



BERGEN
KOMMUNE

PLAN FOR FAGOPPLÆRING 2023-2030

Vedtatt i Bergen bystyre
31. mai 2023



Bystyrets vedtak

Bergen bystyre behandlet saken i møtet 31.05.2023 sak 174/23 og fattet følgende vedtak:

1. Bergen bystyre vedtar Plan for fagopplæring i Bergen kommune 2023- 2030 slik den foreligger.
2. Tiltak som ikke kan gjennomføres innenfor eksisterende budsjetttramme, vil vurderes i forbindelse med budsjettfremligg/rullering av HØP. Byrådet kommer tilbake til bystyret med ev. forslag om gjennomføring av tiltak og tilhørende finansiering i forbindelse med budsjettfremligg/rullering av handlings- og økonomiplan.

Innhold

I. Planens rammer og målsetninger	2
II. Fagarbeidere i Bergen kommune.....	6
III. Fagopplæring som utdanningsvei	8
IV. Status og utfordringer for Bergen kommune som lærebedrift	10
V. Strategier og tiltak for fagopplæring i Bergen kommune.....	15
VI. Oversikt over tiltak.....	22
Referanser	25

I. Planens rammer og målsetninger

Bakgrunn

Bergen kommune er regionens største arbeidsgiver og en sentral leverandør av velferdstjenester. Kompetanse og fagkunnskap er grunnlaget for at vi kan levere gode tjenester til innbyggerne i Bergen, og faglærte medarbeidere er en forutsetning for en rekke av kommunens tjenestoområder.

Bergen kommune er godkjent lærebedrift i 16 fag. Kommunens rolle som lærebedrift er viktig for rekruttering, for kompetanseutvikling av kommunens medarbeidere og for opplæring av fagarbeidere for samfunnet som helhet.

Det norske arbeidsmarkedet er i stadig endring. Ungdomskullene blir mindre og kampen om arbeidskraft og kompetanse er økende. Framskrivninger fra SSB viser at det vil være behov for flere arbeidstakere med fagbrev og fagskoleutdanning rettet mot industri, bygg og anlegg, håndverk og helsefag frem mot 2040. Innen disse fagområdene er det ventet at behovet vil øke mer enn arbeidsstyrken (SSB- rapport 2020:21). Analyser av fremtidige kompetansebehov bekrefter dette bildet og peker på at det allerede i dag er mangel på kvalifisert arbeidskraft innen helse, bygg og IKT. Yrkene med størst mangel på arbeidskraft med utdanning på videregående nivå er helsefagarbeidere og tømrere (NOU 2020: 2, s. 8).

Bergen kommune er avhengig av faglært arbeidskraft for å levere tjenester av høy kvalitet til byens innbyggere. Rekruttering av lærlinger er med på å sikre kompetanse og flere fagarbeidere i fremtiden. Kommunen skal være en attraktiv arbeidsgiver og lærebedrift for å tiltrekke fremtidig arbeidskraft, spesielt innen kjerneområdene helse og oppvekst. Som lærebedrift har kommunen en mulighet til å påvirke yrkesvalg og forme fremtidens medarbeidere. Lærlinger bringer ny kunnskap inn i virksomheten og erfarne fagarbeidere får ansvar for å veilede lærlinger og bidrar til at kommunen er en aktiv lærende organisasjon. Gjennom lærlingordningen får ungdom teori og opplæring i bruk av faget i en praktisk hverdag samtidig som de lærer å forholde seg til arbeidslivets lover og regler. Etter endt læretid og bestått fagprøve står de godt rustet til å søke fagarbeiderstillinger eller ta videre utdanning.

Høy sysselsetting er et hovedmål i norsk politikk. Unge personer som ikke får fotfeste i arbeidslivet, risikerer å bli stående varig utenfor. Utviklingen viser at jobbmulighetene for personer uten formelle kvalifikasjoner blir stadig mindre, og kravet til minstekompetanse øker (NOU 2021: 2, s. 110). Regjeringens sysselsettingsutvalg drøfter denne problemstillingen og anbefalte ulike tiltak for at flere skal komme i arbeid. Styrking av yrkesfaglig utdanning er blant disse. Fagopplæring er også et virkemiddel for inkludering i arbeidslivet med at voksne får ta fagbrev. Det gjelder både egne ansatte og personer som har utfordringer med å få innpass i arbeidslivet. De siste ti årene har det vært en positiv utvikling i tallet på nye lærekontrakter, men fremdeles står mange ungdommer uten den læreplassen de trenger for å fullføre videregående opplæring.

Ved utgangen av 2022 hadde 82 prosent av søkerne i Vestland fylke fått tilbud om en læreplass. Dimensjonering av fagopplæringen er et gjensidig ansvar hvor fylkeskommunen og lærebedriftene må balansere antall skoleplasser i ulike fag og antall læreplasser. Bergen kommune er en stor lærebedrift og tar sin del av samfunnsansvaret både ved å ha stor bredde i hvilke fag kommunen tilbyr læreplass i, men ikke minst ved å ha et forutsigbart inntak i de to store fagene innen helse og oppvekst.

Høsten 2022 ble det ansatt 166 nye lærlinger i kommunen. Det var på dette tidspunktet totalt 332 lærlinger i Bergen kommune.

Mål

Temaplan for fagopplæring skal belyse Bergen kommunes arbeid med fagopplæring og hvilke muligheter og utfordringer som eksisterer innenfor fagområdet. Opplæring av fagarbeidere for å dekke Bergen kommunes rekrutteringsbehov i fremtiden vil ha en sentral rolle. Planen skal også se nærmere på mulighetene for å bruke fagopplæring for å inkludere flere i arbeidslivet, samt hva som skal til for å kunne tilby egne medarbeidere uten formell kompetanse muligheten til å ta fagbrev. Byrådet uttrykker i sin politiske plattform at Bergen kommune *må ta et særlig ansvar for å ansette lærlinger*.

De overordnede målene for planen er:

- Bergen kommune skal utdanne faglært arbeidskraft for å sikre god rekruttering og kvalitet i de kommunale tjenestene i fremtiden.
- Bergen kommune skal gi tilbud om fagopplæring for at flere skal komme inn i arbeidslivet.

Temaplanen presenterer følgende strategier for å nå målene:

1. Øke antall lære plasser slik at det sikrer rekruttering
2. Sørg for at flest mulig lærlinger gjennomfører læretiden og består fagprøven
3. Bruke fagopplæring for å øke kompetansen til egne medarbeidere uten formell utdanning innen relevante fag.
4. Styrke og utvikle fagopplæringen for å inkludere grupper som har behov for å få innpass i arbeidslivet.

Temaplanens forhold til annet planverk

FNs bærekraftsmål legger rammene for hvordan vi skal arbeide lokalt. Blant disse føringene ligger målet om å sikre inkluderende, rettferdig og god utdanning og fremme muligheter for livslang læring. Arbeidet med planen støtter opp under målet om å øke antall unge og voksne som har kompetanse. Fagopplæring vil også bidra til arbeidet for mindre ulikhet, et mål som også fremheves i byrådets politiske plattform.

Samfunnskontrakt for flere lære plasser 2022- 2026 er signert av regjeringen og partene i arbeidslivet og viderefører tidligere avtaler. Samfunnskontrakten danner et systematisk grunnlag for samarbeid om lære plasser og rammer inn intensjonene fra partene. Lærlingeordningen er, og skal fortsatt være, førstevalget for de som ønsker seg et fag- eller svennebrev. Arbeidet med å rekruttere lærebedrifter og skaffe nye lære plasser skal videreføres og styrkes. Partene er enige om at alle formelt kvalifiserte søkere skal få tilbud om lære plass. Dette gjelder spesielt ungdom med rett til videregående opplæring.

Regional plan for kompetanse og arbeidskraft ble vedtatt i Hordaland fylke og videreført i Vestland fylke. Formålet med planen er å sikre forsyning av arbeidskraft og fremtidsrettet kompetanse til arbeids- og samfunnsnivå med utgangspunkt i utdanningssystemet.

Bystyresak 164/15 *Kommuneplanens samfunnsdel: Aktiv by*. Kommuneplanens samfunnsdel har en visjon om at Bergen skal være en aktiv og attraktiv by. Plan for fagopplæring bygger opp under kommuneplanens satsinger på fremtidsrettede løsninger i kommunal tjenesteyting og kompetente medarbeidere i kommunal sektor som nødvendig faktor for å skape gode arenaer for omsorg, læring og sosial utjevning. kunnskap og kompetanse ente medarbeidere. Plan for fagopplæring vil også bidra til en trygg og

mangfoldig by med gode tjenester til bergenserne i alle livets faser, uavhengig av sosial og kulturell bakgrunn.

I bystyresak 253/18 *Fagarbeiderens rolle i skole, barnehage og på idrettsfeltet* legges det frem mål om å øke andel fagarbeidere i byrådsavdeling for barnehage, skole og idrett, samt å gjøre det mer attraktivt å være lærling og fagarbeider i byrådsavdelingen.

Byrådssak 1248/17 *Heltidskultur og håndtering av midlertidige bemanningsbehov* må også sees i sammenheng med denne planen. Ett av tiltakene i byrådssaken er at kommunens eget bemanningsbyrå skal ansette 10 fagarbeidere i helsearbeiderfaget og 10 fagarbeidere i barne- og ungdomsarbeiderfaget i 100% faste stillinger hvert år.

Bystyresak 283/19 *Et arbeidsliv i endring. HR- melding for Bergen kommune som arbeidsgiver* slår også fast at kommunen skal ha en forsterket satsing på læring og at kommunen skal være en inkluderende arbeidsgiver og en organisasjon som legger til rette for at medarbeidere med ulike bakgrunn, forutsetninger og ambisjoner har en plass i arbeidslivet.

Byrådssak 1425/14 *Bruk av lærlingeklausul i kommunens tjenestekontrakter og bygge- og anleggskontrakter* slår fast at Bergen kommune som oppdragsgiver må benytte sin innkjøpsmakt til å øke antall lære plasser og lærebedrifter i privat sektor. Dette tydeliggjøres også gjennom *Prosedyre for bruk av lærlingeklausul i Bergen kommunes kontrakter*.

Avgrensning av planen

Denne planen behandler Bergen kommunes rolle som lærebedrift. Lærebedriftenes ansvar opphører når kandidatene har gjennomført læretiden og avlagt fagprøve. Kommunen som arbeidsgiver har et stort behov for fagarbeidere i fremtiden og det er nødvendig å finne gode tiltak for å sikre rekruttering av medarbeidere med relevant kompetanse til ulike deler av kommunens drift. Dette må behandles i sammenheng med andre spørsmål tilknyttet rekrutteringsområdet og er ikke en del av denne planen.

Kostnadene knyttet til tiltakene i planen må utredes konkret. En del av de foreslåtte tiltakene kan gjennomføres innen eksisterende budsjetttrammer og vil dermed kunne iverksettes umiddelbart etter vedtak i bystyret. For å gjennomføre andre tiltak kreves det styrking av budsjett. Disse vil bli vurdert i forbindelse med den årlige rulleringen av handlings- og økonomiplanen og budsjett, og gjennomføring av tiltakene vil være avhengig av økonomisk handlingsrom og politisk prioritering.

Planarbeid og medvirkning

Arbeidet med planen ble startet opp med en oppstartsak i byrådet, sak 1143/21. Planen er utarbeidet av en plangruppe fra HR bemanning og HR konsern.

I planarbeidet ble det arrangert innspillseminar med representanter fra alle byrådsavdelingene. Det ble også holdt et seminar med eksterne aktører, blant annet Vestland fylkeskommune, NAV Vestland og Introduksjonssenteret for flyktninger, samt et eget seminar med hovedtillitsvalgte i Bergen kommune. På grunn av pandemien måtte seminarene gjennomføres digitalt. Innspill fra disse diskusjonene er tatt med i diskusjonene i denne planen og ligger til grunn for flere tiltak.

Planen ble sendt på ekstern høring 22.04.2021. Høringsfristen var 20.05.2022. Det kom inn sju høringsinnspill.

II. Fagarbeidere i Bergen kommune

Bergen kommune er regionens største arbeidsgiver og kjenner igjen utfordringene som beskrives for samfunnet og arbeidsmarkedet på nasjonalt nivå. Fagarbeidere er i dag den nest største stillingsgruppen i kommunen, og utgjør 22 prosent av årsverkene. I de store, brukerrettede tjenestene innen helse og oppvekst er fagarbeiderne en forutsetning for kvalitet og kontinuitet i tjenestene. Hvor stort det fremtidige behovet for fagarbeidere vil være, er avhengig av flere faktorer. For det første vil det være behov for å erstatte medarbeidere som slutter eller går av med pensjon. For det andre er det et uttalt ønske om å øke andelen faglærte medarbeidere i tjenestene.

Antallet som slutter eller går av med pensjon kan til en viss grad beregnes gjennom bruk av styringsdata på blant annet turnover, andel deltidsansatte og alderssammensetning i bemanningen. Styringsdata viser at 1.786 årsverk i Bergen kommune utføres av medarbeidere som er 60 år eller eldre¹. Dette utgjør over 10 prosent av årsverkene i kommunen og forteller oss noe om hvor mange årsverk som må erstattes i løpet av de neste 10 årene i organisasjonen som helhet.

Turnover beregnes i Bergen kommune ved å sammenligne hvem som er fast ansatt ved slutten av hvert år og se hvor mange som har sluttet. I 2022 var turnover i kommunen totalt på 7,2 prosent. Dette omfatter medarbeidere som går av med pensjon og medarbeidere som bytter arbeidsgiver. Blant fagarbeidere som gruppe lå turnover på 6,4 prosent. I en del tjenester utføres enkelte oppgaver av både fagarbeidere og ansatte i stillinger uten særskilt krav til utdanning. Turnover og avgang innen denne gruppen må også tas med i beregningen for å vurdere hvor mange årsverk som må erstattes i årene som kommer.

I tillegg til å erstatte konkrete medarbeidere som slutter vil behovet for fagarbeidere påvirkes av hvordan kommunen fordeler arbeidsoppgaver internt i tjenestene. Mangel på sykepleiere har ført til at flere oppgaver løses av fagarbeidere innen helse og omsorg. Helsefagarbeiderne vil i årene framover kunne få flere arbeidsoppgaver som i dag gjøres av andre profesjoner. Dette gjelder både arbeidsoppgaver av klinisk karakter og arbeidsoppgaver av administrativ karakter. Slik oppgavegliding er godt kjent fra spesialisthelsetjenesten, men vil også være nødvendig å få til i kommunehelsetjenesten. Fagskole innen helsefag kan være et godt tiltak for å gi ytterligere kompetanse til helsefagarbeiderne.

Utvikling av tjenestene og hvilken kompetanse de ulike tjenestene planlegger for er i noen tilfeller forankret i planer for kvalitet og kompetanse. Bystyresak 253/18, *Fagarbeidernes rolle i barnehager, skole og på idrettsfeltet*, fremhever fagarbeidernes kompetanse som avgjørende for kvaliteten på tilbudet og tjenestene som byrådsavdeling for barnehage, skole og idrett gir til barn og unge. Idrettsanleggene opplever økt krav til kvalitet og sikkerhet, noe som fører til økte krav til kompetanse. Både i barnehage, skole og SFO stilles det høye krav til både antallet voksne som er sammen med barna og kompetanse. Hovedmålene i saken var å øke andelen fagarbeidere i byrådsavdeling for barnehage, skole og idrett, og å gjøre det mer attraktivt å være lærling og fagarbeider.

Det er ikke utarbeidet en tilvarende plan for fagarbeidernes rolle innen helsesektoren, men problemstillingen ble kommentert som en del av bystyresak 10/19, *Plan for tjenester til personer med utviklingshemming, «Et helt liv med mening, vekst og utvikling» 2018-2028*. I

¹ Styringsdata per 31.12.2022.

planens punkt 9.1.5 om «Rekruttering og kompetanse» er det formulert mål om at Bergen kommune skal ha et tjenestetilbud av høy kvalitet med kompetente ansatte. Tiltak for å nå dette er å utarbeide en rekrutteringsstrategi, samt å øke samarbeidet med fylkeskommune og læresteder for å få flere i praksis og læreplass.

Bergen kommune vil i de nærmeste årene ha et økende behov for helsefagarbeidere, sykepleiere og vernepleiere. Gjennom egne opplæringsprogram har kommunen prioritert å kvalifisere assistenter til fagbrev som helsefagarbeider. Kommunen må være bevisst på å tilrettelegge for ulike opplæringsbehov for lærlinger, medarbeidere uten formell kompetanse og praksis for både personer fra NAV og studenter. Disse problemstillingene blir understreket i strategisk rekrutteringsplan for Byrådsavdeling for eldre, helse og frivillighet (byrådssak 1197/22).

III. Fagopplæring som utdanningsvei

Fagopplæring er en yrkesfaglig opplæring på videregående nivå og reguleres av opplæringsloven.

Ungdom som har gjennomgått grunnskolen eller tilsvarende opplæring, har lovfestet rett til videregående opplæring. Ungdomsretten gjelder ut det skoleåret de fyller 24 år. Elever med rett til spesialundervisning har rett til utvidet opplæringstid i inntil to år. De med ungdomsrett og som har fullført og bestått fagprøve har rett til ett års påbygging til generell studiekompetanse, og kan gjennom dette kvalifisere seg til høyere utdanning.

Opplæringen omfatter normalt to års opplæring i skole og to år som lærling i bedrift. Læretiden i bedrift er en kombinasjon av ett års opplæring og ett år verdiskaping. Verdiskapingstiden er grunnlaget for at lønnen øker gjennom læretiden. Lærlingen skal gradvis kunne utføre selvstendig arbeid. Kravet er at de har fått opplæring i de arbeidsoppgavene de skal utføre. Arbeidsstedet kan dermed bruke lærlingen gravis til ordinært arbeid, ferieavvikling og kortere vikariat i løpet av læretiden.

Arbeidsforholdet som lærling avsluttes etter endt læretid og avlagt fagprøve. Arbeidsgiver får dermed mulighet til å innrette opplæringen etter de verdier og faglige standarder som er ønsket i egen virksomhet, og samtidig stå fritt til å ansette videre de fagarbeiderne som de ønsker. Læreforholdet kan heves, dersom lærlingen etter veiledning og advarsler ikke følger opp opplæringen og/eller arbeidsforholdet. Det er fylkeskommunen som må godkjenne en eventuell heving av kontrakt.

Utdanningsdirektoratet fastsetter, i samarbeid med arbeidslivets parter, kompetansemål innenfor de ulike fagretningene. Disse danner grunnlaget for lærlingens opplæringsplan. Det er fylkeskommunene som har ansvar for videregående opplæring.

Fylkeskommunen har ansvar for å dimensjonere skoletilbudet ut fra nasjonale mål, søkerens ønsker og samfunnets behov. Alle lærlinger tegner en lærekontrakt med fylkeskommunen. Fylkeskommunen har ansvaret for oppfølgingen av den enkelte opplæringsbedrift eller opplæringskontor, og skal påse at opplæringsloven følges og at opplæring gis etter gjeldende læreplaner. Opplæringsloven gir fylkeskommunen ansvar for å lage et forsvarlig kvalitetssystem i samarbeid med bedrifter og partene i arbeidslivet. Nasjonale myndigheter arbeider også med tiltak for å bedre kvaliteten i fagopplæringen. Fylkeskommunen har ansvaret for fagprøven og prøvenemnd i alle fag.

Forskjellen på elever og studenter som er utplassert i praksis, er at lærlinger både er under opplæring med rettigheter i tråd med opplæringsloven samtidig som de er ansatt og må lære å forholde seg til arbeidslivets lover og regler. Alle lærlinger blir fulgt opp av Fylkeskommunen og har de samme rettigheter som elever til bruk av pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT). Lærlingene blir også fulgt opp av arbeidsgiver, tillitsvalgte og rådgiver i Yrkesopplæringen i Bergen kommune.

Fullføringsreformen ble vedtatt av Stortinget 1. juni 2021 og er den største endringen av videregående opplæring siden 1990-tallet. Målet med Fullføringsreformen er å endre innholdet i videregående opplæring slik at flere fullfører og består. I 2020 sto 4 400 ungdommer uten lære plass. Regjeringen vil innføre en rett til lære plass eller et likeverdig tilbud for at flere skal fullføre med fag- eller svennebrev. Lære plass skal fortsatt være

førstevalget. Mangelen på læreplasser er en av de største hindringene på veien til et fagbrev, og regjeringens satsning på flere læreplasser skal videreføres og styrkes. Elever med ungdomsrett som ikke får læreplass har krav på sluttopplæring i skole, slik de også har i dag. Regjeringen vil at de skal få et bedre tilbud og har bevilget 200 millioner kroner for at partene i samarbeid med myndighetene skal samarbeide om tiltak for at elevene skal få større mulighet til å fullføre og få et fagbrev etter endt opplæring.

Alle læreplaner for fag i grunnskolen og videregående opplæring er i en fagfornyelse prosess. De nye læreplanene begynner å gjelde fra august 2020 og blir innført trinnvis over en periode på tre år. Skoleåret 2022–2023 tar Vg3, (siste år som normalt er læretid) i bruk nye læreplaner. Det er innholdet i læreplanene som blir endret. Skolen skal med noen få unntak tilby de samme fagene som i dag. Unntakene gjelder på yrkesfag, der noen av utdanningsprogrammene blir nye og noen slås sammen. Bergen kommune har høsten 2021 satt i gang et internt arbeid for å se hvordan de nye læreplanene vil påvirke den opplæringen vi gir til våre lærlinger.

En lærlingelønn er normalt en årslønn for en fagarbeider, fordelt på antall år i lære. Dette betyr at lønn for en lærling i helsearbeiderfaget med 2 års læretid er kr 389 000 (pr 01.05.22) fordelt over 2 år. Voksne lærlinger kan søke om lån fra Lånekassen. Det er også mulig å søke om tilleggslån dersom man er over 30 år, eller ekstra stipend og lån dersom man har barn under 16 år.

Etter å ha bestått teorien og fullført læretid i bedrift avlegges det en fagprøve. Bestått teori og fagprøve gir fagbrev. Fagopplæring har sine røtter tilbake til laugsvesenet og hanseatene som regulerte opplæring av svenner i håndverksfag. Derfor får håndverksfag svennebrev. Med industrialiseringen kom fagbrev og med Reform'94 ble det utviklet lærefag i offentlig sektor som også får fagbrev. Lærekandidat er et alternativ for dem som har utfordringer med å fullføre et fag- eller svennebrev. Lærekandidater oppnår et kompetansebevis på de målene og den opplæringen de har gjennomgått. En lærekandidat kan bygge videre på sin kompetanse til fagbrev. Lengden på et lærekandidatløp kan variere mellom 1-4 år.

IV. Status og utfordringer for Bergen kommune som lærebedrift

Å være en god lærebedrift er avgjørende for å rekruttere gode medarbeidere og sikre god kvalitet på tjenestene våre.

Tyngdepunktet i kommunes tjenester ligger innen helse og omsorg og oppvekst. Disse sektorene representerer en stor andel av medarbeidere totalt og det vil være et stort behov for fagarbeidere i fremtiden. Det er innen helsefagarbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget kommunen har flest lærlinger i dag, og det er også innen disse fagene kommunen i dag har læreplassgaranti. I tillegg rekrutterer kommunen lærlinger til en rekke mindre håndverksfag, samt institusjonskøkk, IKT og kontorlag.

Veiene til fagbrev eller kompetansebevis kan være mange. I Bergen kommune er det flere ulike fagopplæringsmodeller som er i bruk. Det de har til felles er at lærlingen skal ha opplæring i kompetansemålene i de enkelte fagene. De ulike modellene gir ulike økonomiske tilskudd for lærebedriften. Under følger en oversikt over de ulike fagopplæringsmodellene i Bergen kommune i dag:

Fagopplæringsmodeller
Ordinære lærlinger To år i skole (fullført Vg1 og vg2) og to år i lære. De fleste som blir rekruttert i denne ordningen er kandidater med ungdomsrett. Er det plasser igjen, fylles det på med eldre søkere som er kvalifisert.
Lærekandidater Individuell opplæringsplan, avsluttes med en kompetanseprøve. Lengde på læreløpet er ett til fire år
Full opplæring i bedrift (FOB) Må gjennomføre Vg1 og Vg2 med én skoledag i uken i løpet av læretiden. Normalt fire år i lære
TAF (tekniske og allmenne fag – helse) Fullfører med fagbrev og full studiekompetanse. Elevstatus 1. og 2. år, lærling 3. og 4. år. 1.-3. år: tre dager skole/ to dager i lære. 4. år: to dager skole/ tre dager i lære
Praksiskandidater Praksiskandidatordningen er en ordning hvor kandidatene må dokumentere lang og relevant yrkespraksis for å gå opp til fagprøve. Bergen kommune har gitt ulike kurstilbud innenfor helse og oppvekst for et betydelig antall fast ansatte assistenter som ønsker å gå opp til fagbrev.
Fagbrev på jobb Fagbrev på jobb er en statlig innført ordning fra 2019 som gjelder fast ansatte som får mulighet til å ta fagbrev gjennom veiledning på jobb. I byrådsavdeling for eldre, helse og frivillighet har 68 fast ansatte bestått fagbrev i helsearbeiderfaget gjennom denne ordningen. Modellen krever finansiering fra Vestland fylkeskommune.

Introduksjonslærlinger

Kvalifiseringsløp med inntil 15 læreplasser årlig for voksne minoritetsspråklige som går introduksjonskurs i regi av NAV med opplæring i norsk, før de starter på Vg1 og Vg2 med programfag og fellesfag, og ca. to års læretid. Ordningen er opprettet for å gi flere flyktninger muligheten til å få en fagutdanning og er et samarbeid mellom Bergen kommune, NAV og Vestland fylkeskommune.

Bergen kommune har hatt 101 lærlinger siden denne ordningen ble etablert i 2010. 80 av lærlingene har oppnådd fagbrev. De som gjennomfører dette løpet er over 24 år.

Menn i helse / Voksne i helse

Menn i helse er en fagopplæringsmodell for menn mellom 25 og 55 år som mottar ytelser fra NAV. Det er et nasjonalt rekrutteringsprosjekt og modellen innebærer at kandidatene skal gjennomgå en periode med arbeidspraksis, de skal ha sommerjobb, gjennomføre programfag på Vg1 og Vg2, og gjennomføre ca. 13 måneder i lære. I Bergen kommune startet det første kullet i 2019 og avla fagprøve høsten 2021. Det er startet opp et kull nummer tre med *Menn i helse-lærlinger* på 18 personer, inkludert også noen kvinner som lærlinger i den samme modellen

Organisering og roller i fagopplæringen

Bergen kommune har lange tradisjoner med opplæring av fagarbeidere og Yrkesopplæring har siden 1985 vært et godkjent tverrfaglig opplæringskontor.

Bergen kommune har en konsernordning hvor det sentrale opplæringskontoret, Yrkesopplæring, har arbeidsgiveransvaret for lærlingene. Lærlingene lønnes fra Yrkesopplæringen, mens lærestedene betaler for alle tillegg. Fylkeskommunen betaler ut et lærlingetilskudd som dekker deler av lønnen til lærlingene, mens resten dekkes over kommunens budsjett. I løpet av den totale læretiden skal lærlingene være 50 prosent i verdiskapning, og 50 prosent under opplæring.

Yrkesopplæring har konsernansvar for ansettelsesprosesser, tegning av lærekontrakter og utplassering ved lærested, samt overordnet personal og opplæringsansvar. Yrkesopplæring skal sikre en faglig forsvarlig kvalitet på opplæringen og følge lærlingene fra kontraktsignering til de har avlagt fagprøven. Hver rådgiver som jobber med oppfølging av lærlinger har ansvaret for å følge opp rundt 50 lærlinger hver. Hver enkelt lærling krever ulik grad av oppfølging. I tillegg skal Yrkesopplæring bistå og veilede faglige ledere, fagansvarlige, instruktører og ansatte i spørsmål om fagopplæring. Administrasjonen består i dag av syv rådgivere og to konsulenter, i tillegg til to lærlinger i kontor- og administrasjonsfaget. Bergen kommune har utarbeidet en egen håndbok for lærlingeordningen som er tilgjengelig i kommunens kvalitetssystem.

Lærestedet skal skape et godt arbeids- og læringsmiljø, og lærlingens arbeids- og opplæringstid skal følge ordinær arbeidstid som for øvrige ansatte. Opplæringen som gis skal sikre at lærlingen oppnår kompetansemålene i den fastsatte læreplanen. Lærlingen har krav på halvårsevalueringer gjennom hele læreløpet. Evalueringen skal si noe om hvilken kompetanse den enkelte har oppnådd og gi veiledning.

Faglig leder har det overordnede faglige ansvaret for opplæringen i det enkelte fag og sørge for kvaliteten i opplæringen. Faglig leder skal utarbeide opplæringsbøker og individuelle planer, arrangere instruktørkurs og gi informasjon og veiledning til relevante parter. Videre har faglig leder overordnet ansvar for oppfølging av lærlingen og skal være en rådgiver og

veilede i vanskelige saker. I barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget er faglig leder ansatt sentralt i Yrkesopplæringen. I de andre fagene er faglig leder ansatt i den resultatenheten lærlingen jobber i. I tillegg skal det være en *fagansvarlig* på hvert enkelt lærested med ansvar for at lærlingen får opplæring.

Instruktøren er lærlingens viktigste støttespiller: Instruktøren gir veiledning og har det daglige ansvaret for opplæringen i resultatenheten. Instruktøren er som regel fagarbeider i det aktuelle lærefaget og skal sette av minimum en halv time i arbeidstiden hver uke til oppfølging av lærlingen.

Instruktører får godtgjørelse i form av én halv fridag per måned og maksimalt fem dager per år. I lokale forhandlinger i Bergen kommune i 2021 ble partene enige om å gi et tillegg til instruktører for lærlinger med 5000 kr pr år. Vestland fylkeskommune tilbyr kurs for alle nye instruktører og faglig ledere. Bergen kommune har også egne kurs for instruktører i flere fag.

Antall lærlinger i ulike fag

Bergen kommune var tidlig ute med lærlinger i offentlig sektor. Det har skjedd en stor utvikling innen fagopplæringen i Bergen kommune de siste 20-30 årene. Fagtilbudet har vært i stadig endring ved at noen fag har opphørt, andre har blitt endret og nye har kommet til. Bergen kommune tok initiativ til forsøksprosjektet "Lærling i barnehage" som ble gjennomført i 1990-1992. Helsefagarbeider er en kombinasjon av hjelpepleier og omsorgsarbeiderfaget. Selve faget, helsefagarbeider, ble innført i kjølvannet av utdanningsreformen *Kunnskapsløftet* i 2006.

I 2022 er Bergen kommune godkjent lærebedrift i 17 fag. Helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget er de dominerende fagene.

Antallet kandidater som tilbys fagopplæring i Bergen kommune har økt betydelig de siste årene. Siden 2016 har antall lærlinger økt med nærmere 48 prosent. I 2021 ble det lyst ut nærmere 200 lærlingestillinger fordelt på ulike fag, og det kom 566 søkere til disse stillingene. Søkere til barne- og ungdomsarbeiderfaget og søkere til helsearbeiderfaget utgjorde 61% av søkerne. En del søkere var ikke kvalifisert i henhold til kravene i utlysningen. I de mindre fagene varierer det fra år til år hvilke fag kommunen tilbyr lærekontrakter i. Tilbudet avhenger av hvilke enheter som ønsker og har behov for å ta inn lærlinger.

Høsten 2022 var det ansatt totalt 332 lærlinger i Bergen kommune. Tabellen viser hvordan disse fordeler seg på de ulike fagene de siste årene.

Antall lærlinger i ulike fag 2018- 2021

Fag	2019	2020	2021	2022
Anleggsgartnerfaget	1	0	1	0
Automatikerfaget	0	0	0	0
Barne- og ungdomsarbeiderfaget	52	67	71	61
Byggedrifterfaget	3	2	2	3
Brannforebyggerfaget	2	1	3	0
Helsearbeiderfaget	88	105	106	90
IT-driftsfag	2	2	2	2
Ernæringskokkfaget	3	2	1	1
Kjemiprosessfaget	1	3	0	2

Service- og administrasjonsfaget	5	3	7	2
Maler- og overflateteknikkfaget	1	0	0	3
Medieteknikkfaget	0	0	1	1
Murer-og flisleggerfaget	0	1	0	1
Rørleggerfaget	1	0	0	0
Snekkerfaget	1	0	0	0
Tømrerfaget	1	2	0	0
Totalt	162	188	194	166

Rekruttering av lærlinger

Rekruttering av lærlinger innebærer blant annet om å informere og oppmuntre ungdom i grunnskolen til å velge en fagutdanning og senere å få ungdom i videregående til å velge Bergen kommune som lærebedrift.

Bergen kommune markedsfører lærlingeordningen via ulike kanaler. Gjennom foreningen Yrkeslabyrinten er Bergen kommune på skolebesøk i ungdomsskoler for å informere om fagopplæring. I ungdomsskolen gir fagdager en mulighet for elevene til å prøve seg i ulike yrker gjennom «Ka vil DU bli?», som er et samarbeid mellom skolene i Bergen, arbeidsliv og utdanningsinstitusjoner. Målsettingen er å gi elevene økt kunnskap både om seg selv og om samfunnet før de velger videregående opplæring. Dette er en ordning som kommune som arbeidsgiver kan bruke mer målrettet for å markedsføre seg som en attraktiv arbeidsgiver overfor ungdom.

Kommunen har også et systematisk markedsføringsarbeid rettet mot elever i videregående skole. Yrkesopplæring besøker alle de videregående skolene i Bergen for å informere elever, foresatte og lærere om lærlingeordningen i kommune. Egne lærlinger som formidler erfaringene sine til andre ungdommer, er et godt grep i dette arbeidet. Kommunen har tidligere satsset på kinoreklamer og andre medier for å markedsføre Bergen kommune som lærebedrift. Dette er et område med stort potensiale.

Bergen kommune lyser ut alle ledige lærlingestillinger offentlig på lik linje med ordinære stillinger. Søknadsfrist er 1. mars og oppstart for nye lærlinger er vanligvis rundt 1.-15. august hvert år.

For å kvalifisere til læreplass i Bergen kommune har det frem til nå blitt stilt følgende krav: Fullført og bestått Vg1 og Vg2 (felles- og programfag), ha motivasjon og interesse for faget, lavt fravær, god orden og oppførsel, gjennomført yrkesfaglig fordypning i bedrift, gode norskkunnskaper både muntlig og skriftlig, gyldig arbeids- og oppholdstillatelse og gyldig politiattest. Ansettelse av lærlinger baseres på en totalvurdering av den enkelte søker. I denne vurderingen inngår blant annet intervju, referanser fra yrkesfaglig fordypning, motivasjon for fagfeltet, karakterer og fravær. Det har vært individuelle unntak fra kvalifikasjonskravene for lærekandidater og søkere til *Full opplæring i bedrift* (FOB).

Bergen kommune innførte en læreplassgaranti i 2019. Formålet med læreplassgarantien var å sikre unge søkere med tilstrekkelige kvalifikasjoner et toårig læreløp, samt å motivere for innsats i programfagene. Kriteriene for læreplassgaranti er de samme som de generelle kravene, men de må ha ungdomsrett, og minimum karakteren 3 i programfagene. Kommunen har i dag læreplassgaranti i to fag; helsearbeiderfaget og barne- og

ungdomsarbeiderfaget. Dette har sikret unge søkere som oppfyller kriteriene en læreplass i disse to fagene. De øvrige søkerne konkurrerer om de resterende læreplassene, og i henhold til kvalifikasjonsprinsippet er det de best kvalifiserte søkerne uten læreplassgaranti som tilbys lærekontrakt.

Størrelsen på budsjettet avgjør hvor mange lærlinger som kan ansettes totalt. De ulike fagopplæringsmodellene medfører ulike kostnader, og påvirker også inntaket. Slik situasjonen er i dag har Bergen kommune forpliktet seg gjennom avtaler å ta inn lærlinger i ulike modeller:

- Søkere med læreplass garanti i barne- og ungdomsarbeiderfaget og i helsearbeiderfaget
- Introduksjonslærlinger, inntil 15 voksne lærlinger med innvandrerbakgrunn (samarbeid med Vestland fylke og NAV)
- «Menn i helse», inntil 15 kandidater til (finansiert av Byrådsavdeling for eldre, helse og frivillighet til og med 2022)
- Inntil 8 søkere fra Knarvik videregående skole i TAF modellen – en kombinasjon av lærefag og spesiell studiekompetanse.
- Andre søkere: Full opplæring i bedrift, lærekandidater, søkere uten ungdomsrett

Målsettingen med ansettelse av lærlinger er at alle skal oppnå fagbrev, svennebrev eller kompetansebevis

Økonomi

Tilskuddene og avlønning av lærlingeordningen er kompleks og avhenger av hvilken type lærlinger som ansettes. Kommunen får tilskudd fra fylkeskommunen for å ha lærlinger. Lærlinger med ungdomsrett utløser et høyere basistilskudd enn voksne lærlinger.² De ulike læreløpene har ulik lengde. Lærlingenes lønn fastsettes som en prosentvis andel av begynnerlønnen til en fagarbeider og lønnen strekkes over hele læreløpet. En lærling med et langt læreløp har dermed en prosentvis lavere startlønn enn en lærling med et kortere læreløp. Gjennom læretiden fordeler lønnen seg etter en trappetrinnsmodell som gjør at lærlingenes lønn øker gjennom læretiden. Den enkelte lærling skal ha oppfølging gjennom hele læretiden. Jo lenger læreløp, jo flere år med opplæring og oppfølging krever lærlingen. Basistilskuddet og lengden på læreløpet vil påvirke de totale netto utgiftene i et budsjett som omfatter alle aktive lærlinger.

Figuren viser andelen av årslønnen til en fagarbeider (kr. 363 700) i løpet av læretiden til en ordinær lærling med to års læretid:



I en kostnadsberegning vil basistilskuddet trekkes fra lønnsutgiftene, og man står igjen med netto utgifter for et læreløp. For en ordinær lærling i et toårig læreløp utgjør dette rundt kr. 260 000 i nettolønn med høyeste basistilskudd og ca. Kr. 295 000 med laveste basistilskudd. Læretiden starter normalt om høsten og kostnaden fordeler seg derfor over tre budsjettår.

² For lærlinger med ungdomsrett var satsen i 2021 på kr 6 976 per måned og for øvrige lærlinger kr 5 452 per måned.

V. Strategier og tiltak for fagopplæring i Bergen kommune

Bergen kommune har flere målsettinger i arbeidet med fagopplæring og trenger en helhetlig tilnærming til dette området. Kommunen må sørge for tilstrekkelig rekruttering av fagarbeidere. Byrådsavdelingene må definere behovet for arbeidskraft og tilrettelegge for at alle formidlingsklare ungdommer med rett i helsefagarbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget får tilbud om læreplass, samtidig som egne medarbeidere uten formell kompetanse får mulighet til å ta fagbrev. Tilsvarende planlegging må gjøres innen alle områder der kommunen vil trenge fagarbeidere fremover. Det gjelder spesielt IKT og renholdsoperatørfaget. Videre må kommunen legge til rette for et visst antall læreplasser for de som har utfordringer med å få innpass i arbeidslivet. De fleste lærlinger jobber heltid og forventer en heltidsstilling ved eventuell videre tilsetning. Arbeidet med heltidskultur er avgjørende for å rekruttere gode fagarbeidere. For å beholde flere fagarbeidere er det også nødvendig at fagarbeiderens kompetanse blir synlig og verdsatt og at dette reflekteres i oppgavene i stillingen. Det bør også synliggjøres hvilke utviklingsmuligheter en fagarbeider har i Bergen kommune for både videreutdanning og karriereutvikling.

Inntaket av lærlinger er en viktig rekrutteringskanal, og Bergen kommune må vise seg som en attraktiv lærebedrift og en attraktiv arbeidsgiver for å beholde de nyutdannede fagarbeiderne i størst mulig grad.

Denne planen legger opp til fire strategier for det videre arbeidet med fagopplæring i Bergen kommune:

1. Øke antall læreplasser slik at det sikrer rekruttering
2. Sørge for at flest mulig lærlinger gjennomfører læretiden og består fagprøven
3. Bruke fagopplæring for å øke kompetansen til egne medarbeidere uten formell utdanningen innen relevante fag.
4. Styrke og utvikle fagopplæringen for å inkludere grupper som har behov for å få innpass i arbeidslivet

Videre beskrives de fire strategiene. Konkrete tiltak presenteres i en tabell på s. 22. For å kunne gjennomføre en del av tiltakene vil det kreves styrking av budsjett. Disse vil bli vurdert i forbindelse med den årlige rulleringen av handlings- og økonomiplanen/budsjett, og gjennomføring av tiltakene vil være avhengig av økonomisk handlingsrom og politisk prioritering.

1. Øke antall læreplasser

Det er flere ulike modeller for å sette måltall for hvor mange lærlinger kommunen skal rekruttere. Kommunenes arbeidsgiverorganisasjon KS satte i 2016 et mål om to lærlinger per 1000 innbyggere per år for kommunesektoren. Enkelte andre bransjer har mål om at totalt antall lærlinger skal tilsvare ti prosent av aktuell faggruppe i virksomheten ved normal turnover.

Samfunnskontrakten for flere læreplasser 2022-2026 som KS, myndighetene og øvrige parter i arbeidslivet er blitt enige om, har som mål at vi sikrer læreplass til personer med ungdomsrett bosatt i Bergen og som er formidlingsklare etter opplæringsloven. Bergen kommune må i fremtiden ta høyde for å oppfylle forpliktelsene i samfunnskontrakten.

Sett opp mot behovet for rekruttering av fagarbeidere i fremtiden bør Bergen kommune øke antall læreplasser til 250 nye lærlinger årlig fra 2025. Læretiden er normalt to år, mens en del kan være opp til fire år. Kommunen vil dermed ha i overkant av 500 løpende lærekontrakter. Dette tilsvarer også KS sitt gamle måltall om to lærlinger per 1000 innbyggere i kommunen.

Kommunen ønsker å sikre rekrutteringen i alle fag som er relevante for virksomheten. Målet er i utgangspunktet at *alle* arbeidssteder som ansetter fagarbeidere skal ha lærlinger. Dette krever kulturbygging og holdningsskapende arbeid, men også forutsigbare rammer og tydelige roller og prosesser i fagopplæringen. Det å ha ungdom i lære gir mye, men det er viktig å anerkjenne at oppfølging av lærlinger krever kompetanse og erfaring. Kommunen må skape gode modeller for at oppfølgingen av lærlingene skal være god. Det er viktig at byrådsavdelingene og det enkelte lærested har eierskap til lærlingene. Det vil være nyttig å se på hvordan oppfølgingen av lærlingene er organisert, både med tanke på ansvar for oppfølging og fordeling av kostnader.

Det er flere faktorer som må være på plass for at kommunen skal lykkes med disse ambisjonene:

Forventningsavklaring, tydelige rammer og enkel informasjon

Bergen kommune har lang fartstid som lærebedrift og mange enheter har også lang erfaring i å ta imot lærlinger. Rekruttering er et arbeidsgiveransvar. Tydelig og lett tilgjengelig informasjon om hva det innebærer å ta imot lærlinger er en av forutsetningene for at enheter kan ta på seg dette ansvaret. Informasjonen ligger i dag i kvalitetssystemet. Det kan være behov for å synliggjøre hva det vil innebære å være et lærested. Dette kan gjøres i forkant av den årlige rekrutteringen gjennom kampanjer på Allmenningen, informasjonsmøter eller liknende.

Antall søkere i de enkelte fag varierer, og vil også påvirke muligheten til å ansette lærlinger. Noen læresteder kan oppleve at de ikke får tildelt lærling hvert år til tross for at de har en intensjonsavtale med Yrkesopplæring. Manglende kontinuitet kan påvirke motivasjonen. Yrkesopplæring må derfor være tydelige i kommunikasjonen om tildeling av lærlinger og vurderingene som avgjør tildelingen.

Nye læresteder som ikke har erfaring med å ta imot lærlinger, vil ha behov for hjelp og støtte fra Yrkesopplæring. Flere læresteder opplever usikkerhet rundt hva som forventes av dem, og hvem som har ansvaret for hva i oppfølgingen. Dette krever en tydelig ansvars- og oppgavefordeling og at lett tilgjengelig informasjonen. Rådgivere fra Yrkesopplæringen er alltid ute på oppstarts- besøk på høsten og besøker alle nye lærlinger på deres arbeidssted. I dette møte gjennomgås ansvar og roller for lærling, instruktør, fagansvarlig og leder. For å sikre en god start må alle parter delta i disse oppstartmøtene. I tillegg gjennomføres det en rekke besøk ute på arbeidsstedene når lærlinger skifter arbeidssted, og ellers etter behov. I vanskelige saker er det nødvendig med en rask og tydelig dialog mellom instruktør på arbeidsstedet og rådgiver i Yrkesopplæringen.

Styrke instruktørrollen

Instruktørene er helt avgjørende for å lykkes med fagopplæring i Bergen kommune. Instruktørene må ha god fagkompetanse, opplærings- og veiledningskompetanse. I tillegg må de være personlig egnede og motiverte for rollen. Det er et arbeidsgiveransvar å utnevne instruktører.

For å sikre nok gode instruktører i fremtiden må Bergen kommune tilbyr fagarbeidere kurs og kompetanseheving som gjør dem i stand til å ta på seg denne rollen. I arbeidet med planen er det flere som fremhever betydningen av å styrke veiledningskompetansen. Yrkesopplæring gir kurs til instruktører i barne- og ungdomsarbeiderfaget og i helsearbeiderfaget, men kan styrke og utvikle dette arbeidet. Det kommer hele tiden til nye instruktører, slik at behovet for kurs og oppfriskning av kunnskap hele tiden er et behov. Det finnes også veilederutdanning som gir studiepoeng. Dette må gjøres bedre kjent for læresteder og instruktører. Det er kommet innspill om at instruktørene trenger kompetanse innen arbeid med ungdom, for å lettere kunne håndtere utfordringer som oppstår underveis i læreløpet. Flere påpeker at instruktørene må få tid og anledning til å følge opp lærlingene slik det er lagt opp til i ordningen. Instruktøren skal ha 30 min hver uke til oppfølging med lærlingen. Det kan være en utfordring i en travel arbeidshverdag, men for lærlingens utvikling er det svært viktig at dette prioriteres. Det kan også være formålstjenlig å etablere instruktørnettverk for erfaringsutveksling, kompetansedeling og muligheten til knytte kontakter med andre ansatte i samme rolle.

Tydelige krav om resultater i linjen

Lærlingene har opplæring i enheter som er i full drift. Oppfølging av lærlinger og andre som er i et opplæringsløp skal kombineres med tjenester til brukere. Dette kan være krevende for noen arbeidssteder og ledere. Bergen kommune som har et ansvar for opplæring av fremtidens fagarbeidere, både som arbeidsgiver og som samfunnsaktør, og kommunens enheter må bidra til dette.

Slik arbeidet er organisert i dag opprettes det intensjonsavtaler mellom Yrkesopplæring og aktuelle tjenestesteder om å ta imot lærlinger. For å oppnå en helhetlig tilnærming til fagopplæring i Bergen kommune, og for å ha mulighet til å nå byrådets ambisjoner om å øke antall læreplasser er det nødvendig at byrådsavdelingene er involvert i prosessen og forplikter seg til å ta imot et gitt antall lærlinger som samsvarer med fremtidig behov for fagarbeidere. Når antall læreplasser skal økes er det også nødvendig å se nærmere på hvordan fordelingen av lærlingenes lønnskostnader fordeles mellom lærestedene og det sentrale nivået Yrkesopplæring. Dette krever en grundig prosess og utredning.

Læreplassgaranti og forutsigbar opptaksmodell

Det er ønske både fra byrådet og fra partene i arbeidslivet at flere skal få læreplass. Med bakgrunn i samfunnskontrakten ønsker Bergen kommune å bidra til at søkere med ungdomsrett skal være sikret en læreplass innen kommunens kjernefag. Dette innebærer en utvidelse læreplassgarantien innen disse fagene.

Bergen kommune vil dermed gi en læreplassgaranti i helsefagarbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget. Denne omfatter alle ungdommer med ungdomsrett som er formidlingsklare³ og folkeregistrert i Bergen. Det betyr at læreplasser skal prioriteres til denne målgruppen.

I tillegg har Bergen kommune forpliktelser gjennom samarbeidsavtaler som omfatter ulike grupper, som for eksempel introduksjonslærlinger eller «Menn i helse». De siste årene har det vært flere søkere enn antall plasser til disposisjon. Det kan være et dilemma når ulike grupper og målsettinger til en viss grad konkurrerer med hverandre.

³ Dersom en elev har IV (ikke vurdering) eller stryk i programfag, og/eller har mer enn 2 stryk i fellesfag er vedkommende ukvalifisert til formidling. Elever med stryk i opptil to fag er dermed formidlingsklare. Disse har to år på seg til å dokumentere bestått i manglende fag. Det er mulig å søke fritak fra dette dersom det foreligger en sakkyndig vurdering.

Det er viktig at kommunen har en god og forutsigbar opptaksmodell før hvert opptak.

IKT- lærlinger

I noen fag har det i flere år vært mange godt kvalifiserte søkere, men få læreplasser. Dette gjelder for eksempel IKT. Det tar tid å etablere et opplæringsmiljø i nye fag, selv innen områder hvor kommunen har behov for kompetanse og arbeidskraft. Det er ønskelig å øke antall IKT lærlinger i kommunen.

2. Sikre at flest mulig med lærekontrakt gjennomfører læretiden og består fagprøven

Rekruttering av lærlinger er grunnlaget for å rekruttere fagarbeidere. Bergen kommune ønsker å stille tydelige krav og forventninger til ungdom som ønsker å bli fagarbeidere. Det er et mål at flest mulig lærlinger fullfører læretiden og består fagprøven slik at de kan komme inn i arbeidslivet og helst i Bergen kommune. Dette krever systematisk oppfølging i alle ledd.

Oppfølging i læretiden

Det har gjennom flere år vært rettet oppmerksomhet mot frafall fra videregående opplæring. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at nesten åtte av ti fullfører videregående opplæring i løpet av fem år. For yrkesfaglige utdanningsprogram er gjennomføringsgraden noe lavere, med 68 prosent, men sett i forhold til karakterer er gjennomføringsgraden lik

Situasjoner som kan føre til frafall skjer i ulike stadier av utdanningsløpet og har ulike årsaker. Det er avgjørende at kommunen tidlig fanger opp situasjoner der lærlingen vurderer å avslutte læreforholdet. Enkelte saker kan være både langvarige og ressurskrevende for alle parter, men noen ganger kan det handle om feilvalg.

Yrkesopplæring erfarer at flere av lærlingene har helseutfordringer, særlig tilknyttet psykisk helse. Andre søkere kan ha behov for tilrettelegging på grunn av varig nedsatt funksjonsevne. Disse lærlingene trenger mer, og gjerne en helt annen type oppfølging enn andre. Flere av dem trenger annen oppfølging enn det lærebedriften Bergen kommune kan tilby i dag. I tillegg til tettere oppfølging fra instruktør på lærestedet og rådgiver i Yrkesopplæring, har Yrkesopplæringen et tett samarbeid med rettleiingstjenesten i Vestland fylkeskommune, og det er mulig å søke om ekstra midler til opplæring.

Kommunen trenger et godt samarbeid med Vestland fylkeskommune og NAV. Dette gjelder særlig for eksisterende lærlinger som står i fare for å miste læreplassen sin. Dersom lærlingen sliter, ønsker både NAV og Vestland fylkeskommune å involveres tidlig slik at man sammen kan se på mulige løsninger. Vestland fylkeskommune kan blant annet bistå med støtte og veiledning til Yrkesopplæring og til lærling, mens NAV har ulike virkemidler, tiltak og tilskudd som kan være aktuelle.

I bystyresak 253/18 *Fagarbeiderens rolle i skole, barnehage og på idrettsfeltet* er det vedtatt et tiltak om å etablere egne lærlingebarnehager og skoler som skal sikre god oppfølging og veiledning i læretiden. Dette er et tiltak for å sikre kontinuitet og kompetanse på lærestedene. Arbeidet med tiltaket er ikke startet opp.

Kandidater som tilbys lærekontrakt må være i stand til å gjennomføre et opplæringsløp og kvalifisere seg for arbeid etter endt læretid. Dette innebærer at språknivået må være godt nok til å omsette kunnskapen og kvalifisere for ansettelse etter endt læretid. De som har

strøket i fag, må i løpet av opplæringstiden bestå alle fag eller få innvilget fritak i enkeltfag, slik at man kan fremstilles for fagprøve. Noen kandidater trenger tettere oppfølging for å oppnå dette.

For minoritetsspråklige kan det norske språket være en utfordring, spesielt for dem som har kommet til landet som voksne. For denne gruppen kan det være krevende både å bestå felles- og yrkesfag, samt å få utbytte av opplæring og veiledning i læreløpet. Samtidig er det for mange lettere å tilegne seg et nytt språk i en praktisk orientert læringsarena. God kommunikasjon er svært viktig, og det er derfor avgjørende å jobbe med kontinuerlig språklig utvikling.

Både i barne- og ungdomsarbeiderfaget og i helsearbeiderfaget vil arbeidsgiver stille krav til et minimumsnivå i norsk for å tilby fast stilling etter bestått læreløp. Dersom lærlingen ikke har tilegnet seg gode nok språkferdigheter, vil dette påvirke muligheten for å få jobb, til tross for bestått fagbrev. Dersom kommunen skal tilby lære plass til personer som i utgangspunktet har lavt norsk språknivå, bør det vurderes om det skal iverksette ekstra tiltak for å sikre videre språkutvikling, som en del av, eller parallelt med læreløpet. Mulige tiltak kan være at lærlingene gjennomfører kurs i yrkesnorsk innenfor sitt fagfelt eller at de tilbys tettere oppfølging med tanke på språkutvikling. Denne typen aktiviteter har vært gjennomført i kommunen tidligere og for tiden har Byrådsavdeling for eldre, helse og frivillighet et løpende tilbud til egne ansatte. Det er aktuelt å utvikle dette videre sammen med relevante samarbeidspartnere.

Overgang fra læretid til arbeidsliv

Målet med fagopplæring er at kandidatene skal bestå fagprøve og kvalifisere til jobber når opplæringen er fullført. For å lykkes med dette må kommunen se på opplæringsløpet som en helhet. Overgangen mellom læretid og fast stilling trekkes særlig frem. Flere læresteder opplever at lærlingen forsvinner ut av Bergen kommune etter endt læreløp. Dette er uheldig særlig innen helsefag der man opplever utfordringer med rekruttering. Det er et tydelig mål for Bergen kommune å beholde lærlinger etter bestått fagprøve.

Mange av lærlingene ønsker fast hel stilling etter endt læretid. Lærlinger er ofte unge mennesker i etableringsfasen, og som både ønsker og trenger full stilling for å kunne forsørge seg selv. Bergen kommune sin satsing på heltidskultur er en del av å være attraktiv arbeidsgiver og byrådet arbeider systematisk for at det kun unntaksvis skal lyses ut deltidsstillinger og at heltid skal være normalen. Ett av tiltakene i byrådet sin satsing på heltidskultur er å videreutvikle Bemanningstjenester, som i dag har mandat til å ansette fagarbeidere i 100 % faste stillinger for å dekke vikarbehov i barnehager og utvalgte sykehjem.

3. Bruke fagopplæring for å øke kompetansen til egne medarbeidere uten formell utdanning.

Bergen kommune har mange ansatte uten formell utdanning som ønsker å øke sin fagkompetanse med fagbrev. Siden 2008 og frem til i dag har nærmere 800 medarbeidere bestått fagprøven gjennom ulike utdanningsordninger som har blitt tilbudt faste ansatte og Byrådsavdeling for eldre, helse og frivillighet har nylig talt omtrent 140 ansatte som ønsker å bli helsefagarbeidere. I tillegg til å lyse ut lærlingestillinger vil kommunen jobbe for at ansatte som allerede jobber i tjenestene skal få mulighet til å ta et fagbrev. Dette betyr mye for den enkelte og vil også bidra til å øke antall fagarbeidere og kvaliteten i kommunens tjenester. Satsingen på fagopplæring er også trukket frem som et likestillingsfremmende tiltak som i

stor grad treffer ansatte i kvinnedominerte sektorer og som virker inn på kompetanse, lønn og pensjon.

Det er et stort behov for utdanningsmodeller som gir fast ansatte assistenter muligheten til å ta et fagbrev og bli fagarbeidere. I dag er det praksiskandidatordningen som kan benyttes som utdanningsvei for fast ansatte uten formell utdanning. Det er en rett til å melde seg opp til fagprøve uten å ha gjennomgått læretid, men med å vise til relevant praksis som tilsvarer 25 prosent lenger enn læretiden i faget. Det har imidlertid vist seg å være utfordrende for mange å forberede seg til og bestå den tverrfaglige teoriprøven når dette skal gjøres som privatist i en travel arbeidshverdag. For å lykkes med å utdanne flere uten formalkompetanse må kommunen kunne tilby de ansatte strukturert undervisning eller støtte i det som er pensum.

Så langt det er mulig er det et ønske at Bergen kommune skal ha et ensartet og forutsigbart opplegg for ansatte som går inn på denne type kvalifiseringsløp.

4. Styrke og utvikle fagopplæringen for å inkludere grupper som har behov for å få innpass i arbeidslivet

Fagbrev er i mange bransjer en forutsetning for fast jobb og fagopplæring er dermed et effektivt verktøy for å komme inn på arbeidsmarkedet. Bergen kommune bruker i dag ulike modeller og avtaler i et inkluderingsperspektiv. Omfang og innretting mot ulike målgrupper blir løpende drøftet ut fra kommunes behov og i samarbeid med NAV og andre aktører som arbeider for å kvalifisere personer for en varig tilknytning til arbeidslivet.

Majoriteten av lærekontraktene i dag er toårige lærlingeløp og tegnes av ungdom med ungdomsrett. I 2021 gikk 87 prosent av plassene i barne- og ungdomsarbeiderfaget til søkere med ungdomsrett, og i helsefagarbeiderfaget var det det 42 prosent. Dette medfører at det er et begrenset antall læreplasser til dem uten ungdomsrett.

Lærlingordningen er en del av videregående opplæring og hovedmålgruppen er derfor ungdom med rett til videregående opplæring. Det kan gjøre det utfordrende å ha nok læreplasser til andre søkere. Rammebetingelsene i læreløpet er først og fremst tilrettelagt for unge mennesker som gjennom en lærekontrakt får sitt første ordentlige møte med arbeidslivet. Dette gjenspeiles i lærlingelønnen, som vil være vanskelig å leve av for voksne med større økonomiske forpliktelser.

Et annet moment som har betydning for rekruttering av voksne lærlinger, er tilskuddsordningen fra Fylkeskommunen. Basistilskuddet til lærebedriftene er høyere for kandidater med ungdomsrett. Det er en bevisst insentivmekanisme i tilskuddsordningen som gjør at unge lærlingene skal være mer attraktive (NOU 2019: 12, s. 251). For Bergen kommune sin del, som inngår rundt 200 lærekontrakter årlig, vil valg av lærlinger og dermed hvilket tilskudd som mottas ha stor påvirkning på økonomien. Disse mekanismene, som systematisk skal bidra til at de unge får muligheten til å fullføre utdanningsløpet sitt, er viktige. De bidrar til å motvirke ungt utenforskap og styrker de unges muligheter for en varig tilknytning til arbeidslivet.

Kommunen har også et samfunnsansvar med å bidra til å inkludere kandidater som har utfordringer med innpass i arbeidslivet. I arbeidet med planen er det kommet flere innspill om at læreløpet må tilpasses slik at det kan gi rom for flere. De gruppene som særlig fremheves er eldre søkere, søkere med nedsatt funksjonsevne, minoritetsspråklige, ungdom som ikke

har fullført Vg1 og Vg2, og personer med behov for andre fagopplæringsløp enn det toårige læreløpet. Samme person kan falle inn under flere av disse gruppene. Kommunen må sørge for å ha et visst antall læreplasser til denne målgruppen. I forlengelsen av dette må kommunen også se nærmere på hvilken oppfølging som er nødvendig for at kandidater i disse ordningene skal lykkes med opplæringen og bestå fagprøve.

Bergen kommune har allerede i dag inngått ulike avtaler som forplikter til inntak av ulike grupper og som samtidig legger beslag på en del læreplasser. Læreplassgarantien sikrer de unge med tilstrekkelige kvalifikasjoner et toårig læreløp. Avtaler om introduksjonslæringer, «Menn i helse» og TAF- læringer er tiltak som øremerker plasser til definerte grupper. TAF- læringer er stort sett ungdommer med rett. Kvoteplasser til øvrige målgrupper kommer på toppen av dette. Med et begrenset antall læreplasser til rådighet vil det dermed være en konkurranse mellom ulike målgrupper som hver for seg har gode grunner til å bli prioritert. I denne situasjonen må kommunen ha en tydelig prioritering for rekrutteringen. Samtidig er det ved hvert opptak en viss variasjon i antall søkere fra de ulike gruppene. Ved en eventuell innføring av kvoteplasser bør det derfor sikres en fleksibilitet i budsjettildelingen, slik at Bergen kommune både kan tilby læreplass til alle med rett, og andre avtaler Bergen kommune har forpliktet seg til, og fylle de fastsatte kvoteplassene dersom andelen søkere med rett er høy.

For å kunne inkludere flere av dem som i dag faller utenfor lærlingegarantien til ungdom med rett må Bergen kommune i større grad tilby plasser innenfor flere av de eksisterende fagopplæringsmodellene. Innspillene til planen trekker særlig frem *lærekandidatordningen* og *full opplæring i bedrift* (FOB).

Både NAV og Introduksjonsprogrammet for flyktninger vil ha økt fokus på opplæring i tiden fremover. Den nye introduksjonsloven fra 1. januar 2021 vektlegger opplæring i større grad og NAV kan vise til en satsning på fag- og yrkesopplæring. Dette kan bidra positivt inn i arbeidet med å inkludere flere gjennom fagopplæring. Bergensmodellen er et utviklingsprosjekt som skal teste nye måter å jobbe på for å få en rask og koordinert brukerreise for nylig bosatte flyktninger. Det første kullet starter opp høsten 2021, og det er valgt å starte opp med et kull i barne- og ungdomsarbeiderfaget.

Yrkesopplæring er organisert under HR Bemanning sammen med avdelingen Arbeidsinkludering, som har det sentrale ansvaret for all språk- og arbeidspraksis i kommunens tjenester. Yrkesopplæringen har hatt samarbeid med Arbeidsinkludering om flere enkeltpersoner som ønsker å kvalifisere seg til en læreplass. Felles for disse er at de ikke kvalifiserer til læreplass på grunn av manglende karakterer eller høyt fravær i videregående skole. Gjennom praksis har de fått muligheten til å vise seg frem, få en god referanse og dokumentere tilstedeværelse i praksis for å motbevise fraværstidene på vitnemålet samt få hjelp til å søke om fritak i enkeltfag fra fylkeskommunen. Disse grepene har i flere tilfeller vært nok til å kvalifisere for læreplass ved neste opptak. Ved tilbud om læreplass kan den enkelte også få godskrevet noe praksistid mot læretiden. Det ligger et stort mulighetsrom i samlokaliseringen av Yrkesopplæringen og Arbeidsinkludering, og byrådssak 1090/21 er det også foreslått å se på mulighetene for en intern samarbeidsmodell for å etablere gode rammer slik at utvalgte personer får mulighet til å kvalifisere seg for en læreplass gjennom et praksisløp. Dette vil bidra til at flere får mulighet til å ta fagbrev og på den måten styrke egne muligheter for en varig tilknytning til arbeidslivet.

VI. Oversikt over tiltak

Kostnadene knyttet til tiltakene i planen må utredes konkret. For å kunne gjennomføre en del av tiltakene vil det kreves styrking av budsjett. Disse vil bli vurdert i forbindelse med den årlige rulleringen av handlings- og økonomiplanen og budsjett, og gjennomføring av tiltakene vil være avhengig av økonomisk handlingsrom og politisk prioritering.

Det viktigste tiltaket for å nå målene i denne planen er å øke antall læreplasser tilsvarende 10 prosent av fagarbeidere. Normalt vil en lærling bidra med mer verdiskaping enn de utgiftene kommunen har til lønn inklusiv tilskuddet fra fylkeskommunen. Det vil være fornuftig med en gradvis økning av antall lærlinger for å ivareta de deler av kommunen som ikke har erfaring med opplæring av lærlinger.

Hvis vi øker antall lærlinger vil det samtidig være behov for å øke kapasiteten for å følge opp lærlinger i flere deler av organisasjonen. Dette gjelder både i administrasjonen rundt Yrkesopplæringen, men også ute på lærestedene.

	Tiltak	Engangskostnad eller varig	Handlings- og økonomiplan	Estimert kostnad
1	Øke antall læreplasser			
1.1	Bergen kommune skal rekruttere 250 lærlinger årlig fra 2025. <ul style="list-style-type: none">- Alle arbeidssteder i kommunen som ansetter fagarbeidere, bør ansette lærlinger.- Det formuleres tydelige krav og forventninger til byrådsavdelingene for å få tilstrekkelig antall læreplasser innen ulike fag i kommunen.	Varig Årlige lønnskostnader inkludert sosiale kostnader, fratrukket refusjoner.	Eksisterende ramme er 50,4 mill. Økning fra 160 til 250 nye lærlinger årlig er utenfor eksisterende ramme.	Ved full effekt, to år fra oppstart, vil økte kostnader være 25 mill.
1.2	Innføre et andre opptak for ungdommer med rett i kjernefagene, folkeregistrert i Bergen og til andre hvis det er ledige lærlingstillinger.	Varig	Innenfor eksisterende ramme	-
1.3	Øke rekruttering av IKT-lærlinger	Varig	Utenfor eksisterende ramme	Disse plassene faller inn under det totale antallet i tiltak 1.1.

1.4	Styrke Yrkesopplæring med nødvendige ressurser til overordnet administrasjon av lærlingeordningen Behov for to årsverk.	Varig Lønnskostnader inkludert sosiale utgifter	Utenfor eksisterende ramme	1,6 mill.
1.5	Rekruttere og utdanne tilstrekkelig antall instruktører. Tilby jevnlig kurs og kompetansehevende tiltak for å sikre god oppfølging og tydelig retningslinjer for instruktørene. Med full effekt jf. tiltak 1.1 vil dette medføre en økning på rundt 180 instruktører.	Varig Godtgjørelse for oppfølging av lærlinger. Kostnadene vil påløpe ved enhetene hvor lærlinger har sitt arbeid.	Økning fra dagens nivå er utenfor eksisterende ramme	Kr. 5000 per instruktør
1.6	Styrke arbeidet med å motivere ungdom til å velge yrkesfag som er relevant i Bergen kommune.	Varig Markedsføringsmateriale	Utenfor eksisterende ramme	0,2 mill.
1.7	Styrke informasjonen ut til lærestedene.	Varig	Innenfor eksisterende ramme	-
1.8	Anskaffe nytt fagsystem.	Engangstiltak	Innenfor eksisterende ramme	-
1.9	Det skal utredes en hensiktsmessig organisatorisk modell for fagopplæring. Utredningen skal blant annet se på hvordan lærlingenes lønnskostnader og oppfølging skal fordeles mellom lærested og Yrkesopplæring.	Engangstiltak	Innenfor eksisterende ramme	
2. Sikre at flest mulig med lærekontrakt gjennomfører læretiden og består fagprøven				
2.1	Gjennomføre årlig spørreundersøkelse til lærlinger for å følge opp trivsel og utvikling.	Varig	Innenfor eksisterende ramme	
2.2	Med økning i inntak av lærlinger jf. tiltak 1.1 vil det være behov for fire årsverk for å sikre tilstrekkelige ressurser hos Yrkesopplæring til direkte oppfølging av lærlinger og læresteder.	Varig Lønnskostnader inkludert sosiale kostnader	Økning ut over dagens nivå er utenfor eksisterende ramme	3,1 mill.
2.3	Tilby opplæring i yrkesnorsk for minoritetsspråklige lærlinger.	Varig Kjøp av eksterne undervisnings-timer.	Nytt tiltak. Utenfor dagens ramme	0,2 mill.

2.4	Arrangere opplæring for instruktører med tema ungdom og psykisk helse.	Varig	Nytt tiltak. Innenfor eksisterende ramme	-
2.5	Styrke identitet og fagstolthet. Arrangere en velkomstuke for alle nye lærlinger #Luken. Arrangere temadager for alle lærlinger.	Varig Utgifter til foredragsholder og lokaler.	Eksisterende tiltak. Økning utover dagens nivå er utenfor rammen	0,15 mill.
2.6	Sikre at lærlinger og instruktører har tilgang til helsefaglig kompetanse i fylkeskommunen og styrke samarbeidet med Fylkeskommunen og NAV.	Varig	Innenfor eksisterende ramme	-
3 Bruke fagopplæring for å øke kompetansen til egne medarbeidere uten formell utdanning				
3.1	Tilby teoriundervisning som forberedelse til tverrfaglig prøve. Byrådsavdelinger kartlegger jevnlig behov i egen byrådsavdeling. Det vil være behov for frikjøp av én ansatt. 60% av stillingen vil medgå til å arrangere og planlegge undervisning.	Varig Lønnskostnader inkludert sosiale kostnader og utgifter til lokaler.	Utenfor	0,6 mill.
3.2	Tydelig satsing fra arbeidsgiver mot målgruppen, i form av tilrettelegging og økonomisk bistand. Det må påregnes om lag 104 undervisningstimer per person.	Varig. Lønnsutgifter tilknyttet frikjøp av ansatte ved den enkelte enhet.	Utenfor	0,015 mill. per person
4 Styrke og utvikle fagopplæringen for å inkludere grupper som har behov for å få innpass i arbeidslivet				
4.1	Styrke samarbeidet med fylkeskommunen for å inkludere søkere med nedsatt funksjonsevne og andre som søker på særskilt grunnlag.	Varig Lønnskostnader inkludert sosiale kostnader	Utenfor eksisterende ramme	Disse plassene faller inn under det totale antallet i tiltak 1.1.
4.3	Utrede ulike modell for å kvalifisere til læreplass gjennom praksisløp som et samarbeid mellom Arbeidsinkludering og Yrkesopplæring.	Engangstiltak	Innenfor eksisterende ramme	-

Referanser

Drew, C. J. & Hardman, M. L. (2007). *Intellectual Disabilities Across the Lifespan*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Frøyland og Ø. Spjelkavik (2014) (red.) *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel*, Oslo: Gyldendal Akademisk.

Lånekassen (2021) *Lærling uten ungdomsrett*. Tilgjengelig fra: <https://lanekassen.no/nb-NO/stipend-og-lan/norge/larling2/larling-uten-ungdomsrett/> (Hentet: 08.06.21).

NOU 2019: 12. *Lærekrav utvikling. Livslang læring for omstilling og konkurransevne*.
NOU 2020: 2 *Fremtidige kompetansebehov III. Læring og kompetanse i alle ledd*.
NOU 2021: 2. *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting*.

Perspektivmeldingen 2021, Meld. St. 14 (2020-2021)

Utdanningsdirektoratet (2021) *Satser lærlinger, praksisbrevkandidater, lære kandidater og kandidater for fagbrev på jobb – 2021*. Tilgjengelig fra: <https://www.udir.no/om-udir/tilskudd-og-prosjektmidler/tilskuddssatser/satser-larlinger-2021/> (Hentet: 10.06.21).

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/fullforingsreformen-vedtatt-i-stortinget/id2856449/>

SSB- rapport 2020/41 *Framskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2040*

Statistikkbanken kildetabell 12971 <https://www.ssb.no/utdanning/videregaende-utdanning/statistikk/gjennomforing-i-videregaende-opplaering>

Udir.no

Udir.: kvalitet i fagopplæringen

Bystyresak 164/15 *Kommuneplanens samfunnsdel Bergen 2030*

Bystyresak 253/18 *Fagarbeiderens rolle i skole, barnehage og på idrettsfeltet*

Byrådssak 1090/21 *Arbeidsinkludering. Opptrapping av sentraliserte arbeidsmarkedstiltak i Bergen kommune*

Byrådssak 1248/17 *Heltidskultur og håndtering av midlertidige bemanningsbehov*

Bystyresak 283/19 *Et arbeidsliv i endring. HR- melding for Bergen kommune som arbeidsgiver*

Byrådssak 1425/14 *Bruk av lærlingeklausul i kommunens tjenestekontrakter og bygge- og anleggskontrakter*

Regional plan for kompetanse og arbeidskraft, behandlet i fylkesutvalget PS 258/2015

