (Hagen & Nyen, 2006). Det kan være mulig at kommunenes motiv har endret seg siden da.

Det at kommunene ønsker å gjøre en samfunnsnyttig innsats kan bety at de ser det hensiktsmessig at ungdom utdanner seg og får anledning til å klare seg selv. Kommunene vil med dette forhindre at ungdom søker økonomisk bistand fra egen kommune dersom de ikke skulle klare å forsørge seg selv.

De siste tallene fra Utdanningsdirektoratet viste at søkingen til Vg2 helsearbeiderfaget har økt fra 2 972 til 3 119 fra 2007 til 2013. I samme tidsrom har antall søkere til læreplass i helsearbeiderfaget økt fra 1 398 til 1 602 (Utdanningsdirektoratet, 2013d). Økningen tilsvarer allikevel ikke rekrutteringen fra tidligere, til tross for at det her er en liten økning på landsbasis. I følge Høst er man blitt enda mer avhengig av rekruttering

av voksne enn tidligere. Mens fordelingen av rekrutteringen mellom voksne og ungdom har ligget på 80/20 tidligere (Høst 2004), vil man med dagens rekruttering av ungdom være avhengig av å rekruttere 85-90 prosent voksne for å nå rekrutteringsmålene.

Det er nødvendig å se at faget har en funksjon og plass, noe som må ligge til grunn for å kunne etablere et nytt fag (Høst, 2011). Mange ser også lærlingene som en ressurs hvor de bidrar med verdiskaping i virksomhetene. Dette kommer frem som funn både i den kvantitative og kvalitative undersøkelsen, og støttes også av funn i dokumentanalysen i andre rapporter (Høst, 2008, 2011; Høst, Skålholt, et al., 2012; Skålholt et al., 2013; Skålholt & Høst, 2010).

Lav søking til helsearbeiderfaget er kritisk i forhold til fremtidig behov for rekruttering i helse- og omsorgssektoren., og det ser ut til at det er utfordringer med å etablere lærlingordningen for helsefagarbeidere. Innføringen av det nye faget har medført skolering av instruktører i helse- og omsorgssektoren. Det ble endring både av innhold og organisering av opplæringen i skolen og når det gjelder strategisk planlegging av rekruttering og prioritering av ressurser i kommunal sektor.

Det kan se ut til at sektoren i stor grad er enige om at faget har en plass i helse- og omsorgssektoren, og i noe mindre grad i sykehus (Skålholt & Høst, 2010). På en annen side kan det se ut til at kommunenes inntak av lærlinger er avhengig av flere faktorer, og utfordringene med å etablere helsearbeiderfaget er sammensatte.

### *Ungdommenes valg av utdanning*

Slik lærlingordningen er organisert i dag, som en del av videregående opplæring, legges det opp til at ungdom skal søke seg ut som lærlinger i helsearbeiderfaget. Søkingen til fagutdanningsprogrammet Helse- og oppvekstfag er stor. Til tross for at det er en svak økning i antall som blir fagarbeidere, er det for få som velger denne yrkesveien (Helsedirektoratet, 2011; Høst, Karlsen, et al., 2012; Markussen & Gloppen, 2012; Skålholt et al., 2013; Vibe et al., 2012). Sektoren opplever derfor at få ungdom rekrutteres inn, som underbygges av informant A:

Om det fortsetter slik det er i dag, med så få lærlinger inn, med at vi får så få som ønsker å utdanne seg i dette løpet, lærlingordningen, så vil vi møte veggen på en måte. Vi kommer ikke til å greie oss!

I 2007 var det nesten 10 prosent av elevene på yrkesfag som valgte å ta påbygg til generell studiekompetanse. Helse- og oppvekstfag er et av de programmene som rekrutterer flest elever til påbygg, og søkingen er økende. Årsakene til at elevene velger påbygg varierer. Flere rapporter viser til at elevene mener de ikke kan oppnå karrieremålene sine ved å gå Helse – og oppvekstfag. Markussen beskriver dette som strukturelle hindringer i utdanningstilbudet (Markussen & Gloppen, 2012; Vibe et al., 2012).

Det fremkommer også i kvantitativ undersøkelse at kommunene etterlyser flere søkere, og en stor del av informantene svarer at flere søkere er viktig for at de skal opprettholde eller øke inntak av lærlinger.

Informant A fortalte at hun opplevde variasjon i søkingen til lære plassene for helsefagarbeiderne, både i antall og kvalitet. «Du ser at det er mange som går på videregående, også skal de over i lærlingsituasjon, så forsvinner de. Hvor er alle disse?» Flere av søkerne fremstod som umotiverte og hun var bekymret for rekrutteringen.

Akkurat i fjor hadde vi mange gode, året før færre. Jeg får referater. De som kom, intervjuene var litt sånn...hva vil de hos oss? Vi ble sittende litt sånn. Vi hadde med oss tillitsvalgte, Fagforbundet hos oss er veldig på for å få inn helsefagarbeidere, men de sa at disse kan vi ikke bruke.

Erfaringen informant A refererer til her, kan forstås i lys av ulike tolkninger. Det kan være at søkerne er lite motiverte og ikke ønsker å ende opp som lærlinger. Noen ungdommer kan profittere på å gjøre noe annet før de velger seg til en utdanning eller yrke. En annen måte å tolke søkerens måte å fremstå på, kan være med utgangspunkt i e-posten innledningsvis. Søkeren var usikker på det meste når det gjelder å bli lærling, slik e-posten er skrevet.

Ungdom finner ut at det er mangel på stillinger og muligheten til å få fast og full jobb er liten. Mange velger derfor høyere utdanning (Skålholdt et al., 2013).

Dersom søkingen og rekrutteringen fortsetter slik informanten beskrev, kan konsekvensene på sikt bli at kommunene ikke prioriterer å ta inn lærlinger (Vibe et al., 2011). Kommunene legger ned mye tid i arbeidet med rekruttering, og kommunene mister troen på at de får søkere i fremtiden. For kommunene vil det derfor bli aktuelt å rekruttere utenlandsk arbeidskraft slik informant A antydte, og som er omtalt i avsnittet «Voksne i helsearbeiderutdanningen» i avsnitt 3.3.1.

En kan hevde at søkerne er lite motivert for faget og fremstår uforberedt når de møter på intervju som her ble beskrevet. Det er lett å forstå at kommunene ikke velger å ansette lærlinger. Her kan det være rimelig å anta at skolen gjennom faget Prosjekt til fordypning, i samarbeid med faglærer i f. eks norsk, kan bidra til å styrke søkerens kompetanse i forkant av intervjuet. Jeg har erfart at elever som er gode i praksis kan falle igjennom på intervju. Det kan forklares med at de er lite motivert og dårlig forberedt, men på en annen side kan man anta at vedkommende kan være uerfaren og nervøs. Som en del av kurset Praktisk jobbsøkerveiledning (avsnitt 2.5.1) har vi gjennomført øvelse i intervjusituasjonen, og jeg har erfart at flere har stort utbytte av treningen. I intervjuet møter elever som søker lære plass i offentlig sektor sjelden personale de har truffet i praksis. Intervjusituasjonen vil ofte foregå med ukjente voksne fra administrasjonen og ofte fagforeningen. Dette er forskjellig fra andre lærefag, der de ofte blir intervjuet eller har samtale med en eller flere de har jobbet med i praksis.

Det kan være rimelig å anta at søkerne er dårlig forberedt her, men man kan hevde at skolen og foresatte kan bidra til legge til rette for forberedelse og støtte eleven i overgangen mellom skole og lærekontrakt. Informant B opplevde derimot at søkingen til kommunens lære plasser i helsearbeiderfaget var gedigen. Hun hadde fått 34 søknader til 10 plasser, og hun uttalte «Mange av søkerne er helt fantastiske!». Det er svært interessant at to informanter opplever søkingen til faget så forskjellig.

Intervjuene ble gjennomført med et par ukers mellomrom. Det første ble gjennomført få dager før søknadsfrist, og hvor informanten viste skepsis til rekrutteringen til faget. Det andre ble gjennomført etter søknadsfristen, og informanten overveldet over antallet og kvaliteten på søkerne. Begge kommunene fikk ca. samme antall søkere innenfor fristen. Det er ikke helt overraskende at situasjonen kan se slik ut. Både fordi intervjuene ble gjennomført med to ukers mellomrom. Kommunene har mange likhetstrekk, er store og sentralt beliggende. På enkelte områder skiller kommunene seg fra hverandre på

hvordan de organiserer lærlingordningen, noe jeg antar kan ha betydning. Jeg kommer tilbake til det i avsnitt 6.1.2., 6.2.1., 6.2.2., 6.2.3.,

Informant B i den kvalitative undersøkelse la vekt på at søkerne ønsket å jobbe som helsefagarbeidere når de skulle ansette lærlinger. Kommunen hadde behov for kompetansen, og ønsket lærlinger som ville jobbe i faget etter fagprøven. Jeg antar at lærlinger som søker seg til en kommune hvor de blir møtt med at det er behov for faget de representerer, føler seg betydningsfulle. Her kan det være et godt utgangspunkt for at lærlingene kan utvikle en faglig identitet som kan bidra til at de vil arbeide som helsefagarbeidere i fremtiden (Nielsen & Kvale, 1999). Kommunen til informant B tilbød nyutdannede helsefagarbeidere jobb etter læretiden dersom de ønsket. Dette er grunnleggende for å rekruttere ungdom til faget og etablere lærlingordningen, slik Høst refererer til Ingri Drexel (1989) og utvikling av nye fag (Høst, 2011).

Andelen som fikk lære plass i Helsearbeiderfaget i 2008 var 80,5 prosent på landsbasis, og var relativ høy (490 av 609 søkere). Det lave antallet med søkere til faget og lære plass forklares med elevenes svake motivasjon for lærlingordningen, og at de har liten tro på at de skal få lære plass.

### *Rekruttering av voksne til sektoren*

Det utdannes ca. 1000 helsefagarbeidere årlig i Norge dag, og behovet for rekruttering er 4 500. Den største andelen rekrutteres fra voksne ufaglærte gjennom praksiskandidatordningen, og for få unge søker seg til fagutdanningen (Helsedirektoratet, 2011). Rekrutteringen av voksne har vært, og er en viktig gruppe i rekrutteringen for å sikre nødvendig personell til sektoren. Målsettingen for rekruttering til sektoren i 2012 ble nådd fordi andelen voksne var såpass høy (Helsedirektoratet, 2011).

I følge informant A er antall voksne som ønsker fagbrev gjennom praksiskandidatordningen redusert, noe som samsvarer med Høst sine funn (Høst, 2010b). Det at tilsiget av voksne til sektoren ser ut til å avta stemmer med informant A sin oppfatning .

Informant A hadde i tidligere år ikke opplevd det vanskelig å rekruttere personell til sektoren. Situasjonen så nå ut til å endre seg i følge henne, og det er mindre tilgang på voksne som ønsker fagbrev. De fleste tar i dag videregående utdanning, og det er derfor

færre voksen som nå er aktuelle for å ta fagbrev i deres kommune sammenlignet med tidligere. Jeg har ikke andre funn som støtter dette, og dersom dette blir en tendens i samfunnet, er det stor grunn til bekymring. Alternativet for kommunene til informant A kan bli å benytte et vikarbyrå som tilbyr fagarbeidere fra Spania og Hellas. På en side er det positivt at mennesker uten arbeid kan jobbe i Norge hvor det er stort behov for personell. På en annen side kan innleid arbeidskraft føre til at det går på bekostning av rekruttering gjennom lærlingordningen. Kommuner som i dag opplever lav søking til sektoren og til helsearbeiderfaget, kan se en løsning ved å benytte seg av innleide sykepleiere fra utlandet. En følge kan da bli at det legges lite vekt på rekruttering gjennom lærlingordningen slik Høst hevder (Høst, 2011). En kan anta at en følge av lite vektlegging på å etablere lærlingordningen og rekruttering kan føre til enda færre søkere på sikt. Med dette mønsteret kan man formode at ordningen blir vanskelig å etablere.

Dersom nedgangen i rekrutteringen av voksne fortsetter og kommunene opplever denne som nevnt av informant A, kan det være at tiden er inne for å øke bevisstheten om utfordringene når det gjelder rekrutteringen av helsefagarbeidere. Det kan være nyttig at involverte parter drøfter og blir enige om hvor utdanningen for helsearbeiderfaget skal ligge slik Høst hevder (Høst, 2010b). Dersom ordningen skal ligge inn under videregående opplæring, må det legges til grunn forutsetninger for at ungdom skal velge utdanningen, slik at faget fremstår som attraktivt å søke. Hva som kan bidra til det kommer jeg nærmere inn i avsnitt 6.2.

Dersom dette blir en trend, vil det bli et økende problem å få personell til sektoren. Slik jeg ser det, har de voksne sikret en jevn rekruttering til faget, og en del av kommunene har kanskje ikke opplevde det nødvendig å rekruttere gjennom lærlingordningen. Det kan være en forklaring til at lærlingordningen ennå ikke har etablert seg godt nok. Dette kan forklares ut fra ut fra modellen til Ingri Drexel som ble benyttet for å belyse hvordan nye fag kan utvikles (Høst, 2011)

### *Betydning av kommunenes vedtak for inntak av lærlinger*

Kommunenes rapportering om behovet for lærlinger i helsearbeiderfaget var usikker i følge Årsrapporten fra Helsedirektoratet. Kommunene rapporterte inn tall på behovet for annet kvalifisert personell til helse- og omsorgssektoren, men tall knyttet til behovet



for lærlinger var usikre (Helsedirektoratet, 2011). Denne usikkerheten kan tyde på at kommunen har et lite bevisst forhold til lærlingordningen, og at det kanskje ikke eksisterer konkrete planer om å rekruttere gjennom lærlingordningen.

Framskrivningene som gjøres i Norge er overflatiske i følge Håkon Høst (Høst, 2011). Dersom både tallene for fremtidig behov for fagarbeidere og rapporteringen fra kommunen om behovet for lærlinger er unøyaktige, kan det være nødvendig å gjøre et grundig arbeid for å kunne få tilstrekkelig kunnskap om det reelle behovet. Det vil også kunne ha stor betydning for at vi skal lykkes med å etablere helsearbeiderfaget som et lærefag fordi kommunene må se nødvendigheten av å prioritere inntak av lærlinger.

I følge Håkon Høst er det et potensiale for å øke inntaket av lærlinger i helsearbeiderfaget. Det er et stort behov for yrkesgruppen. Bransjen er positiv, noe som gir et godt grunnlag for å lykkes (Høst, Skålholt, et al., 2012). Gjennom Samfunnskontrakten er det lagt til rette for å øke rekrutteringen og tilgangen til flere lære plasser. Det kan se ut til at det er vilje i store deler av kommunene og virksomhetene, men for å få til dette er det nødvendig med tiltak på ulike nivå som jeg drøfter i avsnitt 6.2.

Jeg var interessert i å finne ut om kommunene jobbet systematisk for å rekruttere lærlinger i helsearbeiderfaget. Jeg tenkte at en plan for rekruttering ville bidra til at kommunene ansatte lærlinger. Ikke at en plan alene ville være nok, men likevel sentral i rekrutteringsarbeidet. Det kom frem i funnene at politiske vedtak var sentralt i rekrutteringen av lærlinger og presenteres derfor sammen med funnene knyttet til kommunene plan for rekruttering.

Det har vært nevnt ulike begreper på planer kommunene har eller er i ferd med å utvikle. Det ble nevnt strategiplan, rekrutteringsplan og kompetanseplan. Dette kan være planer for ulike formål, hvor lærlinger kan være nevnt i flere. Når jeg i denne rapporten omtaler planer i kommunene spesifiseres det ikke hvilken type plan, da dette ikke har vært en del av forskningen.

Funn fra den kvalitative undersøkelsen tilsa at ca. 44 prosent av de spurte hadde en plan for rekruttering der lærlinger var omtalt. Jeg tolket det som om de hadde en konkret plan. Av de som ikke hadde en plan, var det 65 prosent som hadde nådd måltallet. Dette var overraskende, og viser at det til tross for manglende plan for rekruttering, så har en

del kommuner nådd måltallet. Det kan være tilfeldig, men også vise at en plan i seg selv har liten verdi.

Det var 10 av 59 informanter i den kvantitative undersøkelsen som ikke visste om det var en plan for rekruttering av lærlinger i kommunen. Det kan også være at informantene har ulike plassering i organisasjonen fordi de har ulike stillinger. Det kan være at en som jobber i stilling som personalkonsulent ikke kjenner like godt til om det eksisterer en rekrutteringsplan for helsesektoren sammenlignet med en som svarer som kanskje er faglig ansvarlig i helse- og omsorgstjenesten. Jeg er klar over at dette kan være en svakhet ved mine data. Det kan også tyde på usikkerhet i organisasjonen, og at kommunen ikke har et bevisst forhold til behovet de har for kompetanse.

Usikkerhet angående rekruttering av lærlinger i helsefagene blir også trukket fram i rapporten *Om potensiale for å få bedrifter til å ta inn flere lærlinger* (Høst, Skålholt, et al., 2012). Det er i kommunal sektor ofte politiske vedtak som ligger til grunn for inntak, og Hagen og Nyen viser i sin rapport at 65 prosent av de spurte kommunene i deres undersøkelse hadde et politisk vedtak. Det gjelder spesielt for helse- og sosialsektoren (Hagen & Nyen, 2006; Høst, Skålholt, et al., 2012). Jeg har drøftet både politiske vedtak og planenes betydning for rekruttering fordi det er det som oftest ligger til grunn for inntak av lærlinger i helse- og sosialsektoren, og en plan kan være basert på et politisk vedtak.

Informantene i min kvalitative undersøkelse vurderte også politiske vedtak som sikrer kontinuitet, som viktig for å opprettholde eller øke inntaket. Det samsvarer med funnene fra forskerne nevnt over. Det kan tyde på at vedtakene som kommunens politikere fatter, oppleves som viktige og at det er det som skal til for at det rekrutteres lærlinger.

Informant A svarte at kommunens vedtak ble fattet av politikerne, og økonomien avgjorde hvor mange lærlinger det var midler til. Det var litt uklart hvorvidt det forelå en konkret plan om hvor mange lærlinger de ønsket eller hadde behov for. Helse- og omsorgssektoren ønsket seg alltid flere lærlinger enn de kunne få og de sloss om flest mulig. I denne kommunen ville ikke en plan hatt stor betydning slik jeg vurderer det, fordi det kom tydelig frem i intervjuet at det var politikerne til syvende og sist fattet vedtak på et økonomisk grunnlag.

I kommunen til informant B var det under utvikling ny kompetanseplan og rekrutteringsplan der lærlinger lå inne. Sektoren hadde vært igjennom en

omorganisering, men inntaket hadde vært stabilt siden 2008. Sektoren hadde fått spørsmål om det var behov for flere lærlinger, men informanten mente det ikke var faglig forsvarlig å ta inne flere, spesielt med tanke på oppfølging av den enkelte lærling. Kommunen her er blant de som har nådd måltallet, samtidig som de kom godt ut med andel faglærte i sektoren sammenlignet med de andre kommunene i regionen (Henriksen, 2013). I denne kommunen var det et sterkt politiske eierskap til lærlingordningen. «Noe jeg synes er stort hos oss er at lederne er dedikerte til denne ordningen. Lederne eier denne ordningen!». Administrasjonssjefen fremla hvert år selv saken for politikerne, og den handlet i prinsippet om dimensjonering. Det var bred politisk enighet om at kommunen skulle ligge på anbefalingene fra KS, og de hadde plan om å øke med to nye lærlinger i forhold i samsvar med befolkningsveksten. Tydelige føringer fra politisk ledelse og vedtaket ga forutsigbarhet i denne kommunen, og de hadde utviklet et system for organisering og rekruttering da helsearbeiderfaget var nytt.

Bakgrunnen for en plan, enten kompetanse eller rekrutteringsplan, kan være ulike. Her kan det gjøres et grundig arbeid eller det kan være en plan som kun er skrevet uten at det er et bevisst forhold til den. Informanten i kommunen A var usikker på om det eksisterte en skriftlig plan for rekruttering, men de hadde gjort en kompetansekartlegging. Planen sa ingen ting om hva de har av avgang på personell, bosetning og alderssammensetning i kommunen. De trengte først og fremst sykepleiere, men fremtidig behov for helsefagarbeidere var også stort. Hun problematiserte at det også var vanskelig å få nok sykepleiere. De fikk få søkere på læreplassene og at de i verste fall måtte fortsette å benytte ufaglærte. Hun mente de helt klart hadde behov for helsefagarbeidere i framtiden.

Det ble i stor grad svart at kommunen ansetter lærlinger på bakgrunn av eget behov for rekruttering. Informant A svarte at rekruttering skjer på bakgrunn av kommunens behov, at de får noe igjen for å ha lærlinger, men sier samtidig «Det er kommuneøkonomien som bestemmer».

Kan det være samme situasjon i andre kommuner også? Er det økonomien som til sist bestemmer inntaket? Situasjonen viser at ressurser blir avgjørende for at de skal kunne øke rekrutteringen av lærlinger på sikt. Her må enten kommunen omprioritere egne midler, eller vurdere å legges til rette for økte tilskudd til kommunene for at de skal kunne øke inntaket. Informanten svarer også at et lavt inntak av lærlinger ikke har

sammenheng med mangel på kompetanse eller engasjement. Hadde det vært mer midler, hadde politikerne bevilget disse til flere lærlinger.

Informant B trakk frem politisk forankring og eierskap som gull verdt for at de har lykkes med rekrutteringen. Dette alene er ikke nok. «Munn- til munn-metoden» fremhevet hun som et suksesskriterium, der tidligere lærlinger gikk foran og ga godt omdømme til lærebedriften. Her har kommunen lykkes med rekrutteringen, og det kan se ut til at virksomheten / sektoren ser behovet for den nye yrkeskategorien som helsefagarbeideren representerer. Informant B beskrev opplæringen i faget med at «den videregående skolen bygger grunnpilarene på Vg1 og Vg2, - vi bygger faget kommunen trenger!». Informanten har tidligere uttalt at det er kommunens ansvar å fylle på kompetanse der lærlingene har hull. Her tar kommunene ansvar for å legge til rette for opplæring på fagområder, lærlingene kan for lite. Andre blir oppgitt over at elevene lærer for lite anatomi og sykdomslære. Kommunen har etablert et system for opplæring med fagdager og felles opplæring for alle lærlingene. Dette vises et syn på lærlingordningen der lærlingene skal fortsette opplæringen fra skolen i bedriften. De kommer ikke ferdig utlærte, og kommunene tar et bevisst ansvar for å forme de fagarbeiderne de ønsker.

Informant A fortalte at de også nå hadde etablert et system med fagsamlinger for lærlingene. At lærlingen opplever at de satses på og at de opplever å øke sin kompetanse gjennom læretiden mener jeg kan ha betydning for fagstolthet og motivasjon for å utøve faget. Kolleger i andre yrkeskategorier vil også se at kompetansen øker, og se nytten i lærlingene og de fremtidige helsefagarbeiderne.

Fem av informantene svarer at de ikke har lærlinger i Helsearbeiderfaget. Innbyggertallet i kommunene er mellom 1 080 og 4 800. En av kommunene har tre personer på tiltak gjennom NAV. Det kan være at disse fem kommunene har ønsket lærlinger, men ikke fått søkere. Dette er små kommuner, og det kan ha vært vanskeligst å rekruttere lærlinger her. I følge evalueringen av Kunnskapsløftet hvor det antydes det at det er flere som får læreplass i de små og mellomstore kommunene tilsier at det burde vært lærlinger i disse kommunen. Alle kommunene var medlem av opplæringskontor noe som også burde styrket sannsynligheten for at de hadde lærlinger (Hagen & Nyen, 2006; Skålholdt et al., 2013).

I følge Helsedirektoratet er sektoren usikker på omfanget når det gjelder inntak av lærlinger på sikt. Dette samsvarer med kommunenes manglende innrapportering om behovet for lærlinger til Helsedirektoratet (Helsedirektoratet, 2011). Det samme kom frem hos informant A hvor vedtak om antall lære plasser ble fattet av politikerne. Det ble ikke tatt utgangspunkt i behovet for rekruttering, og inntaket varierte fra år til år ut fra økonomi og et fordelingsprinsipp om at alle skulle få lærlinger. Slik jeg ser det handler det i stor grad om at kommunen må ønske fagkategorien velkommen, fordi de ser behovet for kompetansen en helsefagarbeider kan inneha. Da kan begrunnelsen for å ansette lærlingene være behovet for kompetansen, og ikke de økonomiske rammene.

I følge Høst og Skålholt er det en optimisme når det gjelder økning av fagarbeidere i helse- og sosialsektoren. Bransjen ser lærlingenes innsats som nyttig. 44 prosent av de spurte som ikke hadde lærlinger vurderte å ta inn lærlinger, og 56 prosent av disse innenfor helse- og oppvekstfag. Høst antyder at dette viser at lærlingordningen er nokså godt kjent i sektoren (Høst, Skålholt, et al., 2012).

Flere undersøkelser viser at det eksisterer planer om å ta inn lærlinger, både i fylkeskommuner, byer og helseforetak (Nedrelid & Lødrup, 2012; Skålholt & Høst, 2010). Viljen til å ta inn lærlinger ser ut til å være tilstede på flere nivåer. Undersøkelser viser at helsearbeiderfaget vurderes som viktig for å dekke behovet for kompetanse. Fortrinnsvis gjelder det kommunal sektor, men også i enkelte helseforetak (Hagen, Nadim & Nyen, 2008; Tønder, Nyen, Næss & Skålholt, 2011).

Til tross for at det var stor forskjell i rekrutteringen mente begge at sektoren hadde behov for kompetansen, og at de ønsket lærlinger i fremtiden.

Jeg ser at økonomien kan være en utfordring for mange kommuner, og at midlene de har skal fordeles mellom alle sektorer. Men på sikt kan mangel på kompetanse bli en utfordring som igjen vil føre til at sektoren ikke blir i stand til å levere tjenestene de er lovpålagt. Jeg mener det som grunnleggende at kommunene først må se sitt eget behov for å rekruttere, og samtidig sikre det økonomiske grunnlaget. Men dette alene er ikke nok. Høst har for eksempel foreslått at arbeidet med prognoser og kvalifikasjonsanalyser vektlegges for å styrke forbindelsen mellom arbeidslivets behov og utdanningssystemet (Høst, 2011). Han peker dessuten på at det ikke er ett universalmiddel som kan øke utdanningssystemenes respons ovenfor arbeidslivets

behov. Mine funn støtter Høst sin påstand om at det ville være nødvendig med en kombinasjon av tiltak som må være fundert i landets tradisjoner og forutsetninger.

Myndighetene bør pålegge kommunene å gå igjennom finansieringsmodellen de har for lærlingordningen. Det bør vurderes om det er mulig med en sentral tildeling som ikke går utover helse- og omsorgssektoren, slik det gjøres i kommunene til informant B. Dette bør vurderes spesielt i kommuner der utfordringene er størst. Kommuner med behov for støtte og hjelp til å kartlegge og lage en konkret kompetanseplan, bør kunne tilbys hjelp til dette. KS har utviklet et verktøy kommunene kan benytte. Kommunen bør følges opp og tilbys støtte og veiledning for å nå målene, og gis konkret tilbakemelding på hvorvidt de lykkes med å etablere en kultur og et system for lærlingordningen i helsearbeiderfaget. Det er forslag om å lage et oversiktskart over kommunene i Norge der det fremkommer hvilke kommuner som har nådd KS sine anbefalinger. Jeg tenker at dette kan virke negativt for de kommunene som vil, men ikke får til. Men samtidig kan de gi konkrete mål å jobbe mot, se hvordan de ligger an og spore til videre innsats. For kommunene som kanskje har ignorert å finne løsninger for å etablere lærlingordningen i helsearbeiderfaget, kan det være tydelige krav og konsekvenser som skal til for at de skal ta rekrutterings spørsmålet og lærlingordningen på alvor. Samfunnskontrakten, der partene i arbeidslivet har gått sammen for å øke antall læreplasser i privat og offentlig sektor, vil ikke alene gi flere læreplasser. Det ble i tillegg sendt et oppdragsbrev fra staten til helseforetakene med beskjed om at sykehusene skal ta inn lærlinger. Inntaket av lærlinger i sykehus har vært lavt. I vår region har sykehuset åpnet for lærlinger først i 2013.

Til tross for økt søking til Helse- og oppvekstfag er det langt frem til å dekke behovet for 4 500 nye helsefagarbeidere årlig. KS deler bekymringen omkring kommunenes utfordringer for å kunne skaffe seg nok kompetent personell i fremtiden (Kommunesektorens organisasjon, 2012).

Det er også belyst at overgangen fra skole til læretid er mer kronglete i offentlig sektor (Dahl et al., 2012). Bestemmelsene for hvem som ansettes som lærlinger fattes ofte administrativt. Det gir mindre mulighet for søkerne å få læreplass som en følge av gode erfaringer og relasjoner fra arbeid i en avdeling eller virksomhet, slik det ofte er innenfor industri og håndverksbransjen. Søkere til offentlig sektor søker ofte direkte til kommunen eller til et opplæringskontor der dette finnes. Min erfaring er at kommunene i økende grad går over til elektronisk søknad, noe jeg ser gjør overgangen for enkelte

søkere mer kronglete. I en region hvor det ikke eksisterer et opplæringskontor som bidrar til å koordinere inntak av lærlingene, må det søkes med personlige søknader til flere kommunene. I regioner med mange kommuner blir det for enkelte søkere en krevende prosess. I regioner med flere søkere enn lære plasser er det nødvendig at det søkes til de kommunene som det er mulig å reise til.

Man kan på en side si at søknadene er ikke tilpasset unge som søker lære plass, og på en annen side at ungdommen ikke er forberedt og møter mange utfordringer i prosessen. Kommunene benytter også ulike søkeprogrammer. Få ungdom er vant med å fylle ut elektroniske søknader, og jeg ser de har behov for opplæring og veiledning her. I overgangen kan det være at flere søkere velger seg til påbygg. Det krever ikke så mye i søkeprosessen, og elevene er kjent med det som venter. Jeg erfarte at en deltaker på kurs ga opp den elektroniske søknaden, reiste seg og gikk ut av rommet og sa: «Dette gidder jeg ikke, jeg velger påbygg!». De andre deltakerne var også oppgitt, men valgte å ta i mot hjelp. Dersom elevene ikke hadde hatt mulighet for hjelp, er jeg usikker på om de hadde fått sendt søknadene som de gjorde denne dagen.

Her vil det være viktig at kommunen samarbeider med skolene for å forberede søkerne på hva som venter dem. Elektronisk søknad kan legges inn som en del av kurset Praktisk jobbsøkerveiledning for dem som søker seg til offentlig sektor. På den ene siden skal det legges til rette for en forutsigbar overgang for søkerne. Samtidig er det vel så viktig at det stilles krav til søkerne om hva de selv skal gjøre. Men kravene fra myndighetene og opplæringen fra utdanningsinstitusjon må samsvare slik at søkerne blir i stand til å utføre det som forventes av dem. Etter at en av deltakerne hadde fått opplæring i søkeprosessen, skrevet søknad og CV, ringt til kommunen og snakket med ansvarlig, sa hun: «Nå tør jeg søke lære plass!». Dette var en jente som i utgangspunktet kun hadde tenkt å søke påbygg. Gjennom å delta på Praktisk jobbsøkerveiledning, som innebærer karriereveiledning opplevde sannsynligvis denne eleven at kurset og karriereveiledningen gjorde en forskjell for henne slik som Gravås og Gaarder viser til når de skriver om karriereveiledningens betydning og nytteverdi. Eleven stilte seg en del spørsmål denne dagen, økte sin bevissthet på hva hun var god til og hun endret synet på seg selv og sine muligheter. Hun ble kvitt noe av sin engstelse for ikke å mestre og tok nye valg. Hun fikk se noen nye muligheter og fikk tro på at det var mulig å bli lærling (Gravås & Gaarder, 2011). Karriereveiledning blir i denne situasjonen et verktøy som benyttes for at søkerne skal bevege seg mot målene sine.

Veiledningen vi gir i Praktisk jobbsøkerveiledning har likhetstrekk med veiledning som gis i yrkespraksis for studenter (Boge, Marhus, Moe & Ødegaard, 2005). Ungdommen skal løse oppgavene og jeg som veileder skal kunne se når det er behov for hjelp, slik at ungdommen ikke fratras muligheten for å mestre arbeidet. Målet med kurset er at de skal søke, og skaffe seg læreplass selv, noe utdanningsmyndighetene krever at elever i yrkesfaglig videregående opplæring skal kunne mestre.

Skolen må legge til rette for at elevene får innsikt i mulighetene og god tid til å modnes før de skal ta valgene.

Det har vært lite fokus på søkerens ansvar i søkeprosessen. Noen lærere mener elevene skal ordne søkingen selv, og det er ingen retningslinjer på hva skolen konkret skal gjøre for å legge til rette for en god overgang mellom Vg2 og læretid. Her mener jeg det er viktig å kartlegge søkerens forutsetninger for å få til dette uten hjelp og støtte. Markussen viste i sin rapport, *Å redusere bortvalg – bare skolens ansvar?* til en undersøkelse gjennomført i Finnmark der kun halvparten av de som skulle gå i lære søkte læreplass (Markussen & Seland, 2012). Det mener jeg er oppsiktsvekkende. Hva kan være forklaringen til at elever som tenker å bli lærlinger ikke søker læreplass? Jeg mener noe av forklaringen kan være at elevene ikke er kjent med hva som forventes av dem og at de ikke har innsikten og kompetansen som er nødvendig. Her har fylkeskommunen og skolens ansvar ikke vært tydelig nok.

Min erfaring er at søkerne må få grundig instruks og veiledning i prosessen, slik det kommer frem i e-posten tidligere i rapporten. Jeg tenker at situasjonen også kan være den samme for søkere i andre lærefag. Evalueringen av kunnskapsløftet som er gjort av SINTEF viser at det er flest jenter som er usikre i sitt utdanningsvalg (Dahl et al., 2012). Elevene på Helse- og oppvekstfag, hvor det er overvekt av jenter, var de som fikk mest hjelp i søkingen til læreplass. 60 prosent av søkerne ordnet læreplass selv, mens under 10 prosent fikk hjelp fra skolen. I følge rapporten er det 16 prosent som tar direkte kontakt med bedrifter i søkeprosessen. Jeg mener det er usikkert hva som kan forventes av søkerne i en søkeprosess dersom de ikke har fått opplæring og karriereveiledning. På den ene siden forventer bedriftene at søkerne fremstår som forberedt og interessert, samtidig som det er under 10 prosent som får hjelp fra skolen når de skal søke.

Jeg antar at andelen som kunne valgt læretid kunne vært større. For mange av elevene kan det være erfaringer fra praksis, eller at overgangen har vært uforutsigbar og ukjent,



som har ført til at de ikke har våget å velge læretid. Overgangen mellom skole og læretid beskrives som mer kronglet her enn i andre fag og bransjer, da den der er mindre basert på elevens initiativ (Dahl et al., 2012). Samtidig viste den kvantitative undersøkelsen at 25 prosent svarte at det hadde betydning for ansettelse at søkerne var aktive, pågående og viste at de ville ha læreplass.

Beskrivelsen om at søkingen til offentlig sektor er mer kronglete passer godt slik jeg også har erfart overgangsprosessen til elevene i helse- og oppvekstfag, slik det kommer frem av e-posten fra søkeren. Hun beskriver at hun er frustrert over systemet, og at hun ikke har noen hjemme til å hjelpe seg. I rapporten, *På de samme stier*, vises det til at elever i yrkesfaglige utdanninger får mindre hjelp og støtte hjemme enn de som går studiespesialisering (Dahl et al., 2012). Det er et paradoks at elevene her får mindre hjelp. Det er i overgangene for elever på yrkesfag frafallet er størst, og de kunne derfor ha behov for mer støtte når de skal velge utdanning.

Den vanskelige overgangen er beskrevet av ulike forskere. Jeg har derimot sett lite skrevet om forventningene som stilles til søkere til læreplass, og hvordan overgangen kan sikres med tiltak sett i søkerens perspektiv. Her kan det gjøres innsats fra flere nivåer. Ansvar som har ligget på søkerne selv må orienteres om både til elever og foresatte. Når ansvaret er konkretisert kan det stilles forventninger til at de selv gjør en innsats. Men det er viktig å sikre at elevene har fått opplæring, og er i stand til å utføre det som forventes og som er nødvendig for å skaffe seg læreplass selv. Parallelt må ungdommene gis opplæring av skolen og veiledning av skolens karriereveileder og lærere. Det må kunne forventes at foresatte også bistår egen ungdom når de kjenner systemet og hvor de kan finne informasjon og støtte. Jeg har erfaring med å gi informasjon om lærlingordningen på foreldremøter på Vg1 og Vg2. Foresatte responderer på informasjonen som blir gitt, og de stiller mange relevante spørsmål. Enkelte foresatte tar kontakt i etterkant for å forsikre seg om at de har forstått systemet riktig. Jeg tenker at informasjon og kompetanse er viktig for at foresatte skal kunne bistå, uten nødvendigvis å bli eksperter. Like viktig er det at de vet hvor de skal henvende seg dersom de lurer på noe.

Jeg mener det er viktig at kommunene skaffer seg god innsikt i fremtidig kompetansebehov og fremstå som fremtidige attraktive arbeidsgivere, og utdanningsmyndighetene bør ta inn over seg at det er viktig å legge til rette for et forutsigbart system for overgangen til læretid. Dersom ungdom blir stående alene i

overgangen, usikre på yrkes- og utdanningsvalget, uten å vite hva de skal gjøre i søkeprosessen, med få utsikter til fast og hel stilling, er det lett å forstå at de velger den letteste utvei. For mange kan veien bli påbygging til generell studiekompetanse. Det vil si at de velger å fortsette på skolen som de har 12 års erfaring med. Dette beskrives også i Sintefs evaluering av Kunnskapsløftet (Dahl et al., 2012).

Høringen fra Utdanningsdirektoratet, *Inntak til videregående opplæring*, med frist i april 2013, foreslår et eget kapittel i opplæringsloven om formidling av søkere til læreplass (Utdanningsdirektoratet, 2013b). Høringen ønsker innspill som kan bidra til tydeliggjøring av roller og ansvar i formidlingsarbeidet, noe som kan komme søkerne til gode.

Ett tiltak vil ikke kunne løse de komplekse utfordringene med rekruttering av helsefagarbeidere. Det vil etter min mening være nødvendig med samhandling på ulike nivåer og samkjøring av tiltak over tid, for at helsearbeiderfaget skal kunne etablere seg i sektoren.

### **6.1.2 Rekrutteringsplan for inntak av lærlinger og politiske vedtak**

Rekrutteringen av lærlingene slik den ble gjort i kommunen til informant A, virket å være uavhengig av behovet for rekruttering. Inntaket var basert på en pott midler, og lærlingene ble fordelt likt mellom etatene etter rettferdighetsprinsippet slik jeg tolket informanten. Utsagnet fra informant A mener jeg bekrefter dette, «Utdanningssektoren hadde ingen inne, så de fikk, for å spre de litt. Vi hadde allerede».

En stor andel av kommunene tar inn lærlinger på bakgrunn av vedtak som er fattet sentralt i kommunen, noe som kan bety at offentlig sektor og helse- og sosialsektoren tar inn lærlinger først og fremst for å ta et samfunnsansvar og ønsker å bidra til at ungdom får fullført utdanningen sin (Høst, Skålholt, et al., 2012). Vedtakene som fattes på sentralt nivå er da styrende, og det er av mindre betydning hva virksomhetene og avdelingsledelsen mener. Dersom vedtakene er ustabile og styres etter økonomien er det fare for at det blir lite kontinuitet i arbeidet. Lokalt vedtar politikerne et antall lærlinger ut fra de rammene de kan bevilge i følge informant A. Det settes opp forslag til budsjett i desember ett år. Sektoren legger inn flere lærlinger enn det de vet de får. Politikerne vedtar budsjettet og sektoren vet ca. et halvt år i forkant hvor mange stillinger de skal

lyse ut. Jeg tolker situasjonen slik at det ikke er KS sine anbefalinger eller sektorens behov for helsefagarbeidere som ligger til grunn for vedtaket. Utsagnet fra informanten kan underbygge denne tolkningen: «Politikerne vil også ha lærlinger, men så er det det med kommuneøkonomien- hvordan få det til?». I denne kommunen tenker jeg at en kompetansekartlegging kunne konkretisert kommunens behov for kompetanse, og den vil det være nødvendig å legge frem for politikerne i argumentasjonen for å få flere stillinger. I tillegg bør også konsekvensene av mangel på kompetanse i fremtiden problematiseres, slik at politikerne kan få mulighet til å se hva følgene kan bli på sikt.

Dersom vi ser til informant B, er lokalpolitiske vedtak styrende der også. Men en vesentlig forskjell er at de har et annet fokus der ordfører og varaordfører formidler at lærlingordningen skal prioriteres. Målet er at inntaket skal ligge nøyaktig på nivået KS anbefaler, og antallet justeres etter befolkningsveksten. Her har kommunen gjort et grunnleggende valg om å satse på rekruttering av helsefagarbeidere, noe som også kanskje kan ha betydning for at kommunen opplever gedigen rekruttering og scorer godt på andelen faglærte.

Dersom det skulle gjøres noe ovenfor politikerne i kommunen til informant A, mente hun det kunne være å presentere lærlingordningen og de utfordringene vi ser, sammen med kommunens behov for rekruttering. Her mener jeg det vil være viktig at lærlingordningen presenteres for å vise hvordan lærlinger kan bidra til å øke verdiskapning til kommunen og sikre kvaliteten på tjenestene som skal gis av sektoren. Her bør mangel på fagkompetanse problematiseres og konsekvensene ved ikke å ansette lærlinger bør belyses.

Hvem skal bidra med hva på de ulike nivåene? Helsedirektoratet og KS oppfordrer kommunene til å ha rekrutteringsplan, men dette er tydeligvis ikke fulgt opp tilstrekkelig i alle kommuner. Hos hvem og på hvilket nivå ligger ansvaret for å sørge for at en slik plan eksisterer og følges? Det ser ikke ut til at det å ha en plan for rekrutteringen av lærlinger alene kan ha betydning for at kommunene skal klare å oppnå målene om en lærling per tusen innbygger. En plan kan kanskje bidra til at det settes fokus på temaet, og at engasjementet rundt arbeidet kan holdes oppe. I min undersøkelse var det ikke tydelig sammenheng mellom det å ha en plan og antall lærlinger. Jeg mener det er nødvendig at kommunene har grundig innsikt i hva det reelle behovet de har for helsefagarbeidere og andre profesjoner. Helse- og omsorgssektoren var i følge informant A i stor endring med mange nye oppgaver, og de vurderte å

rekruttere også andre fagpersoner på sikt. Det var problematisk å få tak i nok sykepleiere, og hun var redd for at de fortsatt ville være avhengig av ufaglærte. Kommunene bør lage seg langsiktige planer for rekruttering med bakgrunn i hva de har. Planene må forankres politisk i alle ledd, slik at tildelingen av lærlinger også blir i forhold til rekrutteringsbehovet. Det er viktig at bedriftene fortsetter å ta inn lærlinger med hensyn til andre motiver også. Det er viktig at bedriftene tilbyr plasser i bedriftene sine for at ulike grupper skal få erfaring med arbeidslivet, bidrar samfunnsøkonomisk slik at ungdom får oppfylt retten til videregående skole. Men kontinuitet mener jeg er viktig dersom lærlingordningen skal etablere seg som lærlingordning i helsearbeiderfaget. Kontinuitet, åpenhet og forutsigbarhet er viktig for søkerne, slik at de kan være trygge på at det er lære plasser og karrieremuligheter i sektoren når de står ovenfor valg av utdanning og jobb.

I følge Høst vil søkingen styre inntaket av lærlinger. Er det lav søking legges det lite vekt på rekruttering. I rapporten *Tradisjonelle utfordringer – fornyet interesse kommer* det frem at kommunene i liten grad etterspør lærlinger (Høst, 2011). Høst stiller spørsmål om stillingsstrukturen i sektoren ikke innbyr til å lage hele stillinger til lærlingene. Her er det en tradisjon for mye deltid. Dersom de opplever lite søking ser de kanskje ikke bryet verdt å legge til rette for lærlingordningen? Dette kan forklare situasjonen i enkelte kommuner der jeg mener å ha sett liten vilje til å øke inntaket av lærlinger. Vil tendensen til lavere søking føre til mindre satsing i kommunene fremover? Her må sektoren og kommunene ta et valg om de skal satse på rekruttering gjennom lærlingordningen. Skal faget gis opp, eller skal det satses på å jobbe sammen på flere nivåer og med ulike tiltak med mål om å øke rekrutteringen på sikt? Da utdanningen for helsearbeiderfaget ble utformet, ønsket sektoren og KS å etablere utdanningen med opplæring i bedrift. Hva om kommunene i realiteten ikke ønsker å benytte lærlingordningen som kanal for å sikre opplæring og rekruttering? Hvordan kan involverte parter og instanser klare å løse utfordringene til beste for alle, også for ungdommene som vurderer å søke faget? Dersom utdanningen og rekrutteringen ikke tas på alvor mener jeg det er å lure ungdom til å ta en utdanning ingen har behov for eller ønsker. Det vil være etisk vanskelig å veilede ungdom til å velge utdanningen, dersom det ikke sikres full jobb etter læretiden for de som ønsker.

Det er forskere fra ulike hold som fastslår at det er behov for helsefagarbeidere, både fra direktorat og virksomhetene selv (Hagen & Nyen, 2006; Helsedirektoratet, 2011;

Skålholt & Høst, 2010). Men det er sprik i signalene når det gjelder det antatte behovet, i følge Høst. På den ene siden meldes det at behovet er stort, men på den andre siden er det ikke behov for helsefagarbeiderne i helseforetakene. Han sier at helsefagarbeideren mest skal dekke behovet for flere hender, men kvaliteten skal sikres gjennom økt andel med høgskoleutdannede (Høst, 2011). Jeg tenker at dette spriket i signalene kan være utgangspunkt for å løfte diskusjonen. Som en konsekvens av diskusjonen får utdanningsmyndighetene vurdere hvorvidt man skal satse på å utvikle lærlingordningen for helsearbeiderfaget. Slik det er i dag er behovet definert av sykepleierne, som er den dominerende profesjonen i sektoren (Høst, 2011). Rekrutteringen styres i følge rapporten av de søkerne man får. Det betyr at lav søking blant de som vil bli helsefagarbeidere gir lav rekruttering. En følge her kan bli ansettelse av flere sykepleiere og høgskoleutdannede. Informant A opplevde nå at det også var vanskelig å få nok sykepleiere. Dersom det vil bli knapphet på sykepleiere fremover, kan ikke kommunene ha sykepleierne som et sikkerhetsnett for å sikre kompetanse i sektoren. Da kan situasjonen, slik informant A beskriver, bli gjeldende for flere kommuner.

I følge Høst er det komplisert å etablere nye arbeidskategorier. En forutsetning for og lykkes er at det er bred enighet om behovet, og at den nye tilbyr noe de etablerte gjør. Den må aksepteres av de tilgrensende faggrupper for at den skal kunne etablere seg (Høst, 2011). Det kan se ut til at dette ikke er blitt gjort godt nok i etableringen av helsearbeiderfaget, og at det kan være noe av forklaringen så langt.

Informant B forteller en annen historie når det gjelder søkerne til lære plass. Hun opplevde gedigen søking, og uttalte «Det er noen av søkerne som helt fantastiske! Du burde nesten få sett søknadene». Det kan være at søkerne har forberedt seg godt og skrevet søknad og cv, og fremstår ekte og naturlig på intervju. Dersom søkerne har fått vite om lære plassen gjennom kjente gjennom «munn- til munn-metoden» har de kanskje fått forberedt seg på hva som venter dem på intervju. Informant B hadde hatt et stabilt inntak av lærlinger siden oppstart i 2008. Hun opplevde rekrutteringen formidabel. Kommunen ligger også høyt når det gjelder andel faglært i sektoren sammenlignet med de andre kommunene i regionen i følge opplysninger i KOSTRA<sup>10</sup> (Henriksen, 2013). I hvilken grad dette skyldes inntak av lærlinger i helsearbeiderfaget kommer ikke frem, men det kan antas at det kan ha en sammenheng da kommunen også tilbyr nyutdannede

---

<sup>10</sup> KOSTRA- står for Kommune-Stat-Rapportering og gir statistikk om ressursinnsatsen, prioriteringer og måloppnåelse i kommuner, bydeler og fylkeskommuner. Kilde: SSB

helsefagarbeidere jobb etter fagprøven. Informant A opplevde det vanskelig at de ikke klarte å skaffe nyutdannede helsefagarbeidere jobb, de hadde ikke stillingene. Kommunen til informant A hadde lavere andel faglærte i sektoren enn kommunen til informant B i følge nevnte oversikt.

I Telemark fylkeskommuner ble det i 2012 gjennomført et kartleggings- og rekrutteringsprosjekt. Prosjektet var et samarbeid mellom Telemark fylkeskommune, Opplæringskontoret for offentlig sektor i Telemark, KS, fylkesmannen i Telemark (Telemark fylkeskommune, 2012). Prosjektet kartla behovet for rekruttering og kompetanseheving, strategier og tiltak kommunene hadde for egen rekruttering innenfor helse og sosialfagene på kort og lang sikt. Rapporten konkretiserte behovet for kompetanse i kommunen og ga anbefalinger til fremtidige tiltak. KS anbefaler fylkeskommunene å gjennomføre tilsvarende undersøkelse som et tiltak for å få kommunene til å øke inntak av lærlinger i helsearbeiderfaget. En undersøkelse tilsvarende den i Telemark ville muligens kunne belyse behovet for flere helsefagarbeidere i flere av kommunene.

Det kan synes merkelig at de som arbeider med lærlingeordningen i kommunen ikke vet om det eksisterer en plan for arbeidet. Det kan være ulike forklaringer på dette. Mulige forklaringer kan være grad av samarbeid innad i kommunen og hvordan organisering av lærlingordningen er. Det kan også være at kommunene benytter andre begreper eller andre planer som inkluderer rekruttering.

Funnene i den kvantitative undersøkelsen viste at de ansvarlige for lærlingordningen i stor grad var fornøyd med samarbeidet med egen ledelse. De var i betydelig grad mindre fornøyd med ledelsens samarbeid med politikerne. Det kan være rimelig at det er mer samarbeid mellom den ansvarlige og ledelsen enn det er mellom ledelsen og politikerne. På en annen side kan man anta at det vil være viktig med et samarbeid i etableringen av et nytt fag. Det kan bety at politikerne bør forsøke å oppnå felles enighet om at lærlinger til faget skal prioriteres. I tillegg må ledelse og administrasjon i kommunene sørge for grundig kartlegging av kompetansebehovet i sektoren og belyse for politikerne verdien av å rekruttere lærlinger, som nevnt ovenfor.

## **6.2 Faktorer som kan fremme inntak av lærlinger i offentlig sektor**

For å kunne svare på det andre forskerspørsmålet, Hva kan fremme inntak av lærlinger i offentlig sektor? har jeg innhentet data og empiri som viser hva som kan fremme inntak av lærlinger. Jeg har lagt vekt på inntak av lærlinger i offentlig sektor, i kommunenes helse eller helse- og omsorgssektor. Kommunene benytter ulike betegnelser på sine sektorer, og jeg benytter helse- og omsorgssektoren.

Slik jeg har nevnt er det ikke ett tiltak som kan fremme inntaket av lærlinger i offentlig sektor. Enkelte tiltak kan ha større betydning enn andre, men det å øke inntaket i offentlig sektor kan vise seg å være en sammensatt og stor utfordring. I drøftingen har jeg valgt å se tiltak som øker inntak av lærlinger sammen med faktorer som ligger til grunn for at bedriftene ansetter lærlinger, da det på mange måter henger sammen.

### **6.2.1 Finansieringen av lærlingordningen kan ha stor betydning**

Jeg hadde dannet meg et inntrykk av at økonomien i kommunene var en av faktorene som hadde betydning for å kunne ansette lærlinger. Elever har ofte fått avslag på bakgrunn av manglende midler, eller at det ikke er vedtak på flere enn de allerede har ansatt. Min erfaring var at dette ofte var situasjonen i regionen jeg jobbet i større grad enn at kommunene fikk nok søkere.

Informantene fra den kvantitative undersøkelsen viser at økonomi er en av de viktigste faktorene for at kommunene skal ta inn lærlinger. Dette bekreftes i dokumentanalysen som viser at kommuner som har redusert inntak av lærlinger har begrunnet det blant annet i økonomi (Nyen et al., 2011), noe som styrker validiteten i funnet.

I den kvalitative undersøkelse fortalte informant A at tildeling av midler, eller mangel på midler, styrte inntaket i deres kommune. De ønsket flere lærlinger, og hadde mistet flere gode søkere tidligere på grunn av manglende ressurser. De erfarte også at de ikke hadde økonomi til å tilby ferdig utdannede heldefagarbeidere jobb etter læretiden. Informant A sa ikke noe om at midlene til lærlingene ble belastet helse- og omsorgssektoren, men antall lærlinger de ansatte hvert år var beregnet ut fra midlene politikerne vedtok.

Informant B fremhevet kommunens sentrale tildeling av midler som viktig for at de hadde stabilt inntak av lærlinger. Inntaket ble ikke påvirket av kommunens til tider svake økonomi. Det stemmer godt med funn gjort av andre forskere (Hagen & Nyen, 2006; Nedreliid & Lødrup, 2012; Pöyry, 2009).

Finansieringen av lærlingordningen er en av de viktigste faktorene for kommunene for at de skal kunne rekruttere gjennom lærlingordningen (Hagen & Nyen, 2006; Nadim & Hagen, 2007; Skålholdt et al., 2013).

Argumenter som at kommunen ikke tar inn flere lærlinger på grunn av manglende økonomi, eller at det ikke er vedtatt å ansette flere lærlinger, kan virke ulogisk på søkerne. Når hun fikk avslag på søknaden uttalte en av søkerne: «Jeg er jo blitt fortalt at det er behov for meg, hvorfor får jeg ikke lære plass da?». Det er ikke lett å gi et godt svar på spørsmålet. I rapporten, *Å bli helsefagarbeider*, vises det til at kommunene i mindre grad er fleksible enn andre bedrifter (Skålholdt et al., 2013). Min opplevelse er at kommunene er lite fleksible når det gjelder inntak, spesielt i forhold til å ta inn lærlinger på andre tider på året enn det som er vanlig, eller søkere som ikke har bestått alle fag eller som har fravær på skolen. Høst foreslår i samme rapport at kommunen kanskje bør vurdere å ta inn elever som ikke er kvalifiserte søkere, for eksempel de som har stryk i fag eller fravær på skolen. Det vises til forskning der ungdom har endret mønster med å komme ut i arbeid og har lyktes med opplæring i bedrift (Skålholdt et al., 2013).

Jeg har ved flere anledninger forsøkt å bistå søkere som ikke er kvalifiserte for å få kommunen til å ta inn disse. Jeg har også henvendt meg til kommuner for å påvirke de til å ta inn egen ungdom utenfor ordinært inntak. Dette har vist seg å være svært vanskelig. Både fordi det ikke er økonomi, men også fordi de ikke ønsker å ta inn ukvalifiserte søkere.

For kommunene er økonomien tydeligvis en viktig faktor for å kunne ansette lærlinger. Det kan se ut til at fastsatte budsjetter og fattede vedtak gjør systemet lite smidig for å kunne ansette ungdom utover den tiden på året hvor lærlinger vanligvis ansettes. Både funnene og egen erfaring bekrefter dette.

Økonomi og tildelingen av lærlingplassene alene er ikke avgjørende for å oppnå tilstrekkelig rekruttering. Mange kommuner opplever at de ikke får søkere til tross for at de jobber aktivt med rekruttering.



## 6.2.2 Engasjement og kompetanse på lærlingordningen

På bakgrunn av min erfaring var jeg interessert i funn som kunne gi et bilde av politikernes engasjement og kompetanse angående lærlingordningen. Jeg hadde en formening om at politikerne hadde en sentral rolle når vedtak skulle fattes. Videre hadde jeg en antakelse om at vedtak ble fattet på ulike grunnlag. Ikke nødvendigvis på grunnlag av behovet kommunen hadde for kompetanse.

Jeg lurte videre på hvordan de med ansvar for lærlinger vurderte egen kompetanse på og engasjement for lærlingordningen. Min erfaring var at engasjementet varierte, og jeg ventet funn som kunne belyse at engasjement og kompetanse omkring lærlingordningen kunne ha betydning for rekrutteringen av lærlinger.

### *Politisk engasjement og kompetanse*

Lærlingordningen har vært kjent i offentlig sektor en tid, men rekruttering av helsepersonell gjennom lærlingordningen er forholdsvis nytt. I følge Høst må partene inkluderes gjennom gjensidige avtaler når nye yrkeskategorier skal etableres. Arbeidslivet og utdanningssystemet må være med å kvalitetssikre, og på denne måten vil de anvende ferdig utdannede helsefagarbeidere (Høst, 2011). En mulig forklaring til at helsearbeiderfaget ikke har etablert seg godt kan være at det ikke har vært tilstrekkelig involvering av partene.

Mine funn fra den kvantitative undersøkelsen viser at det er potensiale for å kunne øke politikernes kompetanse omkring lærlingordningen. En stor andel av informantene vurderer at politikerne i liten eller i noen grad har kompetanse. Over ti prosent kjenner ikke til politikernes kompetanse, noe som også kan tolkes som at politikerne i liten grad viser sin kompetanse på området. Det betyr ikke nødvendigvis at politikerne ikke viser interesse, men gjør dette ikke direkte for den som har daglig ansvar for ordningen. Politikerne kan vises interesse ovenfor andre, for eksempel politikerkolleger og ledelse i kommunen. Svaret her tolker jeg som at politikerne i liten grad viser engasjement, sjelden flagger saken i kommunen og bidrar i liten grad til å skape engasjement hos politikerkolleger eller andre om saken.

Når det gjelder politikernes engasjement vurderes dette litt høyere, men det ser ut til å være sammenheng mellom lav kompetanse og lite engasjement. Det vises derimot ingen sammenheng mellom politikernes engasjement og om kommunen har nådd måltallet med en lærling per tusen innbygger. Der informanten vurderer politikernes kompetanse som god er det også engasjement. Kompetanse og engasjement gir ikke nødvendigvis store utslag på antall lærlinger i kommunen i de kvantitative funnene.

På en annen side svarte over 40 prosent av informantene at økt engasjement rundt lærlingordningen, støtte og engasjement fra ledelse og politikere var viktig for å opprettholde eller øke inntaket. I den kvantitative undersøkelsen var det flest kommuner som ikke hadde lærlinger som også i størst grad svarte at det var lite politisk engasjement og kompetanse. De svarte samtidig at økt engasjement og kompetanse var viktige faktorer som kunne opprettholde eller øke inntaket av lærlinger.

I de kommunene som ikke hadde lærlinger, vurderte alle informantene politikernes kompetanse på lærlingordningen som liten. En overvekt av informantene vurderte at det i liten eller ingen grad var samhandling mellom ledelse og politikere. Her kan man anta at politikerne kjente lite til lærlingordningen, og at lærlingordningen også kan være en rekrutteringskanal for helsefagarbeidere.

Informant B fremhevet politikernes engasjement omkring lærlingordningen, og eierskap til lærlingordningen som avgjørende for at kommunen hadde lyktes så bra med etableringen av ordningen i helsearbeiderfaget. Det ble lagt stor vekt på å spre kompetanse og informasjon om lærlingordningen på alle nivåer i hele organisasjonen. Ordfører og varaordfører gikk foran og hadde lærlingordningen som sin fanesak. Informant A mente også at utfordringene med rekruttering ikke var manglende engasjement og kompetanse hos politikerne: «Det er ikke der det ligger».

Kommunen til informant B utmerker seg med sitt politiske engasjement og eierskap, og det kom tydelig frem hos informanten. Det ser ut til at kommunen gjennom forankring, både i politisk ledelse og ledelse på virksomhetsnivå, har klart å etablere lærlingordningen for helsearbeiderfaget.

På spørsmål om hva fylkeskommunene kunne bidra med ovenfor kommunen, foreslo informant A at det å orientere kommunepolitikere om lærlingordningen i et kommunestyremøte eller sektormøte ville være hensiktsmessig. Politikerne måtte også få presentert utfordringen angående rekruttering av helsefagarbeidere.

Jeg mener funnene styrker min antakelse om at politikernes kompetanse og engasjement kan være viktig for å lykkes med lærlingordningen. Dette styrkes av funn i dokumentanalysen som viser at Hagen og Nyen anbefaler å synliggjøre for politikerne at kommunene har behov for kompetansen helsefagarbeiderne kan bidra med, samt verdiskapningen som ligger i rekruttering gjennom lærlingordningen (Nyen et al., 2011).

Funnene i kvantitativ undersøkelse indikerer ikke direkte at antallet lærlinger øker med kompetanse og engasjement hos politikerne. Men de som arbeider med lærlingordningen mener det er en viktig faktor for å fremme rekruttering av lærlinger. Det kom også frem av funn i kvalitative undersøkelser. Ut fra funnene mener jeg å kunne se indikasjoner på at politisk engasjement og kompetanse er en av flere viktige faktorer for å lykkes med rekruttering av helsefagarbeidere til offentlig sektor gjennom lærlingordningen.

Informantene vurderte egen kompetanse om lærlingordningen til i størst grad å være god og noen færre til meget god, som er en subjektiv vurdering. Det at kun 15 prosent vurderte egen kompetanse som svært god var overraskende. På en annen side er ofte ansvaret for lærlingordningen en oppgave man gjør i tillegg til andre oppgaver, og kanskje er ikke lærlingordningen det de jobber mest med. Da kan det kanskje ikke forventes at de skal oppnå svært god kompetanse. Her kan det vurderes behov for kompetanseheving for ansvarlige for lærlingordningen.

Undersøkelsen ga ingen verdier for de ulike svaralternativene, noe som var en svakhet ved undersøkelsen. Men funnet kan tyde på at det er et potensiale for å kunne øke kompetansen her.

Samtidig vurderer så mange som nesten 80 prosent av informantene at politikerne har kompetanse på lærlingordningen i liten eller noen grad.

På en annen side krysset bare ca. 20 prosent av for at tiltaket å øke kompetansen i alle ledd var viktig for å øke inntaket av lærlinger. Hva kompetansehevingen skulle være, ble det ikke stilt spørsmål om. Med grunnlag i disse funnene kunne man forvente en større andel som svarte det nødvendig å øke kompetansen i alle ledd. Det er noe sprik i svarene her.

Ca. 40 prosent av informantene krysset av for at økt engasjement fra både ledelse og politikere må til for å øke inntaket av lærlinger. Her vurderte flere informanter at engasjement var viktigere enn økt kompetanse.

Kanskje opplever de ansvarlige det utfordrende å sitte med kompetanse på området alene, og samtidig ikke ha myndighet til å beslutte. Det er de som arbeider på gulvet som møter søkerne og erfarer utfordringene både når de må avvise søkere og når de opplever at ungdom ikke vil søke seg til deres kommune. Kanskje ser de kompleksiteten, noe som kan være vanskelig dersom de ikke innehar nødvendig kompetanse.

Informant B fremhevet at det var viktig å spre informasjon om lærlingordningen og øke kompetansen i egen organisasjon. «Gjennom hele året må det jobbes for å holde energien oppe og ordningen varm».

### *Den ansvarlige for lærlingordningen og lærlingene må brenne for ordningen*

Når det gjelder personen i kommunen som er ansvarlig for lærlingordningen, vurderes denne som viktig for å lykkes med lærlingordningen. I den kvantitative undersøkelsen svarte ca. 24 prosent av informantene at det var viktig at ansvaret og oppgavene for lærlingordningen var dedikert til spesielle personer. Informant A mente at personen må like å snakke med ungdom, være engasjert og brenne for ordningen. Det er også viktig at vedkommende har tyngde utover i organisasjonen, evner å være samlende for veilederne i tillegg til å være tilgjengelig for ungdommene. «Det å lære unge mennesker hvordan arbeidslivet fungerer, har vi fått aha-opplevelser på mange ganger. De har jo ikke foreldre som har fulgt opp, så da må vi gjøre det!».

Informant B, som selv var den i kommunen med ansvar for helsefagarbeiderne, mente også at rollen var viktig og hadde stor betydning for å lykkes med lærlingordningen. Hun beskrev selv sin egen rolle med at hun skulle legge til rette så det blir mindre «plunder og heft» for de ansvarlige ute i virksomhetene. Hun hadde ansvar for å kommunisere ordningen ut i egen organisasjon, og mente positivt snakk er svært viktig. Arbeid med omdømmebygging gjøres hver dag, og hun løftet lærlingordningen opp i de fleste fora der hun deltok, senest i en presentasjon på videreutdanning for ledere.

Ut fra funnene, både i kvantitativ og kvalitativ undersøkelse, mener jeg de ansvarlige for lærlingordningen sees på som lokale pådrivere. Den ansvarlige kan konkurrere om

oppmerksomhet og midler slik det kommer frem i rapporten *Læreplasser i kommunesektoren - omfang og utfordringer* (Hagen & Nyen, 2006).

En virksomhetsleder i rapporten *Har vi lærefag som er relevante for kommunesektoren?*, hevdet at inntaket av lærlinger ville dabbet av dersom det ikke hadde vært for oppfordringene fra sentralt hold (Nyen et al., 2011).

Et utsagn fra en annen virksomhetsleder viser også at virksomhetene kan stå alene med ansvaret for lærlingene dersom det ikke er en ansvarlig i kommunen som følger opp og viser engasjement. Informanten uttaler at de ikke har et godt nok system, og at virksomhetene bare hadde kontakt med den ansvarlige dersom det var problemer. Hun hadde en oppfatning om at det var opp til henne hvor mye hun la i arbeidet med lærlingen (Nyen et al., 2011).

Det ser ut til at kommunen i dette tilfellet har en ansvarlig koordinator med arbeidstilknytning sentralt i kommunen, som en måte å organisere ordningen på. Personen her har ikke faglig tilhørighet til sektoren der lærlingen er. Det kan være vanskelig å få et tett samarbeid rundt lærlingene dersom man er lokalisert langt unna i hverdagen. Det er uheldig og lite formålstjenlig dersom den ansvarlige bare er synlig når det er problemer med lærlingene. Det kan se ut til at virksomhetsleder og ansvarlig for lærlingen her får lite støtte og hjelp for å lage et godt system for lærlinger i helsearbeiderfaget.

Informant B i den kvalitative undersøkelse jobber selv i sektoren. Det er jevnlig kontakt og oppfølging gjennom felles fagdager, og dersom det er noe, tas det raskt tak i fra ledelse og ansvarlig. Det kan være en fordel for å skape eierskap til ordningen og hvor det er kortere vei til ledelsen for de som er daglig ansvarlig for lærlingen.

Den dedikerte personen kan være av stor betydning dersom den brenner for ordningen og snakker ordningen opp. Funnene får støtte i forskning som er gjort omkring lærlingordningen i sykehus. Sykehus som best har lykket med å etablere lærlingordningen har hatt personer som har vært brennende opptatt av lærlingordningen, og har gjerne tilsvarende utdanning selv (Skålholt & Høst, 2010). Informant B er utdannet sykepleier, men legger tydelig vekt på hva kommunene ønsker seg når de rekrutterer lærlinger. Hun jobber aktivt og bevisst for å øke yrkesstolthet i faget og kvalitet i opplæringen.

### 6.2.3 God organisering og kvalitet i opplæringen

#### *Organisering gjennom opplæringskontor*

God organisering av lærlingordningen fremmer inntak av lærlinger, noe dokumentanalysen viser og som det er bred enighet om som tidligere vist i avsnitt 3.3.1. Organiseringen av lærlingordningen varierer fra kommune til kommune (Hagen & Nyen, 2006; Nyen et al., 2011; Vibe et al., 2012).

Erfaringene jeg hadde fra samarbeidet med kommunene gjennom mange år var en del av bakgrunnen for at jeg valgte å forske på lærlingordningen i masterprosjektet. Jeg var opptatt av utfordringene søkerne møtte i overgangen fra skole til lære, som blant annet kommer tydelig frem i e-posten fra søkeren. Jeg kjente til opplæringskontor fra andre lærefag, og at andre fylker hadde opplæringskontor for fag i offentlig sektor. I og med at jeg synes systemet for lærlingordning i regionen der jeg jobbet var lite oversiktlig, var det relevant å se til opplæringskontorene som en måte å organisere arbeidet på. Ca. 70 prosent av lærekontraktene i dag er gjennom opplæringskontor samlet for alle bransjer. Kommuner som organiserer arbeidet gjennom opplæringskontor har større sannsynlighet for å ha lærlinger i helsearbeiderfaget, og barne- og ungdomsarbeiderfaget (Hagen & Nyen, 2006; Høst, 2012).

Godt over halvparten av informantene i den kvantitative undersøkelsen (64,4) var medlem av et opplæringskontor. Det var i størst grad kommunene med færrest innbyggere som var medlem, deretter større kommuner med innbyggertall mellom 10 og 25 000. De fire informantene som ikke hadde lærlinger i helsearbeiderfaget var alle medlemmer av et opplæringskontor.

I følge rapporten *Læreplasser i kommunesektoren – omfang og utfordringer*, økte muligheten for at kommunen hadde lærling i omsorgsfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget dersom kommunen var medlem av et opplæringskontor (Hagen & Nyen, 2006). Det var ikke tilfelle i mine funn. Kanskje stiller det seg annerledes i Helsearbeiderfaget?

Det at en informant ikke visste om de var medlem var overraskende. Kommunen var stor og hadde 32 lærlinger, derav 14 helsefagarbeidere. Dersom kommunen var medlem, var opplæringskontoret her helt usynlig, og oppgavefordelingen lite avklart.

Informanten vurderte samarbeidet med egen ledelse som svært god og egen rolle av stor betydning for inntak av lærlinger. Kommunen var nær ved å ha nådd måltallet, og det kan se ut til at kommunen hadde god hånd om arbeidet med lærlinger.

Det varierer tydeligvis hvor tett samarbeid det enkelte opplæringskontoret har med sine medlemsbedrifter. Her kan man anta at geografien kan ha betydning i forhold til fysiske avstander. I tillegg at antall medlemsbedrifter det enkelte kontor har, kan få betydning for hvor hyppig det er kontakt mellom den enkelte bedrift og opplæringskontoret.

Den kvantitative undersøkelsen viste at kommunene så mange fordeler med å være medlem av et opplæringskontor. Fordelene var at bedriftene fikk hjelp til å kvalitetssikre og systematisere opplæringen og gjennomførte kurs og samlinger for lærlingene i medlemsbedriftene. De tok ansvar for det meste av arbeidet knyttet til rekruttering av søkere, oppfølging av lærlinger og instruktører og bistod i vanskelige saker. Informantene svarte at opplæringskontoret tok ansvaret for kommunikasjonen utad og inn til fylkeskommunen, og at opplæringskontoret fungerer som et bindeledd og er med på å sikre god kommunikasjon med de som forvalter lærlingordningen. Et medlemskap gjør det mulig for virksomhetene å dele kostnader og risiko ved å ta inn lærlinger, og det blir et kollektivt ansvar for å sikre kvalitet i opplæringen (Buland et al., 2011; Høst, 2012). Men på en annen side vil kontoret ta en stor andel av lærlingtilskuddet bedriften får av staten for å ha lærling. Det er negativt for bedriftene hevder en av informantene i den kvantitative undersøkelsen: «Det er prisen vi må betale for å få jobben gjort. På en annen side kan vi også kreve noe tilbake».

En etterlyste mer informasjon fra opplæringskontoret og en annen en tydeligere arbeidsfordeling mellom bedriften og kontoret.

Ingen av informantene i den kvalitative undersøkelsen var medlem av opplæringskontor. Kommunen til informant A hadde meldt seg ut av en opplæringsring. Kommunen hadde valgt en ordning hvor en i personalavdelingen hadde det overordnede ansvaret for ordningen, og hvor sektorene hadde en person med ansvar for koordinering og oppfølging.

Kommunen til informant B hadde vurdert medlemskap i en opplæringsring, men valgt å stå utenfor. Ett av argumentene for å stå utenfor hadde med økonomi å gjøre. Kommunen hadde valgt å tildele sektoren midler for å ha en ansvarlig for ordningen.

Hver sektor hadde nå egen fagansvarlig som koordinerte alt arbeidet med lærlingene. Begge informantene mente de hadde utviklet et godt system for ordningen i egen sektor. Informant B fortalte at de tidligere hadde et skolenettverk, men som ikke var aktivt nå. Det kan være krevende for kommunen med de knappe ressursene de har til å drive nettverk selv. Et nettverk kan være til hjelp for kommunene som ikke lykkes med å etablere lærlingordningen i offentlig sektor. Nettverket kan være i form av et opplæringskontor eller organisert på frivillig basis. Et nettverk på frivillig basis eller en opplæringsring har ikke samme ressursene og mulighetene man får med et opplæringskontor (Michelsen et al., 1998). Informant B ønsket seg et opplæringskontor på sikt. Hun hadde prøvd å få kommunene til å danne et kontor for noen år tilbake, men kommunene mente dette ble dyrt. Hun mente ressursene som ble bruket til hennes stilling kunne legges i et opplæringskontor. Kontoret måtte ha relevans for faget. Hun sa: «Et opplæringskontor er en drøm jeg har hatt! Tenk hvilken kraft det ville hatt!».

Kommunen til informant B hadde delt midlene ut til sektoren og hvor ansvarlig hadde ansvar for annonsering, inntak og opplæring. Vedkommende fungerte som koordinator ut mot virksomhetsledere og bisto også veilederne ute i virksomhetene. Her var det kort vei mellom veiledere og fagansvarlig koordinator som også bisto i vanskelige situasjoner som det ble vist til tidligere. Informant B hadde tatt et tydelig ansvar for at kommunen skulle lykkes med ordningen, og utfører på mange vis oppgaver et opplæringskontor gjør. I rapporten, *Å bli helsefagarbeider*, anbefales at rekruttering av lærlinger knyttes mer direkte til virksomhetene for å styrke eierskapet til lærlingordningen for faget, slik det er gjort i kommunen til informant B (Skålholdt et al., 2013).

Slik jeg kjenner til kommunenes arbeid i dag, sliter flere med de samme utfordringene. Jeg kan se fordelene informant B får frem med at et samarbeid gjennom et kontor kunne gitt større effekt på mange måter. Det kan være hensiktsmessig å se på om flere kommuner bør organisere seg i et opplæringskontor for å få mer effekt ut av arbeidet, blant annet flere læreplasser.

Mine erfaringer gjennom samarbeid med andre opplæringskontor samt min forståelse av mandatet til et opplæringskontor, så ser jeg samme fordeler som kommer frem i undersøkelsene. Jeg ble ikke overrasket over funn når det gjelder fordeler og ulemper ved medlemskap. Jeg antar at flere kommuner ville profitert på å være medlem.



Kommunene kunne samarbeide tettere med andre kommuner gjennom et medlemskap. De kunne stått sammen om en strategi og kommunikasjon utad til søkerne i rekrutteringsarbeidet.

Søkere til offentlig sektor søker ofte lære plass direkte til opplæringskontoret der dette eksisterer. Det blir færre å forholde seg til, sammenlignet med om de søker til flere kommuner.

For søkerne til lære plass ser jeg mange ulemper med at ordningen organiseres forskjellig i kommunene i samme region og fylke. Det betyr at søkerne må forholde seg på ulike måter når de skal søke lære plass. Det er ulike søknadsfrister, noen tar inn lærlinger og andre ikke, og enkelte kommuner kommuniserer utydelig hvor mange lærlinger de ønsker. Det varierer hvorvidt kommunene ønsker elektronisk søknad, papirsøknad eller med e-post.

For offentlig sektor, og helsesektoren spesielt, er det slik at virksomhetene ikke selv bestemmer antallet lærlinger de ønsker å ansette. Heller ikke hvem de skal ansette. Ledelsen kan være med på intervju sammen med ledere på høyere nivå, men avgjørelser skjer administrativt. Dette berører også søkerne. De får ikke samme fordel av å ha gjort et godt inntrykk i praksis slik lærlinger i andre bransjer har. Det er mer sjelden at man ansettes på bakgrunn av innsats i Prosjekt til fordypning i helsearbeiderfaget, slik praksis er ved andre lærefag (Nyen & Tønder, 2012).

Søkeren som sendte e-posten til meg stilte mange spørsmål om systemet hun var på vei ut i. Hun får mange utfordringer fordi hun ikke automatisk får fordel av praksis. Hun har ikke ett opplæringskontor å forholde seg til, og hun må søke til alle de kommuner det er mulig å reise til. Det betyr for henne et svært uoversiktlig og ukjent terreng.

Det kan være at denne e-posten er et symptom på at hun søker i et fylke der det ikke finnes et opplæringskontor. Det er ikke sikkert en søker i et annet fylke ville oppleve overgangen like krevende. Det kan handle om utfordringer i systemet, men også om elevenes forutsetninger for å velge karriere og yrkesvei. For denne søkeren kunne det se ut til at hun vegret seg for å velge noe som var ukjent, og var kanskje i ferd med å velge seg ut av videregående opplæring for en tid. Hun var en ordinær elev i en ordinær klasse. Bakgrunnen for vår kontakt var at jeg hadde informert klassen om lærlingordningen og overgangen til læretid. Jeg hadde gitt elevene anledning til å ta kontakt i etterkant dersom de hadde spørsmål vedrørende søkingen til lære plass.

Dersom søkerne kunne forholdt seg til et opplæringskontor kunne det kanskje gjort søkeprosessen mer forutsigbar. Søkeren kunne forholdt seg til færre personer, sendt *en* søknad og kanskje blitt tryggere på at hun ble formidlet til en kommune. I kvantitative funn kom det frem at opplæringskontoret fikk tak i søkere til faget, og at de sendte videre søkere som ikke fikk plass. Man kan anta at det vil bidra til at flere blir formidlet til læreplass.

Det er fritt opp til fylkene og kommunene hvordan de velger å organisere lærlingordningen. Det finnes ikke felles retningslinjer for hvordan et opplæringskontor skal drives, og rollen er delvis uklar. Evalueringen av Kunnskapsløftet viser at Opplæringskontorene har utviklet seg forskjellig, men har fått en betydelig rolle (Dahl et al., 2012). Jeg er enig med Dahl i at tiden kanskje er inne for å se nærmere på hvordan fag- og yrkesopplæring kan styrkes gjennom å benytte opplæringskontorenes ressurser mer optimalt. Kanskje kan det bli en følge av Utdanningsdirektoratets høring med frist i april 2013? Kanskje er kommunene modne i større grad for å drøfte medlemskap i opplæringskontor nå som flere erfarer de samme utfordringene med rekruttering til helsearbeiderfaget? Kanskje kan opplæringskontor være et av tiltakene for å dele utfordringene og sammen sikre kvalitet i opplæringen?

### *Kvalitet i opplæringen*

Funnene i den kvalitative undersøkelsen belyste faktorer som kan øke kvaliteten i opplæringen for helsefagarbeiderne. Kvalitet i opplæringen, gjennom hele det fireårige løpet, er viktig for å utvikle yrkesstolthet hos en fagarbeider.

Informant A fortalte at de nå begynte å få kvalitet i arbeidet med lærlingene. De mente de hadde fått et godt rykte som lærebedrift. De hadde igangsatt samlinger for lærlinger der de fikk faglig påfyll, noe som ble godt tatt imot av lærlinger og veiledere.

Informant B mente deres tilbud om skoledager og individuelle studiedager fremmet kommunens renommé som lærebedrift. Dette viser at kommunen har sett et behov for å øke lærlingenes kompetanse, og de tar et opplæringsansvar for sine lærlinger. For lærlingene kan det bidra til å øke faglig identitet og stolthet. Det at kommunen setter av tid til samhandling og læring på tvers av trinn er i tråd med mesterlæretanken, læring i et praksisfelleskap og på tvers av alder (Kvale et al., 1999; Lave & Wenger, 2003).

Informant A og B representerer forholdsvis store kommuner, og det kan være forskjell på hva de kan få til sammenlignet med små kommuner når det gjelder å tilby fagdager.

I kommunen til informant A la de også vekt på at lærlingene kunne delta i konkurranser, både fylkesmesterskap og NM. Deltakelse gjorde lærlingene stolte, og de utviklet en fagstolthet og yrkesidentitet (Andersen, 2003; Kvale et al., 1999). Flere var blitt primus motor i faget senere.

#### *Samarbeid mellom skole-bedrift og utdanningsmyndighet*

Det er potensiale for å øke samarbeid mellom de ulike aktører for å videreutvikle kvaliteten og nyttiggjøre mulighetene i faget Prosjekt til fordypning. Både for at skolene skal øke kvaliteten i opplæring med at elever får relevant praksis, og bedriftene reduserer risikoen med å ta inn lærlinger (Hagen & Nyen, 2006). Ved å ha elever utplassert får bedriftene kjennskap til aktuelle søkere, og elevene anledning til å få vist seg frem som aktuelle fremtidige lærlinger. Her vil det som nevnt tidligere være nødvendig å få en tettere kobling mellom rekruttering av lærlinger og jobbmuligheter i helsearbeiderfaget spesielt.

I den kvantitative undersøkelsen svarer 10,2 prosent at et samarbeid med andre kommuner må til for å øke inntaket eller holde det på samme nivå som tidligere. Det er flere av de mindre kommunene som svarer dette er viktig. Det varierer om disse igjen er medlem av opplæringskontor. Det ser ikke ut til at det er noen stor sammenheng mellom hvorvidt en kommune er medlem av opplæringskontor og om de vurderer det som viktig å samarbeide med andre kommuner. Samarbeid kan være blant annet felles innsats ved intervjuing av kandidater, ansettelse, felles fagsamlinger for lærlinger, felles kursing for instruktører med mulighet for å utveksle erfaringer og utfordringer.

#### **6.2.4 Opplæring i søkeprosessen og mulighet for veiledning**

Som det kom frem i evalueringsrapporten av Kunnskapsløftet, *På de samme stier som før*, er det behovet for å skape et mer sammenhengende opplæringsløp (Dahl et al., 2012). Det kan blant annet gjøres gjennom tiltak for å styrke elevers og lærlingers valgkompetanse. Elever på yrkesfag avbryter opplæringen i større grad enn elever i andre utdanningsprogrammer (Markussen & Sandberg, 2005; Markussen & Seland, 2012; NOU:2008:18, 2008; Vibe et al., 2011; Vibe et al., 2012). Overgangen for

elevene på yrkesfag er vanskelig, og strukturene i opplæringssystemet er en utfordring for elevene i overgangen mellom skole og læretid (Vibe et al., 2012).

Eleven som skrev e-posten, (avsnitt 1.1) får godt frem søkerens utfordringer i overgangen mellom skole og læretid. Det kan se ut til at det er av stor betydning for eleven å få karriereveiledning og informasjon om søkeprosessen i overgangen for at hun skal bli i stand til å ta et bevisst og reflektert valg hun kan lykkes med. Hun skal bli i stand til å håndtere sin egen situasjon. Hun må kunne forholde seg til spørsmålene hun stiller, og utfordringene hun står ovenfor når det gjelder å ta valg som er relatert til sin karriere (Gravås & Gaarder, 2011). Dette er et eksempel på min erfaring med overgangen mellom skole og læretid, og er en del av forskningens empiri. Hun stiller mange spørsmål, både om systemet og hvordan hun skal forholde seg til prosessen hun er i. Hun viser gjennom det hun skriver at hun er i en prosess der hun lurte på sin egen motivasjon for å søke læreplass, viser usikkerhet på hva hun er i stand til å få til og kommer med forslag til alternative løsninger. Hun stiller seg spørsmålene om hva hun *vil*, hva hun *kan* og hvem hun *er* (Gravås & Gaarder, 2011).

Som veileder i denne situasjonen kan det være lett å gå rett på løsningen, komme med formaninger om at hun ikke skal ta friår, eller i verste fall ikke gjøre noen ting.

Jenter er mer usikre enn gutter når de skal velge utdanning. Jenter på helse- og oppvekstfag er de som får mest hjelp når de skal søke, men det er under 10 prosent som får hjelp fra skolen i overgangen til læretid (Dahl et al., 2012). I tillegg er søkeprosessen til læreplass i offentlig sektor mer kronglete, og derfor er det viktig å sikre at de får tilstrekkelig med veiledning.

Søkeren som skrev e-posten var, slik jeg tolket det, i fare for å velge bort videregående opplæring for en periode. Men samtidig var hun i stand til å stille spørsmål, noe som kunne tyde på at hun hadde motivasjon for å bli lærling. Men virket som om hun hadde liten tro på at hun skulle få læreplass. I følge Vibe er en av årsakene til at elever slutter at de ikke får læreplass, eller har liten tro på at de skal få. Med grunnlag i hans forskning kunne hun vært en av de som avbrøt opplæringen fordi hun ikke hadde tro på at hun ville lykkes med å søke seg læreplass (NIFU et al., 2010; Vibe et al., 2012).

I e-posten forklarte hun også at hun følte seg psykisk sliten og vurderte å ta et friår. Psykiske vansker er en betydelig årsak til at en del avbryter videregående skole (Markussen & Seland, 2012). Det ligger ikke dokumentasjon på vanskene elevene

beskriver, men man kan kanskje anta at elever som strever eller står ovenfor utfordringer kan sammenligne dette med å være psykisk slitne eller syke.

Dersom elever som skal søke lære plass ikke har tilgang på veiledning i overgangen, og står alene slik hun beskrev i e-posten, kan det være rimelig å forstå at elever velger bort lære plass til fordel for å ta et friår eller tredje påbygning til generell studiekompetanse (Asmaro et al., 2010; Markussen & Gloppen, 2012; Skålholdt et al., 2013; Vibe et al., 2012). Hun skal kanskje ikke lengre ha elevstatus, og er i ferd med å bevege seg over i en ukjent voksenverden. Det kan forstås at dette oppleves som vanskelig. Som veileder er det viktig å være klar over utfordringene de står ovenfor, samtidig ikke ta over ansvaret i prosessen.

Hun ber også om hjelp til å se på søknad og CV. Hun hadde ingen hjemme til å hjelpe seg. Jeg ga kun små tips til forbedring av søknaden. Det viktigste for henne var kanskje å få en bekreftelse på at søknaden var god nok, slik at hun våget å sende den.

Det å skrive søknad og CV er grunnleggende kompetanse når man skal søke jobb i følge Gravås og Gaarder (Gravås & Gaarder, 2011). Det samme gjelder når det søkes lære plass. Det varierer hva bedriftene forventer og krever fra søkerne, men min erfaring er at de fleste krever søknad og CV, eventuelt elektroniske søknad. Det kan se ut til at søkerne til lære plass, i offentlig sektor spesielt, bør få opplæring i elektronisk jobbsøknad.

Jenta søkte og fikk lære plass. Hun ble i stand til å gjøre det som var nødvendig. Ett år senere sendte hun meg en e-post som bekreftet at hun var på rett vei (se rammen nedenfor). Hun var godt i gang med opplæring og var integrert i et praksisfelleskap der hun hadde beveget seg fra perifer legitim deltakelse til å utviklet sin fagidentitet gjennom å lære faget i praksis sammen med gode rollemodeller og veiledere (Andersen, 2003) . Hun hadde funnet ut hvem hun ville være.

«Hei!

Ja, jeg fikk tilbud om flere intervjuer, men da hadde jeg allerede fått lærlingplass der jeg allerede hadde vært på intervju. Fikk plass med en gang nesten, i Solsikka Barnehage, som lå veldig nærme der jeg bodde. Der ble jeg ekte håndplukket som de sier, så ble veldig glad for den plassen og alt gikk som det skulle med søknadene osv!

Nå jobber jeg som sagt som lærling i Solsikka barnehage og jeg kunne ikke blitt mer fornøyd med lærlingplassen jeg fikk. Får masse skryt og ros, og de er veldig fornøyd med meg, det er koslig:) Jeg har vokst helt utrolig mye på dette året, både faglig, og veldig personlig. De har tatt godt i mot meg, som en av de ansatte. Jeg er veldig glad for at jeg ikke tok friår, da hadde ting blitt helt annerledes. Takk for veldig god veiledning:) Har nå kommet meg ut i arbeidslivet, og har nettopp flyttet ut for meg selv!

Koslig å høre fra deg og at du spurte:)) Alt har gått veldig fint!! Skal begynne å jobbe på Sfo fra høsten av, trives nesten for godt der jeg er nå, men det blir spennende.

Det er bra du får frem hvor vanskelig det kan være med læreplass-systemet!»

### **6.2.5 Muligheter for jobb og karriere i faget har betydning for rekrutteringen**

For å kunne rekruttere til faget, er utsiktene til å få jobb og fulle stillinger grunnleggende (Skålholdt et al., 2013). Kommunene må være tydelige på hva de kan tilby av fremtidige arbeidsplasser for de som vurderer å søke seg til faget, eller som ønsker å bli i yrket etter læretiden. For at kommunene skal være tydelige på hva de kan tilby må de skaffe seg god innsikt i eget kompetansebehov og utarbeider strategiske planer for rekruttering.

Lærlinger i helsearbeiderfag er blant de lærlingene som trives best i læretiden (Utdanningsdirektoratet, 2012). Det er også en stor andel av lærlingene i dette faget som vil fortsette å jobbe i bedriften etter læretiden, til tross for at mange forsvinner fra faget (Tønder et al., 2011).

I den kvantitative undersøkelsen var ett av spørsmålene knyttet til tiltak for å bidra til økt inntak av lærlinger. Det at kommunen kunne tilby jobb eller fast stilling etter læretiden, var ikke et av svaralternativene. Det var et åpent svarfelt, men ingen svarte mulighet for full eller fast stilling etter læretiden. I ettertid er jeg overrasket over at ingen har svart noe om dette, men samtidig ser jeg at dette kunne vært et av svaralternativene. Arbeidstidsordning og ny turnusordning er fremmet som tiltak i en av de nyere rapportene, *Å bli Helsefagarbeider*, (Skålholdt et al., 2013). De unge som har mål om å arbeide i fulle stillinger de velger bort sektoren i følge rapporten, og en del kommuner jobber nå med å endre turnusordninger for å kunne tilby større stillinger.

Endring av turnus og tilbud om fulle stillinger var noe informant A mente var avgjørende for at de skulle kunne rekruttere til sektoren i fremtiden, og her er det samsvar i funn. De hadde merket en endring det siste året, og de fikk ikke det tilfanget av søkere de trengte. Dersom dette er tilfelle i flere kommuner, kan det se ut til at det er grunn til bekymring. Det virket som om informant A hadde sett alvoret i situasjonen. Kommunen hadde mistet gode nyutdannede fagarbeidere fordi de ikke kunne tilby jobb etter læretiden. De hadde gjort forsøk, men de fant ikke midler til stillingene. Nå vurderte kommunen å endre turnusen for nyansatte, men mente det ville være vanskelig i forhold til en del av de som allerede jobbet i sektoren. «Vi innser jo det vi og, at det er veien å gå for å få til store stillinger, ellers får vi det ikke til!»

Informant B kunne tilby nyutdannede helsefagarbeidere opp mot fulle stillinger dersom de ønsket det, alternativt to delte stillinger. Kommunen vurderte å se på muligheter for å tilby «generelle stillinger i sektoren», med to femtiprosentstillinger der man flekser mellom arbeidsstedene.

En stor andel av elevene på Helse- og oppvekstfag og helsearbeiderfag har planer om å søke sykepleierutdanning etter videregående, og ser på utdanningen som en mulighet for å skaffe seg relevant praksis. Utdanningsprogrammet ses på som en hensiktsmessig utdanningsvei inn i sykepleierutdanningen (Høst, Karlsen, et al., 2012). Mange elever velger å ta påbygning til generell studiekompetanse fordi de ikke ser muligheter for en karriere i faget, og vil sikre seg flere muligheter med studiekompetanse.

De fleste som søkte læreplass mente det ikke var vanskelig å få læreplass, noen mente det tok lang tid (Høst, Karlsen, et al., 2012). Forskerne har spurt de som fikk læreplass. Dersom de hadde spurt dem som ikke fikk, vil jeg anta at noen ville svart at det var

vanskelig å få læreplass. De fleste som er kvalifisert får læreplass i helsearbeiderfaget, men det er ikke lett dersom du ikke er kvalifisert. I rapporten, *Å bli helsefagarbeider*, stilles det spørsmål om kommunene bør vurdere inntak av svakere søkere også, og det vises til at mange endrer seg positivt når de kommer ut i praksis eller jobb (Skålholdt et al., 2013). Dersom søkingen til faget øker, vil muligens flere kommuner ta inn lærlinger, dersom det er slik at de tidligere ikke har fått tilfanget av søkere de har ønsket. Dersom tilfanget av søkere øker vil jeg støtte anbefalingen til Skålholdt, slik at de øker inntaket av lærlinger, inkludert de som også er svakere søkere. Min erfaring er at kommunene i liten grad er smidige i forhold til å ta inn søkere fra gruppene som er svakere. På en annen side kan det være positivt for denne gruppen med søkere at opplæringen i faget i stor grad er basert på mesterlære og læring i praksisfellesskap slik den er presentert i avsnitt 2.2. Den viser at det ikke bare er lærlingens faglige veileder som har betydning for læring og trivsel, men kolleger generelt. Dette støttes også i rapporten, *Å bli helsefagarbeider* (Skålholdt et al., 2013). Det kan se ut til at det er desentrert mesterlære som i størst grad er det som praktiseres i helsearbeiderfaget.

De svakere søkerne må i større grad vise at de vil ha læreplass da de ikke klarer å konkurrere seg inn på karakterer eller lite fravær. Kommunene vil bli mindre usikre på dersom søkerne opptrer motiverte og interesserte. Da behøver ikke kommunene oppleve rekrutteringssituasjonen så usikker som informant A opplevde.

Enkelte av informantene i spørreundersøkelsen svarte at de tok inn lærlinger dersom søkerne var pågående og viste at de ville ha læreplass. Kan det da med økt trykk på opplæring og veiledning av søkerne føre til at kommunene øker inntaket? Det kan være nyttig å vurdere med tanke på oppfølging og veiledning av de svakeste søkerne.

I dette kapitlet har jeg drøftet resultatene fra undersøkelsene opp mot teori, empiri og metodevalgene jeg har gjort.

I neste kapittel ønsker jeg å oppsummerer de viktigste funnene som belyser hvordan inntaket av lærlinger i kommunene samsvarer med behovet for helsefagarbeidere i framtida, og hva som kan fremme inntaket av lærlinger i offentlig sektor. På bakgrunn av dette vil jeg peke ut noen nødvendige tiltak for at kommunene kan rekruttere helsefagarbeidere gjennom lærlingordningen for å kunne møte fremtidig behov for



kvalifisert arbeidskraft. Avslutningsvis vil jeg skissere noen områder det er nødvendig å forske mer på for å si noe sikkert om dette området.

## 7 Oppsummering og veien videre

I dette kapittelet oppsummeres de viktigste funnene og belyser disse opp mot prosjektets forskerspørsmål og problemstilling. Til slutt noen tanker om hvilke områder det kunne være interessant å forske videre på og hva veien videre etter masterprosjektet kan være.

### 7.1 Oppsummering av de viktigste funnene

Funn som resultat av dokumentanalyse, spørreundersøkelse og intervju kan tyde på at det er lite samsvar mellom kommunenes inntak av helsefagarbeiderlærlinger og framtidig behov for kompetanse i helse- og omsorgssektoren. Helsearbeiderfaget anses som relevant, men mange kommuner får ikke det tilfanget av lærlinger de ønsker.

Det ser ut til at det er bred enighet om at helsearbeiderfaget ikke virker attraktivt for ungdom når det gjelder valg av utdanning. Helse- og oppvekstfag er blant de utdanningsprogrammene som har flest søkere, men for få velger å ta fagbrev. En stor andel velger å ta påbygning til generell studiekompetanse for å få flere muligheter til utdanning og fast jobb. Kommunene har utfordringer med å kunne tilby nyutdannede helsefagarbeidere full jobb og fast stilling. Rekrutteringen av voksne som har vært en viktig rekrutteringsgruppe til sektoren, ser nå ut til å avta. Andelen ufaglærte er fortsatt stor i enkelte kommuner. Det kan bli vanskelig å rekruttere 4 500 helsefagarbeidere, som er det årlige behovet.

Ca. halvparten av informantene svarte at kommunene hadde nådd KS sine anbefalinger om 1 lærlinger per 1 000 innbyggere, og de fleste av disse er mindre kommuner. Litt over halvparten av informantene svarte at kommunene hadde en rekrutteringsplan der lærlinger var inkludert. Det var ingen stor sammenheng mellom det å ha en slik plan og om kommunen hadde nådd anbefalingene til KS.

Ca. 95 prosent av informantene i den kvantitative undersøkelsen oppga at behovet for rekruttering var bakgrunnen for ansettelse av lærlinger, og halvparten av alle informantene begrunnet også inntaket med at de ønsket å ta et samfunnsansvar. Til tross for at kommunene har behov for lærlinger i helsearbeiderfaget, ser det ut til at det i stor grad er kommunenes økonomi og politiske vedtak som bestemmer omfanget av

rekrutteringen. Dersom kommunene finansierer ordningen med midler fra sentraladministrasjonen, og ikke belaster den enkelte virksomhet, økes sannsynligheten for inntak av lærlinger.

Spørreundersøkelsen viste at de ansvarlige i kommunene i stor grad var fornøyd med samarbeidet med egen ledelse når det gjaldt arbeidet med lærlingordningen. De var i betydelig mindre grad fornøyd med samhandlingen mellom egen ledelse og politikere. Videre viste funnene at det er behov for å øke politikernes kompetanse om lærlingordningen. Informantene svarer i noe større grad at politikerne viser engasjement omkring lærlingordningen. Det ser ut til å være sammenheng mellom kompetanse og engasjement. Funnene viser derimot ingen klar sammenheng mellom politikernes engasjement og hvorvidt kommunene har nådd anbefalingene fra KS om 1 lærling per 1 000 innbyggere.

Funnene i spørreundersøkelsen viser at øremerkede midler til lærlinger er vurdert som viktigste faktor for å fremme inntak av helsefagarbeiderlærlinger i offentlig, deretter nevnes rekruttering av nok søkere, politiske vedtak om inntak av lærlinger, støtte og engasjement fra ledelsen og økt engasjement omkring ordningen.

I intervjuene kom det frem at forankring av lærlingordningen, både politisk og hos ledere på alle nivå i helse- og omsorgssektoren var viktig for å øke inntak av lærlinger. Videre at det fattes vedtak om inntak av lærlinger i samsvar med behovet for rekruttering. Arbeidet med lærlingene bør utføres av en dedikert person som brenner for ordningen, og har faglig tyngde ut i egen organisasjon. Personen må evne og legge til rette en ordning som forhindrer for mye «plunder og heft» for virksomhetene, og hvor lærlingene får faglig påfyll, gjerne sammen med andre lærlinger på tvers av trinn gjennom hele opplæringen. For at faget skal utvikles kan funnene tyde på at det er viktig at det arbeides med omdømmebygging, rekruttering og kompetanseheving hele året.

## **7.2 Veien videre**

Som avslutning på rapporten kommer jeg med noen tanker på hva veien videre kan være, både med hensyn til hva jeg ønsker å bidra med knyttet til eget arbeid og hva som kan være interessant å forske videre på.

Av betydning for eget videre arbeid er det i disse dager kommet innspill til Utdanningsdirektoratets høring om inntak til videregående opplæring (Utdanningsdirektoratet, 2013a). I denne er det blant annet forslag om lokal forskrift om formidling av lærlinger. Den lokale forskrift skal ta hensyn til søkeres rettssikkerhet og tydeliggjøring av regler som gjelder for inntak og formidling av lærlinger. Videre skal den omhandle informasjonsplikt ovenfor elever og bedrifter om gjeldende regelverk for formidlingen av lærlinger og lære kandidater, og vektlegging av fylkets ansvar i formidling av lærlinger og lære kandidater.

I høringen presiseres fylkeskommunens ansvar for å følge opp søkerne frem til løsning. Søkerne skal følges opp slik at de ikke skal miste motivasjonen og falle fra, fordi det tar for lang tid før fylkeskommunen oppfyller søkeres rett til videregående opplæring. Høringen vektlegger styrking av arbeidet og ansvaret som skal gjøres i overgangen mellom Vg2 og Vg3. Dette vitner om at utdanningsmyndighetene nå ser utfordringene søkerne møter, og at det forventes at det iverksettes tiltak for å sikre søkeres rettigheter. Her vurderer jeg tiltaket Praktisk jobbsøkerveiledning, som nevnt i punkt 2.5.1, som et svar på den høringen anbefaler.

Høringen berører enkelte av rapportens tema, som for eksempel fylkeskommunens ansvar for å oppfylle retten til opplæring og plikt til å gi opplæring i søkeprosessen. Videre fremhever den at ansvar i formidlingsarbeidet skal tydeliggjøres, og at søkere til lære plass skal følges opp. Dette underbygger at min forskning er dagsaktuell, og det kan se ut til at resultatet av høringen kan få betydning for videre arbeid. Slik jeg ser innholdet i høringen, kan forslagene som fremmes være tiltak som kan møte noen av de utfordringene jeg har belyst med denne forskningsrapporten.

Som en følge av å ha gjennomført masterprosjektet har jeg fått innsikt i hva som kan være interessant å forske videre på når det gjelder lærlingordningen i offentlig sektor. Et aktuelt område kan være å se på ulike muligheter for å organisere og gjennomføre lærlingordningen i helsearbeiderfaget, sett fra en ungdoms perspektiv. Et annet område å forske på kan være å undersøke hvilken betydning tilbud om fast jobb og full stilling har for rekrutteringen av ungdom til helsearbeiderfaget.

Rapporten har belyst fag- og yrkesopplæring, lærlingordningen i offentlig sektor og beskrevet utfordringer knyttet til frafall og rekruttering. Slik jeg ser det er det noe av arbeidet som gjøres i dag som bør fortsette videre.

Praktisk jobbsøkerveiledning bør videreføres og utvikles. Det er i dag et lokalt forsøk, men kan også ha overføringsverdi til andre fylkeskommuner. Det bør bli en del av opplæringen som gis i skolen, for å sikre at søkerne til lære plass tilegner seg kompetansen som er nødvendig for å kunne skaffe seg lære plass. Tiltaket kan også videreutvikles for i større grad å inkludere system for oppfølging i prosessen, i overgangen mellom skole og læretid. Praktisk jobbsøkerveiledning er ikke et tiltak som utelukker karriereveiledningen og veiledningen som allerede gjennomføres i skolen. Denne forskningsrapporten har blant annet hatt som hensikt å belyse at veiledning i overgangen til læretid er svært viktig. Et ønske, og et mål for fremtiden, er økt fokus og styrking av karriereveiledning og veiledning i skolen. Jeg vil anbefale andre fylkeskommuner å vurdere å opprette en stilling med funksjon å bidra til en mer forutsigbar overgang mellom skole og læretid for søkerne til lære plass.

Det jobbes med å øke engasjementet omkring lærlingordningen i skolene, både ovenfor elever, lærere, foresatte og bedrifter. Dette gjøres blant annet gjennom arrangement som yrkeskonkurranser, Utdanningstorg og messer, åpne skoler og praktiske kurs for elever som en del av faget Utdanningsvalg. Det er gjort forsøk med å holde innlegge på foreldremøter om lærlingordningen, jobbmuligheter og overgang til læretid. Arbeidet bør fortsette, og samkjøres i større grad med bedrifter og opplæringskontor. Kampanjen Bli helsefagarbeider! bør videreføres. Her konkretiserer unge helsefagarbeidere muligheter for arbeid i helse- og omsorgssektoren, og bidrar til å snakke faget opp.

Når det gjelder nye tiltak som kan iverksettes for å øke rekrutteringen av helsefagarbeidere gjennom lærlingordningen, bør det prioriteres å øke kompetansen til kommunens politikere. Fylkeskommunen kan i samarbeide med kommunene og KS bidra til å belyse lærlingordningen og hvordan helsefagarbeiderlærlinger kan bli en nødvendig ressurs i kommunen. Utfordringer knyttet til rekruttering på kort og lang sikt må belyses. Både sett i lys av kommunens behov for kompetanse, og at lære plasser er nødvendig for at ungdom skal kunne fullføre videregående opplæring.

Fylkeskommunen bør være en pådriver for at kommunene foretar en kompetansekartlegging der behovet for lærlinger i fremtiden også er medregnet. Det ser

ut til at kompetansekartleggingen som gjøres i dag i liten grad inkluderer behovet for lærlinger. Behovet for lærlinger må sees i sammenheng med fremtidig behov for personell i helse- og omsorgssektoren. Som en følge av kompetansekartlegging må kommunene opprette stillinger tilgjengelig for nyutdannede helsefagarbeidere, med mulighet for full jobb til de som ønsker. Dette kan både bidra til å gjøre sektoren mer attraktiv for ungdom i utdanning, og sikre fremtidig rekruttering.

Funn i undersøkelsene viser at organiseringen av lærlingordningen gjennom opplæringskontor kan øke sannsynligheten for inntak av lærlinger. Et opplæringskontor fungerer som et bindeledd til fylkeskommunen, kan sikre god kommunikasjon utad, god og stabil kompetanse og sørge for kvalitet og struktur i arbeidet med lærlingordningen. Sett i forhold til søker som sendte e-posten, (se punkt 1.1 og 6.2.4), så kan det være interessant å se på mulighetene for å opprette et opplæringskontor i offentlig sektor i denne regionen.

Det kan se ut som at utfordringene med rekruttering er sammensatt. Blant annet i forhold til kommunenes beliggenhet og størrelse, politikernes ståsted, tilsig av søkere, kvalitet og engasjement knyttet til arbeidet med lærlingordningen, finansieringsmodell, noe som kan bety at tiltakene må tilpasses lokale forhold.

Forskningsarbeidet har belyst hva jeg i mitt arbeid kan bidra med for å øke rekrutteringen av lærlinger i offentlig sektor. Jeg har funnet ut hvor det skorter når det gjelder samsvar mellom inntak av lærlinger i kommunene med behovet for helsefagarbeidere i framtida, og hva som kan bidra til å fremme inntak av lærlinger i offentlig sektor.

## 8 Litteraturliste

- Aamodt, P. O., Høst, H., Arnesen, C. Å. & Næss, T. (2011). *Evaluering av Kompetanseløftet 2015*. Oslo: NIFU.
- Akershus fylkeskommune. (2008). *Mandat for Lærlingansvarlig og økt lærlingtilskudd*. Oslo.
- Andersen, K. (2003). *Innføring i mesterlære, yrkesdidaktikk og veiledning*. Norge: Høgskoleforlaget AS.
- Asmaro, F., Godager, L., Gregersen, F. A., Hellvik, H. & Reegård, K. (2010). *Kommunenes fremtidige helter*. Prosjektforum: Universitetet i Oslo.
- Boge, M., Marhus, G., Moe, R. & Ødegaard, E. E. (2005). *Læring gjennom veiledning*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Boudon, R. (1974). *Education, Opportunity and Social Inequality*.
- Brinkmann, S. & Tangaard, L. (2010). *Kvalitative metoder en grundbok*. Danmark: Hans Reitzels Forlag.
- Buland, T., Mathiesen, I. H., Mordal, S., Finne, H., Aaslid, B. E. & Dahl, T. (2011). *Kunnskapsløftet i fag- og yrkesopplæringen - på flere veier?* (Delrapport 3 av 4): SINTEF Teknologi og samfunn.
- Dahl, T., Buland, T., Mordal, S. & Aaslid, B. E. (2012). *På de samme stier som før* (Kunnskapsløftet i fag- og yrkesopplæringen): SINTEF.
- Dalland, O. (2007). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Gravås, T. F. & Gaarder, I. E. (2011). *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Grønmo, S. (2007). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (Bind 427 sider). Bergen: Fagbokforlaget.
- Gulbrandsen, P. & Stensrud, G.-H. (2010a). *Hvordan kan praktisk jobbsøkerveiledning bidra til at ungdom skaffer seg læreplass?*  
: Høgskolen i Akershus.
- Gulbrandsen, P. & Stensrud, G.-H. (2010b). *Praktisk jobbsøkerveiledning i videregående skole:*  
Høgskolen i Akershus.
- Gulbrandsen, P. & Stensrud, G.-H. (2011). *Praktisk jobbsøkerveiledning - et tiltak for søkere til læreplass i videregående opplæring:* Høgskolen i Akershus.
- Hagen, A., Nadim, M. & Nyen, T. (2008). *Bruk av fagkompetanse i arbeidslivet:* FAFO.
- Hagen, A. & Nyen, T. (2006). *Læreplasser i kommunesektoren - omfang og utfordringer:* FAFO.
- Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet*. Oslo: J.W. Cappelens Forlag as.
- Helsedirektoratet. (2008). *Rekrutteringsplan for helse- og sosialpersonell 2003-2006*. (47 sider).
- Helsedirektoratet. (2011). *Årsrapport 2010 -Omsorgsplan 2015*. Oslo: Helsedirektoratet.
- Henriksen, T. (2013). *Kommunenens eldresatsing 2012*. *Romerikes Blad*.
- Hornburg, T. B. (2012). *Navarsete tar knallhardt oppgjør med den norske velferdsstaten*.  
Hentet fra <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Navarsete-tar-knallhardt-oppgior-med-den-norske-velferdsstaten-6756439.html>
- Hærnes, G. (2010). *Gull av gråstein:* FAFO
- Høst, H. (2002). *Lærlingordning eller skolebasert utdanning i pleie- og omsorgsfagene?* :  
Rokkansenteret Universitetet i Bergen.
- Høst, H. (2006). *Utdanningsreformer som moderniseringsoffensiv. En studie av hjelpepleieryrkest rekruttering og dannelseshistorie, 1960-2006:*  
Samfunnsvitenskapelig fakultet, Universitetet i Bergen.
- Høst, H. (2008). *Hvem skal pleie de gamle i Oslo?* : Rokkansenteret.
- Høst, H. (2010a). *Fag- og yrkesopplæringen i Norge- noen sentrale utviklingstrekk (2):* NIFU STEP.
- Høst, H. (2010b). *Helsefagarbeiderutdanning for voksne:* NIFU STEP.
- Høst, H. (2011). *Tradisjonelle utfordringer - fornyet interesse:* NIFU.

- Høst, H. (2012). *Kunnskapsgrunnlag og faglige perspektiver for en studie av kvalitet i fag- og yrkesopplæring*.
- Høst, H., Karlsen, H., Skålholt, A. & Hovdhaugen, E. (2012). *Yrkesfagutdanning eller allmennutdanning for sektoren? : NIFU*.
- Høst, H., Skålholt, A. & Nyen, T. (2012). *Om potensiale for å få bedrifter til å ta inn flere lærlinger: NIFU og FAFO*.
- Imsen, G. (2005). *Elevers verden: innføring i pedagogisk psykologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Isachsen, K., Vassbotn, T. & Sønstebo, H. (2011). *Hyggelige samtaler eller nyttige prosesser? : Universitetsforlaget*.
- Author. (2012). *Hovedtariffavtalen (2012)*.
- Kommunesektorens organisasjon. (2012). *Rekruttering i kommunesektoren*. Hentet fra <http://www.ks.no/tema/Arbeidsgiver/Kompetanse-og-rekruttering/Rekrutteringsstrategi/Rekruttering-i-kommunesektoren/>
- Kunnskapsdepartementet. (1998). *Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova)*. Hentet fra [http://www.lovdatab.no/cgi-wift/wiftldes?doc=/app/gratis/www/docroot/all/nl-19980717-061.html&emne=OPPLÆRINGSLOV\\*&](http://www.lovdatab.no/cgi-wift/wiftldes?doc=/app/gratis/www/docroot/all/nl-19980717-061.html&emne=OPPLÆRINGSLOV*&)
- Kunnskapsdepartementet. (2012). *Samfunnskontrakten for flere læreplasser*.
- Kunnskapsdepartementet. (2013). *Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa*. Hentet fra <http://www.lovdatab.no/all/hl-19980717-061.html>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervjuet: Gyldendal akademisk*.
- Kvale, S., Nielsen, K., Bureid, G. & Jensen, K. (1999). *Mesterlære: læring som sosial praksis*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Lave, J. & Wenger, E. (2003). *Situert læring - og andre tekster*. København: Reitzel.
- Lynhgaug, E. (2012). *Fagopplæringsboka 2012 2013: Kommunenforlaget*.
- Markussen, E. & Gloppen, S. K. (2012). *Påbygg - et gode eller en nødløsning? : NIFU*.
- Markussen, E. & Sandberg, N. (2005). *Stayere, sluttete og returnerte: NIFU*.
- Markussen, E. & Seland, I. (2012). *Å redusere bortvalg- bare skolens ansvar? : NIFU*.
- Meld.St. nr. 20. (2013). *På rett vei*. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/regpubl/stmeld/2012-2013/meld-st-20-20122013.html?id=717308>
- Michelsen, S., Høst, H. & Gitlesen, J. P. (1998). *Fagopplæring og organisasjon mellom reform og tradisjon: Gruppe for flerfaglig arbeidslivsforskning Universitetet i Bergen*.
- Nadim, M. & Hagen, A. (2007). *Lærlingordningen i Spekter: FAFO*.
- Nedrelid, G. O. & Lødrup, J. (2012). *Udanning på eget ansvar: MANIFEST Senter for samfunnsanalyse*.
- Nielsen, K. & Kvale, S. (1999). *Mesterlære Læring som sosial praksis*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- NIFU, Frøseth, M. V., Hovdhaugen, E., Høst, H. & Vibe, N. (2010). *1,2,3...Den vanskelige overgangen: NIFU*.
- NOU:2008:18. (2008). *NOU 2008:18 Fagopplæring for framtida*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Nyen, T., Reegård, K. & Tønder, A. H. (2011). *Har vi lærefag som er relevante for kommunesektoren? : Fafu*.
- Nyen, T. & Tønder, A. H. (2012). *Fleksibilitet eller faglighet: FAFO*.
- Pöyry, E. (2009). *Rekruttering og arbeidskraft i kommunene- en kunnskapsstatus*.
- Ruud, M. (2012, 24. februar 2012). *Færre med yrkeskompetanse. Utdanning*.
- Skålholt, A., Høst, H., Nyen, T. & Tønder, A. H. (2013). *Å bli helsefagarbeider*. Oslo: NIFU og FAFO.
- Skålholt, A. & Høst, H. (2010). *Helsefagarbeiderlærlinger i sjukehus*. Oslo: NIFU.
- St.meld. nr. 25. (2005-2006). *Mestring, muligheter og mening Framtidas omsorgsutfordringer*.



- St.meld.nr. 30. (2003-2004). *St.meld. nr. 30 Kultur for læring*. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/regpubl/stmeld/20032004/stmeld-nr-030-2003-2004-.html?id=404433>
- Statistisk sentralbyrå. (2012). *Statistikk som belyser arbeidskrafts- og rekrutteringssituasjonen i kommunesektoren*. Hentet fra <http://www.ks.no/PageFiles/29907/StatistiskGrunnlag.pdf>
- Støten, K. (2008). *Yrkeskunnskap og utdanningsstrategier i helsearbeiderfag*: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Telemark fylkeskommune. (2012). *Hvor mange helsefagarbeidere trenger vi i Telemark?* Telemark: Opplæringskontoret for offentlig sektor i Telemark
- Tønder, A. H., Nyen, T., Næss, T. & Skålholt, A. (2011). *På veien til fagbrev*. Oslo: FAFO.
- Utdanningsdirektoratet. (2011). *Svar på oppdragsbrev 39-10- Utredning av rett til læreplass og inntil fireårig opplæring/forsterket alternativt løp i Vg3*.
- Utdanningsdirektoratet. (2012). *Utdanningsspeilet Kvalitetsutvikling i fag- og yrkesopplæringen*. Hentet fra <http://www.udir.no/Tilstand/Utdanningsspeilet/Utdanningsspeilet/Utdanningsspeilet-2012/>
- Utdanningsdirektoratet. (2013a). *Høring - inntak til videregående opplæring*. Oslo. Hentet fra <http://www.udir.no/Regelverk/Horinger/Saker-ute-pa-horing/Hoering---inntak-til-videregaende-opplaring/>
- Utdanningsdirektoratet. (2013b). *Høring om inntak til videregående opplæring*.
- Utdanningsdirektoratet. (2013c). *Kompetanseplattformer*. Hentet fra <http://www.vilbli.no/?Program=V.HS&Kurs=V.HSHSF1----&Kompetanse=V.HS3003&Artikkel=016140>
- Utdanningsdirektoratet. (2013d). *Søkere til videregående opplæring skoleåret 2013/2014*. Hentet fra <http://www.udir.no/Tilstand/Analyser-og-statistikk/vgo/Sokere-inntak-og-formidling1/Sokere-til-videregaende-opplaring-20132014/>
- Vibe, N. (2012). *Spørsmål til skole-Norge 2012* (Resultater og analyser fra Utdanningsdirektoratets spørreundersøkelse blant skoler og skoleeiere): NIFU.
- Vibe, N., Brandt, S. S. & Hovdhaugen, E. (2011). *Underveis i videregående opplæring* (Evaluering av Kunnskapsløftet. Underveistrapport fra prosjektet "Struktur, gjennomføring og kompetanseoppnåelse"). Oslo: NIFU.
- Vibe, N., Frøseth, M. W., Hovdhaugen, E. & Markussen, E. (2012). *Strukturer og konjungturer Evaluering av Kunnskapsløftet*. Oslo: NIFU Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

## GODKJENNING FRA PERSONVERNOMBUDET FOR FORSKNING

### Personvernombudet for forskning



#### Prosjektvurdering - Kommentar

---

Prosjektnr: 30681

Prosjektets formål er å studere frafall i videregående opplæring og organisering av lærlingordningen i offentlig sektor og helsefagarbeiderfaget.

Prosjektet er todelt og inkluderer følgende:

#### 1 - INTERVJU

Det vil bli gjennomført gruppeintervju og personlig intervju med henholdsvis ca. 4 lærere og karriereveiledere i videregående skole, ca. 4 elever over 16 år som ikke har fått lærlingplass, samt lokale politikere og ansatte i bedrifter som ansetter lærlinger.

Det innhentes skriftlig samtykke basert på skriftlig informasjon. Personvernombudet finner informasjonsskrivet godt utformet.

Ombudet vurderer det slik at ungdom over 16 år selv kan samtykke til deltakelse i prosjektet. Det registreres ikke sensitive opplysninger.

Det vil bli benyttet lydopptak som behandles elektronisk. Jf. telefonsamtale 16.05.2012 vil datamaterialet være knyttet til direkte personidentifiserende opplysninger via kode som viser til en adskilt koblingsnøkkel.

#### 2 - ELEKTRONISK SPØRREUNDERSØKELSE

Det vil i tillegg bli gjennomført en elektronisk spørreundersøkelse generert av QuestBack som sendes til ca. 75 ansatte i kommuner og bedrifter.

Basert på de opplysningene vi har mottatt vil det ikke spørres etter direkte eller indirekte personopplysninger i denne delen av prosjektet. Det vil dessuten ikke bli registrert hverken epost-adresser eller IP-adresser for dem som svarer på undersøkelsen.

Dette forutsetter at deltakerne ikke skriver direkte eller indirekte personidentifiserende opplysninger i åpent felt av undersøkelsen (jf. spørsmål 5). Dette bør presiseres i spørsmålsteksten.

Såfremt overnevnte endring utføres vil denne delen av prosjektet ikke omfattes av meldeplikten etter personopplysningsloven.

#### PROSJEKTSLUTT

Datamaterialet anonymiseres når prosjektet er avsluttet, senest innen 31.07.2013. For at datamaterialet skal være anonymt må navn (på samtykkeerklæringer og koblingsnøkkel) slettes. I tillegg må indirekte personidentifiserende opplysninger slettes eller grovkategoriseres/omskrives, slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Lydopptak slettes.

## Personvernombudet for forskning



### Prosjektvurdering - Kommentar

---

Prosjektnr: 30681

Prosjektets formål er å studere frafall i videregående opplæring og organisering av lærlingordningen i offentlig sektor og helsefagarbeiderfaget.

Prosjektet er todelt og inkluderer følgende:

#### 1 - INTERVJU

Det vil bli gjennomført gruppeintervju og personlig intervju med henholdsvis ca. 4 lærere og karriereveiledere i videregående skole, ca. 4 elever over 16 år som ikke har fått lærlingplass, samt lokale politikere og ansatte i bedrifter som ansetter lærlinger.

Det innhentes skriftlig samtykke basert på skriftlig informasjon. Personvernombudet finner informasjonsskrivet godt utformet.

Ombudet vurderer det slik at ungdom over 16 år selv kan samtykke til deltakelse i prosjektet. Det registreres ikke sensitive opplysninger.

Det vil bli benyttet lydopptak som behandles elektronisk. Jf. telefonsamtale 16.05.2012 vil datamaterialet være knyttet til direkte personidentifiserende opplysninger via kode som viser til en adskilt koblingsnøkkel.

#### 2 - ELEKTRONISK SPØRREUNDERSØKELSE

Det vil i tillegg bli gjennomført en elektronisk spørreundersøkelse generert av QuestBack som sendes til ca. 75 ansatte i kommuner og bedrifter.

Basert på de opplysningene vi har mottatt vil det ikke spørres etter direkte eller indirekte personopplysninger i denne delen av prosjektet. Det vil dessuten ikke bli registrert hverken epost-adresser eller IP-adresser for dem som svarer på undersøkelsen.

Dette forutsetter at deltakerne ikke skriver direkte eller indirekte personidentifiserende opplysninger i åpent felt av undersøkelsen (jf. spørsmål 5). Dette bør presiseres i spørsmålsteksten.

Såfremt overnevnte endring utføres vil denne delen av prosjektet ikke omfattes av meldeplikten etter personopplysningsloven.

#### PROSJEKTSLUTT

Datamaterialet anonymiseres når prosjektet er avsluttet, senest innen 31.07.2013. For at datamaterialet skal være anonymt må navn (på samtykkeerklæringer og koblingsnøkkel) slettes. I tillegg må indirekte personidentifiserende opplysninger slettes eller grovkategoriseres/omskrives, slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Lydopptak slettes.

## **Vedlegg nr. 2 Informasjon og informert samtykke**

### **Informasjon om forskningsprosjektet**

Jeg, Gro-Hege Stensrud, er student ved Høgskolen i Oslo og Akershus. Jeg jobber daglig i Akershus fylkeskommune, som rådgiver ved Veiledningssenteret på Romerike. Mitt arbeidsfelt er fag- og yrkesopplæring, og jeg skal bidra til bedre gjennomstrømning i videregående opplæring og at ungdom tar bevisste utdanning og yrkesvalg. Mine hovedoppgaver er spesielt knyttet til kompetanseheving i skolene og bedriftene på fag- og yrkesopplæring og lærlingordningen, veiledning av elever og ungdom som søker lære plass, skaffe til veie flere lære plasser samt bistå skolene med å planlegge å tilrettelegge for alternative opplæringsløp for elever.

Gjennom dette arbeidet har jeg tilegnet meg god kjennskap til lærlingordningen i både privat og offentlig sektor. Har også fått grundig innsikt i prosessen søkerne til lære plass befinner seg i året før de skal ut som lærlinger. Jeg har erfart at elever har behov for informasjon om lærlingordningen, de mangler kompetanse i forhold til hva som kreves i søkeprosessen og har behov for praktisk hjelp, veiledning og oppmuntring underveis i søkeprosessen. Enkelte søkere til lære plass møter utfordringer også i forhold til at bedrifter og kommuner har ulike praksis når det gjelder utlysninger og ansettelser av lærlinger.

I mitt masterprosjekt skal jeg se på utfordringene i lærlingordningen og organiseringen av lærlingordningen i offentlig sektor. Det er store variasjoner både på inntak og tilgang av lærlinger i kommunene og fylkene. Jeg har mål om at arbeidet på sikt skal bidra til økt kompetanse og engasjement omkring lærlingordningen, en mer forutsigbar lærlingordning for søkerne, at antall lære plasser i offentlig sektor øker og at vi kan rekruttere tilstrekkelig med helsefagarbeidere i framtiden.

Metodene for innhenting av data er både kvantitativ og kvalitativ metode. Jeg har gjennomført en spørreundersøkelse blant ansatte i 59 kommuner som har ansvar for lærlingordningen. Til sist skal jeg intervju helsejefer eller tilsvarende i et utvalg kommuner. Jeg har også benyttet en del tidligere forskning på feltet som grunnlag for kunnskapsinnhenting. Intervjuet vil bli gjennomført av meg. Dersom det ikke er innvendinger blir samtalen spilt av ved hjelp av Iphone. Etter intervjuet vil innholdet i samtalen overføres til skriftlig form, og materialet vil oppbevares forsvarlig. Det kan bli aktuelt å benytte sitater fra intervjuet i masteroppgaven. Alt datamaterialet vil behandles konfidensielt og kildene vil bli anonymisert.

Deltakelse i studiet er frivillig, og du har når som helst anledning til å trekke deg.

Med vennlig hilsen Gro-Hege Stensrud

**INFORMASJON OM FORSKNINGSPROSJEKTET OM INFORMERT SAMTYKKE**

Jeg har lest informasjonen om forskningsprosjektet *Lærlingordningen i offentlig sektor*, og samtykker til å delta i studien. Tema som skal samtales om er:

- Kommunenes arbeid og prosess knyttet til rekruttering av lærlinger i helsearbeiderfaget
- Bakgrunn for inntak av lærlinger i kommunen
- Kompetanse og engasjement rundt lærlingordningen
- utfordringer med rekrutteringen av helsefagarbeidere i fremtiden

Jeg samtykker til at det som kommer fram i intervjuet kan benyttes i forskningsrapporten. Det er forsikret om at all informasjon anonymiseres og ikke kan spores tilbake til den som er intervjuet.

Lillestrøm, den 20. februar 2013

Underskrift: \_\_\_\_\_

**Spørreskjema med innledende informasjon om undersøkelsen**

**Spørreskjema til kommunen**

**Frafall i videregående opplæring og lærlingordningen i offentlig sektor**

Hei!

Jeg er student ved Høgskolen i Oslo og Akershus, og gjennomfører nå et masterprosjekt i yrkespedagogikk. Spørreundersøkelsen som jeg håper du vil fullføre er en del av et større arbeid. Testen har 15 spørsmål og tar ca. 6 minutter å gjennomføre. Den er anonymisert, og ingen av svarene kan spores.

Jeg har de siste fire årene hatt stilling som Lærlingansvarlig i Akershus fylkeskommune, et forsøk som gjennomgår en evaluering i disse dager.

Gjennom dette arbeidet har jeg tilegnet meg god kjennskap til lærlingordningen i både privat og offentlig sektor. Har også fått grundig innsikt i prosessen søkerne til læreplass befinner seg i året før de skal ut som lærlinger. Vi har sett at elever har behov for informasjon om lærlingordningen, de mangler kompetanse i forhold til hva som kreves i søkeprosessen og har behov for praktisk hjelp, veiledning og oppmuntring underveis i søkeprosessen. Enkelte søkere til læreplass møter utfordringer også i forhold til at bedrifter og kommuner har ulike praksis når det gjelder utlysninger og ansettelse av lærlinger.

Gjennom mitt masterprosjekt skal jeg se på utfordringene i lærlingordningen og organiseringen av lærlingordningen i offentlig sektor. Det er store variasjoner både på inntak og tilgang av lærlinger i kommunene og fylkene.

Jeg har mål om at arbeidet på sikt skal bidra til en mer forutsigbar lærlingordning for søkerne, at antall læreplasser i offentlig sektor øker og at vi kan rekruttere tilstrekkelig med Helsefagarbeidere i framtiden!

**Vedlegg Nr: 3: side 2 av 6**

Store og kanskje urealistiske mål, men dette arbeidsfeltet engasjerer meg

veldig! Jeg håper du har anledning til å hjelpe meg på vei i videre arbeid!

Din identitet vil holdes skjult

Les om retningslinjer for personvern. (Åpnes i nytt vindu)

---

1) Spørsmål nr. 1 Hvor mange innbyggere er det i din kommune?

---

2) Spørsmål nr. 2 Hvor mange lærlinger totalt har din kommune?

---

3) Spørsmål nr. 3 Hvor mange lærlinger har din kommune i Helsearbeiderfaget?



---

4) Spørsmål nr. 4 Er din kommune medlem av Opplæringskontor eller Opplæringsring?

Ja  Nei  Vet ikke



---

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

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

- (
  - Hvis Spørsmål nr. 4 Er din kommune medlem av Opplæringskontor eller Opplæringsring? *er lik* Ja )

5) Spørsmål nr. 5 Dersom din kommune er medlem av et Opplæringskontor eller Opplæringsring, hvilke fordeler og ulemper ser du ved dette?



---

I neste spørsmål vil jeg du skal vurdere samhandling. I dette legger jeg kommunikasjon, samarbeid,erfaringsutveksling, arbeid mot felles mål, informasjonsutveksling, deling av kunnskap, felles oppfatning av meningsinnhold og felles tiltak for å oppnå samme mål.

6) Spørsmål nr. 6 I hvilken grad er du fornøyd med samhandlingen mellom deg og avdelingsledelsen i forhold til rekruttering av lærlinger?

- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- Ikke i det hele tatt
- Vet ikke

---

I dette spørsmålet vil jeg du igjen skal vurdere samhandling, med samme betydning som forrige spørsmål; Kommunikasjon, samarbeid, erfaringsutveksling, arbeid mot felles mål, informasjonsutveksling, deling av kunnskap, felles oppfatning av meningsinnhold og felles tiltak for å nå samme mål.

7) Spørsmål nr. 7 I hvilken grad er du fornøyd med samhandlingen mellom din avdeling og politikerne i kommunen?

- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- Ikke i det hele tatt
- Vet ikke






8) Spørsmål nr. 8 I hvilken grad tror du din rolle/innsats har betydning for kommunens ansettelse av lærlinger?

- I stor grad
- I noen grad
- I liten grad
- Ikke i det hele tatt
- Vet ikke

---

9) Spørsmål nr. 9 I hvilken grad vurderer du din egen kompetanse om Videregående opplæring og lærlingordningen?

- Svært god
- Meget god
- God
- Lite god

 10) Spørsmål nr. 10 På hvilket grunnlag mener du lærlinger ansettes i din kommune?

- Kommunens behov for rekruttering
- Ønske om å gjøre en samfunnsinnsats
- Søker er bosatt i kommunen vår
- Søkeren er aktiv, pågående og viser at han er svært interessert i å få plass
- Lærlinger bidrar til økt kompetanse i virksomheten
- Annet
- Vet ikke

---

11) Spørsmål nr. 11 Hva tror du må til i din kommune for minimum å opprettholde samme nivå på rekruttering og inntak av lærlinger, eller for å øke tilsvarende behovet Norge har for rekruttering av Helsefagarbeidere?

- Økonomi - øremerkede midler
- Øke kompetansen i alle ledd
- Øke engasjementet omkring lærlingordningen
- Rekruttere nok søkere til læreplassene
- Øke samarbeidet med videregående skole
- Opprettelse av Opplæringskontor for Offentlig sektor
- Bistand og oppfølging fra Fylkeskommunen/fagopplæringen
- Øke samarbeidet med andre kommuner
- At oppgavene knyttet til lærlingordningen og ansettelser dedikeres til bestemte og kvalifiserte personer
- Støtte og engasjement fra ledelsen
- Engasjement fra politikere
- Politiske vedtak som sikrer kontinuerlig innsats
- Annet
- Vet ikke

---

12) Spørsmål nr. 12 Hvordan vurderer du din egen innstilling til inntak av lærlinger?

- Positiv (viktig, samfunnsnyttig, du gjør gjerne en ekstra innsats)
- Nøytral (du har ikke tenkt mye på dette, eller satt deg inn i problemstillingene)
- Negativ (lærlinger er ikke kommunens ansvar, medfører ekstra arbeid og byrde)
- Vet ikke



---

13) Spørsmål nr. 13 I hvilken grad mener du politikerne har kompetanse om videregående opplæring og lærlingordningen?

- I stor grad
  - I noen grad
  - I liten grad
  - Ikke i det hele tatt
  - Vet ikke
- 

14) Spørsmål nr. 14 I hvilken grad mener du politikerne viser engasjement for lærlingordningen og ansettelse av lærlinger?

- I stor grad (de vil hvert år vite status på søking, vil se statistikk på behov for rekruttering, ønsker å ta samfunnsansvar, diskuterer ofte med avdelingen ansatte, og flagger gjerne saker som har med lærlinger å gjøre)
  - I noen grad (det hender de spør om enkelte ting, vil vite status, men flagger sjelden saker som dette)
  - I liten grad (sjelden de spør eller vil vite noe fra vår avdeling eller vårt arbeid)
  - Ikke i noen grad (de viser aldri interesse for vårt arbeid eller ansvarsområde)
  - Vet ikke
- 

15) Spørsmål nr. 15 Finnes det i din kommune en plan for rekruttering der rekruttering av lærlinger er omtalt/konkretisert?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

**Introduksjon:** Jeg vil si litt om min bakgrunn som forsker og masterprosjektet jeg jobber med. Funn jeg har gjort, og som dette intervjuet skal handle om.

**Anonymitet:** Ditt navn vil bli anonymisert.

**Opptak av samtalen:** Det er ønskelig ta opp samtalen, med begrunnelse i at jeg på beste måte skal kunne gjennomføre og transkribere intervjuet. Dersom ønskelig kan du få lese gjennom det skrevne når det foreligger.

**Tid:** Intervjuet tar ca. en time.

| Forsknings spørsmål:  | Intervju spørsmål:  |
|---|---|
| <p>Hvordan samsvarer inntaket av lærlinger i kommunene med behovet for helsefagarbeidere i framtida?</p>    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kommunen din har tradisjon for å ansette lærlinger i flere fag. De første lærlingene i helsearbeiderfaget kom i 2008. Kan du fortelle litt om hvordan din kommune jobber med rekruttering av lærlinger i helsearbeiderfaget?</li> <li>2. <b>Hvilke endringer og utfordringer</b> ser du for deg i fremtiden for din kommune?</li> </ol>   |
| <p>Hvordan kan strategisk rekruttering og systematisert formidling bidra til rekruttering av lærlinger?</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>3. <b>Politiske vedtak</b> er ofte grunnlaget for ansettelse av lærlinger i kommunene. Kan du fortelle hvordan denne prosessen foregår i din kommune?</li> <li>4. <b>Plan for rekruttering</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Har din kommunene en plan for rekruttering, og hvor lærlinger er inkludert?</li> <li>2. Hvilken betydning har eventuelt planen for rekrutteringen av lærlinger for dere?</li> <li>3. Er deres rekrutteringspraksis basert på en overordnet organisasjonstenkning og strategi i kommunen?</li> <li>4. «Kompetansekartlegging» kan gjennomføres for å kartlegge kompetansen og beregne behovet for personell i sektoren. Hvilken erfaring har du med dette, og hvilken betydning kan dette ha for ev for rekruttering av lærlinger i helsefagarbeiderfaget?</li> </ol> </li> <li>5. Jeg har spurt de som har ansvar for lærlingordningen i kommunene hvordan de vurderer politikernes kompetanse på fag- og yrkesopplæring og lærlingordningen. De fleste svarere at politikerne har kompetanse i noen eller i liten grad. Hva tenker du omkring politikernes kompetanse og betydningen dette har for rekruttering av lærlinger? Vedlegg nr. 4: side 2 av 2</li> <li>6. Dersom det skal gjøres tiltak for å øke kompetanse og engasjement, hvordan tror du dette kan/bør gjøres?</li> <li>7. Hvilken innsikt/ kompetanse mener du politikerne, og eventuelt andre sentrale personer i kommunene bør ha</li> </ol> |

| Forskningsspørsmål:                                | Intervjuspørsmål:  |
|--|--|
|  | om lærlingordningen?   |
| Hva kan fremme økt inntak av lærlinger?            | <p>8. I undersøkelsen jeg har gjennomført i kommunene er <i>øremerkede midler, vedtak som gir kontinuitet og tilstrekkelig med søkere</i> krysset av blant det viktigste for at kommunene skal kunne rekruttere samme antall, eller øke inntak av lærlinger i framtiden. Hva kan kommunen gjøre for å få til dette?</p> <p>9. Hvordan tenker du kommunen skal sørge for nok helsefagarbeidere i framtiden?</p> |
| Er det noe mer du vil si?<br>Har du noen spørsmål? | Tusen takk for at du tok deg tid!  |

TIDSPLAN/ARBEIDSPLAN MASTEROPPGAVE

| Samling:     | Når:                                | Plan, innhold og mål  |
|--------------|-------------------------------------|---|
| Første møte  | Ved semesterstart<br>September 2011 | – Veiledningsforholdet: Rettigheter og plikter, forventninger til hverandre<br>Læringsgruppas «regler»<br>– Opplegg for veiledningen (veileder redegjør)  |
| Andre møte   | 26.-29.11. 2011                     | Tilbakemelding arbeid   |
| Tredje møte  | 7.-9.12.2011                        | Læring i arbeid, grounded theory<br>Masteroppgaveskissen, min førforståelse (1. kapittel)<br>Tidsplan, få tilbakemelding på denne<br>Ønsker innspill på valg av informanter<br>Innlevering refleksjonsnotat 19.12.2011                      |
| Fjerde møte  | 1.-3. februar 2012                  | Diskusjon av data, kilder, metode, litteratur, m.v.<br>Individuell veiledning januar: veiledning på plan og kpt 1   |
| Femte møte   | 14.-16. mars 2012                   | Kpt 1 er ferdig?<br>Diskusjon av utkast til 2. kapittel Teori   |
| Sjette møte  | 25.-27. april 2012                  | Diskusjon av empirisk materiale, kilder, o.l.<br>– Status for arbeidet/tilbakemelding oppgave<br>Individuell veiledning mars<br>Mål om at innhenting av data skal være ferdig til sommerferien. Var ferdig med spørreundersøkelsen juni-12. |
| Syvende møte | September 2012                      | Tilbakemelding oppgave, Diskusjon av utkast til 3. kapittel, Jobbet med funn og analyse   |
| Åttende møte | November 2012                       | Diskusjon av utkast til 4. kapittel<br>Jeg jobbet lenge med innledning og min egen forforståelse. Jobbet litt frem og tilbake på dette tidspunktet. Vi jobbet med presentasjon og analyse av funn   |
| Niende møte  | Desember 2012                       | Diskusjon av utkast til 5. kapittel<br>Individuell veiledning januar 2013   |
| Tiende møte  | Februar 2013                        | Siste diskusjon av masteroppgaven i sin helhet<br>Dette ble ikke siste diskusjon. Til neste samling skal oppgaven i sin helhet være gjennomarbeidet.  |
| Elleve møte  | Mars 2012                           | Skrive meg igjennom alle kpt. Innlevering til læringsgruppe og veiledning   |
| Tolvte møte  | April-mai 2013                      | Siste tilbakemelding oppgave<br>Individuell veiledning<br>Korrekturlesing – få kollega til å lese   |

|                    |                  |
|--------------------|------------------|
| INNLEVERINGSFRIST: | 15. mai Mai 2013 |
|--------------------|------------------|

## Vedlegg nr. 6 : e-post kvalitativ undersøkelse

### Informasjon om kvalitativ undersøkelse, sendt på e-post

Hei!

Jeg viser til tidligere kontakt i forbindelse med intervjuet på onsdag. Jeg har reservert et møterom på Veiledningscenteret i Alexander Kiellandgate 2B, i BORI-bygget ved torget/kinoen. Har du anledning til å komme dit? Dersom det ikke passer kan jeg sikkert klare å «låne» et rom på rådhuset.

Jeg sender deg her informasjon om forskningsprosjektet (s 1) og informert samtykke (s 2). Vedlegg

Fint om du underskriver så jeg får det på onsdag. Sist skrev jeg at du skulle få tilsendt intervjuguiden. Jeg har valgt å skrive tilstrekkelig informasjon på de vedlagte skriv.

Dersom du har spørsmål er det bare å ta kontakt med meg! Jeg treffes på mobil 93 25 3009.




Fint om du bekrefter i løpet av tirsdagen om tid og sted passer, så jeg ev kan ordne med rom på Rådhuset i Skedsmo.

Med vennlig hilsen

Gro-Hege Stensrud

## Vedlegg nr. 7 e-post kvantitativ undersøkelse

### E-post sendt til kommunenes postmottak , kvantitativ undersøkelse

 **Gro-Hege Stensrud** <grohege.stensrud@gmail.com> 29.04.12 ☆  

til postmottak, postmottak, service, postmottak, postmottak, postmottak, postmottak, sentraladm, post ▾

Heil

Jeg er masterstudent ved Høgskolen i Oslo og Akershus og i denne forbindelse sender jeg e-post til kommunene i Norge.


Bakgrunnen for e-posten er at jeg skal gjennomføre en anonym spørreundersøkelse der tema er frafall i videregående opplæring og hvor jeg ønsker å fordype meg i utfordringen vi har omkring rekruttering av helsefagarbeidere.

Jeg håper dere kan sende meg e-postadressen til den personen i kommunen som har ansvaret for ansettelse og koordinering av lærlinger i deres kommuner. Jeg håper vedkommende kan gjennomføre spørreundersøkelsen når de får denne tilsendt fra meg inne kort tid.

Dersom dere har spørsmål kan jeg treffes på e-post eller mobiltelefon 93253009.

Tusen takk for hjelpen!

Med vennlig hilsen





Forskningsdesign Masterprosjektet 2011-2013 Lærlingordningen i offentlig sektor

| Nivå                       | Forskningsspørsmål  | Metode  | Datakilde  |
|----------------------------|---|---|--|
| <b>Nasjonalt</b>           | Fag -og yrkesopplæring i Norge  | Dokumentanalyse                                   | SINTEF 2011 -Kunnskapsløftet i fag-og yrkesopplæringen-på flere veier?<br>H Høst Tradisjonelle utfordringer- fornyet interesse<br>NIFU 2012- Får vi nok helsepersonell?<br>St.meld 16...Og ingen stod igjen<br>NOU 2008: fagopplæring i fremtiden<br>SINTEF Evaluering av KL<br>Læreplaner i kommunalsektoren- omfang og utfordringer, FAFO<br>Årsrapport Helsedirektoratet 2010 |
|                            | Lærlingordningen  | Dokumentanalyse                                   | MANIFEST- Utdanning på eget ansvar NIFU- Den vanskelige overgangen<br>NIFU- evaluering KL<br>rapporter Nifu, Fafu, Sintef  |
|                            | Helsefagarbeiderlærlinger i offentlig sektor  | Dokumentanalyse, spørreundersøkelse og intervjuer |  |
|                            | Utfordringer i overgangen vg2-vg3   | Dokumentanalyse<br>Egen erfaring                  |  |
| <b>Fylkeskommunalt-adm</b> | Fylkeskommunenes ansvar for lærlingordningen  | Dokumentstudier                                   | Fagopplæringsboka  |
|                            | Hva gjør fylkeskommunen (adm) for å legge til rette for overgangen mellom vg2 og vg3/læretid?   | Dokumentstudier                                   | rapporter  |
|                            | Hvilket ansvar har fk i formidlingen?   | Dokumentstudier<br>Rapporter                      | Opplæringsloven, Ny høring fra Utdanningsdirektoratet 2013   |
| <b>Kommunene</b>           | Hva vet kommunens politikere om lærlingordningen? Hvordan kan politikere påvirke til økt rekruttering av lærlinger i offentlig sektor | Spørreundersøkelse                                | de som arbeider med ordningen  |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| <b>Opplæringskontor/<br/>oppl.ring</b> | Hvilken rolle har Opplæringskontor/ring i formidlingen av lærlinger?   | Dokumentstudier   | SINTEF Evaluering av KL, rapport nr3-2011   |
| <b>Lokalt</b>                          |  |   |   |
| <b>Videregående skole</b>              | Hva gjør skolen for å legge til rette for overgangen mellom vg2 og vg3/læretid<br><br>Hvilke forventinger har elevene når de skal søke lære plass?<br>Hvilke utfordringer møter ungdom som søker lære plass –og hvilken erfaring får de som står igjen...? | egen erfaring og<br><br>egen erfaring og  | rapporter; evaluering av PTF, Evaluering av Kunnskapsløftet<br><br>rapporter; Evaluering av Kunnskapsløftet, Nifu- 2012   |
| <b>Egen erfaring og observasjon</b>    | Beskrivelse av «gapet» mellom vg2 og vg3 gjennom opplevde «case»<br>Praktisk Jobbsøkerveiledning-et tiltak for opplæring og veiledning for å øke formidlingen  | Egen erfaring; Logg, case<br><br>Dokumentanalyse egen erfaring/logg   | E-post jeg har fått BU 2010<br>Søker i bilfag 2010<br><br>Oppgave 4100, 4200, 4300  |
| <b>Bedrift/<br/>kommunen</b>           | Hva gjør kommunen i rekrutteringsarbeidet?<br><br>Hvilke faktorer har betydning for at en søker får lære plass?<br>Hvilken kompetanse er nødvendig for at de skal kunne søke, og skaffe seg lære plass   | dokumentanalyse<br>Intervju<br><br>Dokumentanalyse egen erfaring og spørreundersøkelse<br><br>Dokumentanalyse<br>Logg | evaluering KL og lærlingordningen i offentlig sektor<br>SINTEF<br>Evaluering av Kunnskapsløftet<br>Rapporter Evaluering av kunnskapsløftet Nifu 2012<br><br>Tidligere oppgaver<br>Egen erfaring |