

Torgeir Nyen, Kaja Reegård og
Anna Hagen Tønder

Har vi lærefag som er relevante for kommunesektoren?

Torgeir Nyen, Kaja Reegård og Anna Hagen Tønder

Har vi lærefag som er relevante for kommunesektoren?

© Fafo 2011

ISBN 978-82-7422-849-8 (papirutgave)

ISBN 978-82-7422-850-4 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	7
English summary	12
1 Innledning	17
1.1 Bakgrunn og kunnskapsstatus.....	17
1.2 Data og metodisk tilnærming	22
2 Hovedfunn i det kvantitative materialet.....	25
2.1 Framtidige kompetansebehov	25
2.2 Fagarbeiderens rolle og relevans.....	28
2.3 Kommunene som lærebedrifter.....	30
2.4 Fagskoletilbudet.....	33
2.5 Oppsummering.....	35
3 Hovedfunn i det kvalitative materialet	37
3.1 Helsearbeiderfaget	38
3.2 Barne- og ungdomsarbeiderfaget	42
3.3 Oppsummering.....	47
4 Data fra Lærlingundersøkelsen	49
4.1 Om Lærlingundersøkelsen.....	49
4.2 Barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget i Lærlingundersøkelsen	50
4.3 Oppsummering.....	60
5 Oppsummering og diskusjon.....	63
5.1 Er lærefagene relevante?	63
5.2 Kommunene som lærebedrifter.....	65
5.3 Fagskoletilbudet	68

Referanser	71
Vedlegg 1 Spørreskjema pleie- og omsorgssjefer	73
Vedlegg 2 Spørreskjema oppvekstsjefer.....	80

Forord

Temaet for denne rapporten er lærefag i kommunesektoren, med særlig vekt på hel-sarbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget. KS har vært oppdragsgiver for prosjektet. Datagrunnlaget er kvalitative og kvantitative undersøkelser som er gjennomført høsten 2011. I tillegg er det gjennomført analyser av data fra Lærlingundersøkelsen 2010-2011. Lærlingundersøkelsen er en årlig spørreundersøkelse som gjennomføres i regi av Utdanningsdirektoratet. Vi takker Utdanningsdirektoratet for adgangen til å benytte datamaterialet i dette prosjektet.

Inger Oddrun Sverkmo, Ellen Dehli, Eli Sogn Iversen og Torun Pedersen i KS har fungert som prosjektgruppe i KS. Vi takker for gode innspill og kommentarer underveis. Takk også til Rådmannsutvalget i Buskerud, som har vært referansegruppe for prosjektet.

Prosjektet er gjennomført og rapporten er skrevet av forskere ved Fafo. Vi har imidlertid i dette, som i flere andre forskningsprosjekter om fagopplæring den siste tiden, hatt glede av et nært samarbeid med NIFU. Forsker Håkon Høst ved NIFU har bidratt med innspill til utformingen av spørreskjemaet. Han har også lest utkast til rapporten og bidratt med verdifulle kommentarer og forslag.

Eventuelle feil og mangler i rapporten er, som alltid, forfatterens ansvar.

Oslo, desember 2011

Anna Hagen Tønder (prosjektleder)

Sammendrag

Bakgrunnen for dette prosjektet er et behov for kunnskap om i hvilken grad helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget gir kompetanse som er i samsvar med kompetansebehovene i kommunesektoren. Det er også behov for mer kunnskap om kommunene som lærebedrifter. Tradisjonen for fagopplæring og for lærlingordningen er forholdsvis kort i kommunesektoren sammenlignet med andre deler av arbeidslivet. Kvaliteten i opplæringen er viktig for søkningen til fagene og dermed for rekrutteringen til sektoren. Et formål med prosjektet er derfor å identifisere faktorer som kan bidra til økt kvalitet i opplæringen. Videre er det behov for mer kunnskap om behovet for fagskoletilbud som videreutdanning for kommunalt ansatte innen helse og oppvekst. Spørsmålene som stilles i rapporten, er:

1. Dekker dagens læreplaner i helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget kommunesektorens behov for kompetanse i dag og på lengre sikt?
2. Hvordan kan kommunene forbedre sin måte å være lærebedrift på i disse fagene?
3. Hvilke fagskoletilbud har kommunale arbeidsgivere behov for framover? Hva kan gjøres for å forbedre eksisterende og utvikle nye tilbud?

Rapporten er basert på en kombinasjon av kvalitative og kvantitative data. Høsten 2011 ble det gjennomført en kvantitativ spørreundersøkelse blant 50 oppvekstsjefene og 50 pleie- og omsorgssjefene eller personer i tilsvarende funksjoner. Som et supplement til spørreundersøkelsen ble det gjennomført ni kvalitative intervjuer med kommunale enhetsledere i to kommuner som har erfaringer med lærlinger i helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget. En tredje datakilde er Lærlingundersøkelsen, en elektronisk spørreskjemaundersøkelse som gjennomføres i regi av Utdanningsdirektoratet. I denne rapporten presenteres analyser av Lærlingundersøkelsen 2010–2011, med særlig vekt på lærlinger i helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget. Resultatene fra spørreundersøkelsen i kommunene presenteres i kapittel 2 i rapporten. I kapittel 3 presenteres funn fra de kvalitative intervjuene. Deretter følger analyser av data fra Lærlingundersøkelsen i kapittel 4 og til slutt en oppsummerende drøfting i kapittel 5. I det følgende vil vi gi et kortfattet sammendrag av hovedfunnene i rapporten.

Lærefagene blir oppfattet som relevante...

Spørreundersøkelsen blant oppvekstsjefer og pleie- og omsorgssjefer viser at barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget blir vurdert som relevante og viktige for å dekke kommunenes kompetansebehov, både i dag og på lengre sikt. Hele 97 prosent av kommunene oppgir at helsearbeiderfaget har svært stor eller ganske stor betydning for å dekke behovet for arbeidskraft og kompetanse i pleie- og omsorgstjenesten. Også barne- og ungdomsarbeiderfaget oppleves å være i samsvar med kommunenes behov. Her oppgir 84 prosent at faget enten har svært stor eller ganske stor betydning for å dekke kommunenes arbeidskraft- og kompetansebehov i dag. De to lærefagene anses også i framtiden å ville spille en svært viktig rolle for å dekke sektorens behov for kompetanse. Tre av fire pleie- og omsorgssjefer mener videre at det vil øke kvaliteten på tjenestetilbudet om flere ansatte får fagbrev. Også blant oppvekstsjefene mener flertallet at det å øke fagarbeiderandelen vil gi økt kvalitet i tjenesten. Andelen som mener dette, er likevel noe lavere i oppvekstsektoren (56 prosent) enn i pleie- og omsorgssektoren.

Over halvparten av kommunene regner med at de vil øke bemanningen innen pleie- og omsorgssektoren de nærmeste tre–fire årene. Det økte rekrutteringsbehovet kan ses i sammenheng med den demografiske utviklingen i befolkningen, men også med samhandlingsreformen, som skal innføres gradvis fra januar 2012. Etter arbeidsgivernes vurdering vil det være et stort behov for å rekruttere ansatte med høyere utdanning og et nesten like stort behov for ansatte med fagbrev eller annen yrkesfaglig opplæring de nærmeste årene. Behovet for rekruttering av ufaglærte antas derimot å være svært begrenset.

I oppvekstsektoren har det vært en klar økning i antall ansatte de siste årene, noe som må ses i sammenheng med barnehageutbyggingen. De nærmeste årene regner flertallet av kommunene med at de vil opprettholde antall ansatte omtrent på dagens nivå. Tre av fire oppvekstsjefer oppgir å ha et stort behov for å rekruttere personer med høyere utdanning, mens om lag halvparten har et stort behov for å rekruttere personer med fagbrev. Også her oppgis behovet for ufaglært arbeidskraft å være lavt.

... men langt fra alle lærlinger får tilbud om jobb

Selv om lærefagene vurderes som viktige og relevante, har lærlinger i helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget ingen garanti for å få jobb i kommunen etter endt læretid. 57 prosent av pleie- og omsorgssjefene oppgir at lærlingene *som regel* får jobb i kommunen etter endt læretid. Vi har ikke informasjon om hva slags stillinger de blir tilbudt. Ut fra de kvalitative intervjuene og annen forskning på området vil vi anta at det ofte vil være snakk om deltidsstillinger, i hvert fall i første omgang. For barne- og

ungdomsarbeiderne er jobbutsikene tilsynelatende enda mer usikre. Fire av ti oppvekstsjefer oppgir at barne- og ungdomsarbeidere som regel får tilbud om jobb etter endt læretid. Jobbtilbud etter endt læretid framstår derfor mer som unntaket enn som regelen for barne- og ungdomsarbeiderne. Sett i lys av arbeidsgivernes vurderinger av fagets relevans, er det påfallende i hvor liten grad lærlingordningen framstår som en velfungerende rekrutteringsordning.

Hva er så årsakene til dette tilsynelatende misforholdet mellom kommunenes rekrutteringsbehov og fagenes opplevde relevans på den ene siden og lærlingenes jobbmuligheter på den andre siden? En sannsynlig forklaring er knyttet til de rekrutteringsmønstrene som har etablert seg i sektoren over tid, og som kan gjøre det vanskeligere for lærefagene å finne sin plass i arbeidsdelingen. Fra tidligere undersøkelser vet vi at det er mindre vanlig i helse- og sosialsektoren enn i andre deler av norsk arbeidsliv å få tilbud om jobb etter endt læretid, og at fagopplæringen så langt ikke ser ut til å være etablert som den vanlige veien inn i yrkene (Hagen, Nadim & Nyen 2008).

I pleie- og omsorgssektoren har den skolebaserte hjelpepleierutdanningen gjennom flere tiår etablert seg med en sterk posisjon. Omsorgsarbeiderfaget ble etablert som lærefag i 1994. Ungdommen fortsatte imidlertid å søke seg til hjelpepleierutdanningen, og omsorgsarbeiderfaget fikk i første rekke betydning som mulighet for voksne til å ta fagbrev gjennom praksiskandidatordningen. Da helsearbeiderfaget ble etablert i 2006, erstattet det både hjelpepleier- og omsorgsarbeiderfaget. Selv om tradisjonen for fagopplæring er kort, så har yrkesrettet opplæring på videregående nivå etablert en sterk posisjon i sektoren, som også har skapt et rom for helsefagarbeideren.

I oppvekstsektoren er det fremdeles et stort innslag av ufaglærte assistenter. Barne- og ungdomsarbeiderfaget blir vurdert som relevant, og lærlingene blir fra arbeidsgivers og kollegenes side ansett som en ressurs. Det betyr likevel ikke at unge personer med fagbrev blir foretrukket framfor voksne personer uten fagbrev. Inntrykket fra undersøkelsen er at lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget i større grad blir sett på som elever enn som framtidige arbeidstakere. Kommunene tar et opplæringsansvar, uten nødvendigvis å ha en klar intensjon om å rekruttere fagarbeidere.

Utfordringer for kommunene som lærebedrifter

Undersøkelsen viser at lærlingordningen etter hvert har fått en stor utbredelse i kommunesektoren. 94 prosent av kommunene i utvalget har lærlinger i helsearbeiderfaget, mens 82 prosent har lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Dette kan tyde på at lærlingordningen etter hvert er i ferd med å etablere seg i sektoren. Rundt tre av fem kommunalsjefer oppgir videre at erfaringene med å ta inn lærlinger stort sett er gode. Blant kommuner som ikke har lærlinger, framstår mangel på søkere som en

viktig forklaring. Svak søkning tyder på at det er behov for mer kunnskap om hva som kan gjøres for at disse lærefagene skal framstå som mer attraktive for ungdom. Trolig handler ikke dette bare om organiseringen av og innholdet i opplæringen, men også om hvilke muligheter som finnes for arbeid og for videre utdanning etter fagbrevet.

Sett fra arbeidsgivernes side kan stort arbeidspress i hverdagen gjøre det vanskelig å gi god opplæring. Dette tyder på at et viktig tiltak for å bli bedre lærebedrifter er å organisere arbeidet slik at veiledere og andre personer med ansvar for lærlingen får rom for å følge opp lærlingen i det daglige. I pleie- og omsorgssektoren mener én av tre arbeidsgivere at det også er en utfordring at lærlingene er lite forberedt på hva som venter dem i læretiden, og at lærlingene mangler motivasjon for faget. Spørsmålet er hva kommunesektoren kan gjøre med dette. Om lærlingene er lite motivert eller dårlig forberedt på hva som venter dem i læretiden, kan det tyde på at det er behov for et tettere samarbeid mellom skolen og arbeidslivet. Faget Prosjekt til fordypning (PTF) i Kunnskapsløftet kan være en viktig arena for et slikt samarbeid.

Dersom vi måler kvalitet i opplæringen ut fra lærlingenes erfaringer, tegnes et svært positivt bilde. Lærlinger i helsearbeiderfaget og i barne- og ungdomsarbeiderfaget trives sosialt, de er stort sett tilfredse med opplæringen, og de vil gjerne fortsette å jobbe i faget. Her er de på linje med lærlinger i andre fag. De er i større grad enn andre lærlinger fornøyde med opplæringen i skole som forberedelse til læretiden, og de opplever en bedre sammenheng mellom det de har lært på skolen og det de lærer i arbeidslivet. Lærlingenes vurderinger på dette området skiller seg med andre ord fra arbeidsgivernes vurdering. En mulig forklaring på dette kan være at lærlingene og arbeidsgiverne har ulike oppfatninger av hva det innebærer å være forberedt på læretiden.

Et særtrekk ved barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget er at én av to lærlinger ønsker å ta høyere utdanning etter at de har tatt fagbrev. I en sektor som har et stort behov for rekruttering av arbeidskraft, er dette åpenbart en utfordring. Når kompetansen som utvikles i fagopplæringen, blir vurdert som relevant fra arbeidsgivers side, burde det være et mål at flere får mulighet til og velger å gå inn i relevant arbeid i sektoren etter å ha tatt fagbrev. Samtidig vil det være viktig å legge til rette for at de som ønsker det, får mulighet til å ta videre utdanning som bygger på den fagkompetansen de allerede har. Synliggjøring av alternative karriere- og utdanningsveier vil trolig være et viktig virkemiddel for å bedre søkningen til lærefagene og motivere flere til å fullføre det opplæringsløpet de har begynt på.

Fagskoletilbudet lite kjent

Fagskoletilbud som bygger videre på yrkesfaglig opplæring kan være viktig som en av flere karriereveier i helse- og sosialfagene og for å dekke sektorens kompetansebehov.

Foreløpig retter de fleste godkjente tilbudene seg mot pleie- og omsorgssektoren, mens det er færre tilbud som retter seg mot oppvekstsektoren. Det er derfor ikke overraskende at fagskoletilbudet også er bedre kjent i pleie- og omsorgssektoren. Innen pleie- og omsorgssektoren oppgir seks av ti pleie- og omsorgssjefer at fagskoletilbudet i dag i meget stor eller stor grad bidrar til å dekke kommunens behov for arbeidskraft og kompetanse. Ifølge pleie- og omsorgssjefene er det blant annet behov for videreutdanning innen geriatri, demens, kreftomsorg, rus og psykiatri. Innen oppvekstsektoren er det et behov for videreutdanning innen spesialpedagogikk. Hovedinntrykket er likevel at kjennskapen til eksisterende fagskoletilbud i oppvekstsektoren er lav, og synliggjøring av tilbudet framstår derfor som et viktig tiltak.

Summary

The background for this project is a need for knowledge about the extent to which training of health workers and child care and youth workers provide skills that meet the present and future competence needs of the municipal sector.¹ Furthermore, there is a need for knowledge about the function of municipalities as training establishments for apprentices. The tradition of vocational education and training (VET) is relatively short in the municipal sector, compared to other parts of working life. The quality of training is an important element in the recruitment of young people to the sector. One purpose of this project is to identify factors that may contribute to the improved quality of training. Finally, there is a need for knowledge about the demand for tertiary vocational education in the form of continuing education for municipal employees within health and care services, child care and youth work. Questions posed in the report are:

- How well do the current curricula for health workers and child care and youth workers meet the skills needs required by the municipal sector today and in the future?
- How can municipalities improve their quality as training establishments for apprentices?
- In which areas do municipalities, in their function as employers, experience a need for tertiary vocational education for their employees today and in the years to come?

The report is based on a combination of qualitative and quantitative data. In autumn 2011, a quantitative survey was conducted among 50 health and care service managers and 50 child care and youth service managers in the municipalities. As a supplement to the survey, nine qualitative interviews were conducted with local unit managers (in nursing homes, home care services, kindergartens, schools and day care facilities for school children) in two municipalities. A third data source is the Apprentice Survey, a web survey conducted under the auspices of the Directorate for Education and Training. This report presents analyses of the Apprentice Survey 2010–2011, with particular emphasis on apprentices in health work and child and youth work.

¹ Health work and child care and youth work are two trades within the vocational education and training system in Norway.

The trades are considered relevant ...

The survey of municipal managers shows that the skills of health workers and of child care and youth workers are considered relevant and important if the skills needs of the labour force and of the municipalities, today and in the future, are to be met. Ninety-seven per cent of the municipalities stated that the quality of health workers is currently of great importance in efforts to meet the levels of competence required by the health and care services. The skills of child care and youth workers are perceived to be in compliance with the skills deemed necessary within the child care and youth services. In the future, as well, skilled workers are expected to play an important role in fulfilling the manpower and competencal needs of the municipal services. Three out of four managers in the municipalities believe that the quality of services would improve if a larger share of the employees were skilled workers.

More than half of the municipalities expect that they will increase the number of employees within the health care sector over the next three to four years. Recruitment needs can be related to demographic trends in the population, as well as to a new health care reform (Samhandlingsreformen), to be introduced gradually from January 2012. In the years to come, employers expect the need for employees with higher education to increase, along with a similarly large increase in the demand for skilled workers. The demand for unskilled workers is expected to be very limited.

Within the child care and youth services, there has been a significant increase in the number of employees in recent years. The majority of municipalities expect to maintain the number of employees at about the current level for the next few years. Three out of four municipal managers report a need to recruit more employees with higher education, while about half report a need to recruit skilled workers. Again, the reported need to recruit unskilled labour is low.

... but far from all apprentices are hired after training

While the skills developed through vocational education and training are considered important and relevant by employers, apprentices have no guarantee of being offered employment after completing an apprenticeship. Fifty-seven per cent of municipal managers within health and care services report that apprentices are normally offered employment after completing an apprenticeship. We have no information about what kind of jobs they are offered. Based on information gathered in qualitative interviews and other research in this area, we will assume that many apprentices are offered part-time positions, at least initially. For child care and youth workers, the job prospects seem even more uncertain. Four out of ten municipal managers within child care and youth

services report that child care and youth workers are normally offered employment after completing an apprenticeship. Hence, being offered employment after completing an apprenticeship appears to be the exception rather than the rule for child care and youth workers. In many ways, vocational education and training within the municipal sector appears to be an education program more than a recruitment program.

How can we explain the apparent discrepancy between the municipalities recruitment needs and the perceived relevance of the training on the one hand, and the weak recruitment of people who have completed their apprenticeship on the other? One explanation is related to the traditional recruitment patterns that have been established over a long time in the sector. From previous studies we know that it is less common in the health care and social services than in other parts of the labour market to find relevant employment after completing an apprenticeship. So far, vocational education and training does not appear to be established as the normal entrance route into this part of the labour market (Hagen, Nadim and Nyen, 2008).

In the health care sector, school-based auxiliary nurse education managed to establish a strong position through several decades. In 1994 care work was established as a recognized trade within the vocational education system. However, young students continued to apply for the school-based auxiliary nurse education, and the care work trade primarily gained importance as an opportunity for adults to become skilled workers through the experience-based trade certificate scheme. When the health worker trade was established in 2006, it replaced the auxiliary nurse and the care worker training schemes. Although the VET history within the health and social care sector is relatively short, a space for health workers is still provided through the established position of the auxiliary nurses.

Within child care and youth services, there is still a large number of unskilled assistants. The curriculum and training scheme for children and youth work is considered relevant by employers, and apprentices are considered a resource. Still, this does not mean that young people with a trade certificate are preferred over adults with relevant work experience but without a certificate. The impression from the survey is that apprentices in child and youth work are perceived by the municipalities as students, and not as future employees. The municipalities are taking on the responsibility for training, without necessarily planning to recruit the apprentices when the training is completed.

Challenges for the municipalities as training establishments

The survey shows that the apprenticeship training system has gradually gained a foothold in the municipal sector. Ninety-four per cent of the municipalities in the sample

have apprentices in the health and care services, whereas 82 per cent have apprentices in child care and youth work. Around three out of five municipal managers report that the experience of having apprentices is mainly positive. Among the municipalities that do not have apprentices, a lack of applicants in many cases appears to be one important explanation. More research is needed in order to identify factors that could make these vocational paths more attractive to young people. It seems reasonable to assume that these factors will not only be related to the content of the training scheme, but also to opportunities available for work and further education after completing the apprenticeship.

From the employers' point of view, limited time resources make it difficult to provide good training. This suggests that an important measure in efforts to improve the quality of training would be to organize work so that appointed trainers and other persons responsible for the apprentice are given the time needed to observe and supervise the apprentice on a daily basis. In the health and care sector, one in three employers report that a challenge is posed by the apprentices' lack of adequate preparation for working life when entering as apprentices, as well as the challenge presented by the apprentices' lack of motivation. The question is what the municipalities can do about this. If apprentices are not prepared, or if motivation for learning is low, this could indicate that there is a need for a closer cooperation between schools and municipalities in their function as training establishments in order to provide better guidance for students as well as more relevant training.

If we measure the quality of municipalities as training establishments as seen from the apprentices' point of view, as is reported in the Apprentice survey, we actually get a quite positive picture. Health work apprentices, as well as child care and youth work apprentices, both seem to thrive socially and are generally satisfied with the training. In addition, they would like to continue working within their vocational field. In these matters, they are on par with apprentices in other trades. More so than other apprentices, however, health work apprentices and child care and youth work apprentices tend to be satisfied with training in schools as a preparation for apprenticeship. They also experience a better connection between what they have learned in school and what they learn in the workplace. In other words, the assessments of the apprentices differ from those of the employers. A possible explanation could be that apprentices and employers have different perceptions of what it means to be prepared for apprenticeship.

A special feature of apprentices in child care and youth work, as well as in health work, is that one in two apprentices wishes to pursue higher education after completing their apprenticeships. In a sector with a large and growing recruitment need, this tendency is obviously a challenge. When skills developed in vocational training are considered relevant by employers, it is important that young people with a motivation for work in the sector are offered and choose relevant work after receiving their trade certificate. At the same time, it is important to ensure that opportunities for further

or higher education are open to those who are motivated for this, and that the higher education programmes recognise the competence that is developed through vocational training. The availability and transparency of alternative career and educational paths seem to be of vital importance for efforts to strengthen the recruitment to the trades and to motivate more students in vocational tracks to complete the educational programme they have chosen.

Little awareness of tertiary vocational education

Tertiary vocational education is based on upper secondary education and is established as an alternative to higher education. Tertiary vocational education could provide an alternative career path for skilled workers and also be important in meeting the skills needs of the health and social service sectors. Currently, most of the courses offered are based on health and social care subjects and are aimed at the health and care services. Few courses are available for child care and youth workers. This being the case, it is not surprising that tertiary vocational education is less well known in the child care and youth services than in the health and care services. Within the health and care services, six out of ten municipal managers participating in the survey state that the courses provided are important in order to meet the competence needs of their municipality. According to the managers, there is a need for tertiary vocational education in areas such as geriatrics, dementia, cancer care, substance abuse and mental health care. Within the child care and youth services, managers report a need for training in special needs education. The main impression from the survey is that awareness of tertiary vocational education is modest or low, in particular within the child care and youth work services. This could be an indication that more information about available training opportunities would be an important measure.

1 Innledning

Dette er sluttrapporten fra et prosjekt der formålet har vært å undersøke i hvilken grad helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget gir kompetanse som samsvarer med behovene i kommunesektoren, i dag og i årene framover. Rapporten omfatter også spørsmål knyttet til kvalitet i lærebedrifter og til behovet for fagskoletilbud.

Tre problemstillinger vil bli belyst:

1. Dekker dagens læreplaner i helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget kommunesektorens behov for kompetanse i dag og på lengre sikt?
2. Hvordan kan kommunene forbedre sin måte å være lærebedrift på i disse fagene?
3. Hvilke fagskoletilbud har kommunale arbeidsgivere behov for framover? Hva kan gjøres for å forbedre eksisterende og utvikle nye tilbud?

1.1 Bakgrunn og kunnskapsstatus

I kommunesektoren er kompetanseutvikling og rekruttering gjennom fagopplærings-systemet og lærlingordningen fremdeles et ganske nytt fenomen. Barne- og ungdomsarbeiderfaget og omsorgsarbeiderfaget ble først etablert som nye fag i forbindelse med Reform 94. Ett av målene med reformen var å motivere flere unge til å søke yrkesfag. Mens fagopplæringen på 1980-tallet bare omfattet 10–12 prosent av årskullene, var intensjonen nå at én av tre unge skulle utdannes gjennom fagopplæringsystemet. Etableringen av nye fag rettet mot kommunesektoren var en forutsetning for å nå dette målet. Barne- og ungdomsarbeiderfaget retter seg særlig mot arbeidstakere i ulike deler av oppvekstsektoren, som barnehager, skolefritidsordninger, skoler og ungdomsklubber. Omsorgsarbeiderfaget var utformet med tanke på arbeid i hjemmebaserte tjenester og institusjoner innen helse- og sosialsektoren.

På arbeidsgiversiden spilte KS en aktiv rolle i etableringen av omsorgsarbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget. Det var et politisk mål å redusere andelen ufaglærte i kommunesektoren, og etableringen av nye lærefag ble sett som ett av flere virkemidler for å nå dette målet. Det ble også antatt at en rekke gjennomførte og planlagte reformer, som overføringen av ansvaret for psykisk utviklingshemmede til kommunene, skolestart

for seksåringer og utbyggingen av skolefritidsordningen, ville føre til et økt behov for kompetanseheving i sektoren (Bogen 1996).

Fra KS sin side ble det vurdert som positivt at de nye fagene i Reform 94 ble organisert som lærefag (med læretid i bedrift) og ikke som skolebaserte fag. Gjennom en slik organisering ønsket man å legge til rette for en opplæring som i størst mulig grad tok utgangspunkt i den konkrete arbeidssituasjonen og de utfordringer arbeidstakerne sto overfor i utøvelsen av yrket. Samtidig er det klart at etableringen av nye lærefag i en sektor med svake tradisjoner for denne typen opplæring medførte store utfordringer for kommunene, som nå fikk en ny rolle som lærebedrifter med et formalisert opplæringsansvar for ungdom.

Nye lærefag i kommunesektoren

Mangel på læreplasser i forhold til intensjonene i reformen gjorde seg raskt gjeldende etter innføringen av Reform 94. Ikke minst i kommunesektoren så man at arbeidet med å skaffe læreplasser gikk tyngre enn antatt. Trolig var det flere forhold som bidro til dette. Manglende kjennskap til og erfaring med de nye fagene og svake tradisjoner for fagopplæring som opplæringsform var viktige årsaker.

Når det gjelder omsorgsarbeiderfaget, viser Høst (2002) at man de første årene etter reformen langt på vei klarte å tilby et tilstrekkelig antall læreplasser for å dekke søkningen til faget. Etter hvert sank imidlertid elevenes søkning til faget. Voksnes adgang til å få fagbrev gjennom praksiskandidatordningen fikk en langt større betydning enn lærlingordningen for rekrutteringen til omsorgsfaget (Pape 2000; Høst 2002). Blant unge elever ble omsorgsfaget utkonkurrert av den skolebaserte hjelpepleierutdanningen (Høst 2002, 2006).

I 2006 gjennomførte Fafø en undersøkelse av lærlingordningen i offentlig sektor, med hovedvekt på kommunesektoren. Det var da gått ti år etter at de første lærlingene i de nye lærefagene kom ut i arbeidslivet. Undersøkelsen viste at det var store variasjoner mellom kommunene når det gjaldt satsingen på fagopplæring og lærlingordningen. Mens noen kommuner tok inn mange lærlinger og satset bevisst på fagopplæring, hadde andre kommuner valgt å redusere omfanget. Beslutningen om lærlinginntak ble ofte truffet på politisk nivå i kommunen. To av tre kommuner hadde et politisk vedtak om å ta inn et visst antall lærlinger. Kommuner som hadde redusert inntaket av lærlinger de siste årene, begrunnet dette i hovedsak med økonomiske forhold (Hagen & Nyen 2006).

I flere av kommunene hadde man opplevd en nedgang i søkningen til omsorgsarbeiderfaget blant unge. Det at ungdom i liten grad søkte seg til faget og til sektoren, ble opplevd som en utfordring. Omfattende bruk av små stillingsbrøker, lav lønn og lav status ble trukket fram som mulige forklaringer på nedgangen i søkningen. Det faglige nivået til søkerne ble opplevd som svakere enn før, noe som også bidro til at en

del av virksomhetene var mer skeptiske til å påta seg ansvaret for opplæring av lærlinger i omsorgsarbeiderfaget (Hagen & Nyen 2006).

Mellom profesjoner og ufaglærte

Både omsorgsarbeiderfaget/helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget må som nye lærefag forsøke å etablere en selvstendig posisjon som yrkeskategorier mellom profesjonene og de ufaglærte. Innenfor pleie- og omsorgssektoren bygger helsearbeiderfaget på en lang tradisjon, etablert ved opprettelsen av hjelpepleierutdanningen i 1963. Barne- og ungdomsarbeiderfaget har en kortere tradisjon, fra innføringen av Reform 94. For begge fagene er utgangspunktet den voldsomme ekspansjonen av de offentlige velferdstjenestene. Både utbyggingen av det nasjonale helsesystemet, pleie- og omsorgssektoren og barnehagesektoren de siste 50 årene har vært fulgt av en parallell utvikling av velferdsprofesjoner. Disse sektorene er imidlertid svært arbeidskraftkrevende. Historisk har ansettelse av ufaglærte vært en tallmessig viktigere rekrutteringsvei enn tilførselen av arbeidskraft fra det formelle utdanningssystemet (Høst 2010; Aamodt et al. 2011). De ufaglærte har særlig vært kvinner, i alle aldre. I den senere tid har det også vært en økning i rekrutteringen av innvandrere som har fått opplæring gjennom arbeidet, og/eller parallelt med at de er i arbeid (Høst 2006; Aamodt et al. 2011). Etter hvert ble kvalifiseringen av ufaglærte gradvis strukturert gjennom opplæringsplaner og etablerte utdanninger. Gjennom Reform 94 ble disse standardisert innenfor et helhetlig yrkesopplæringsystem og integrert i en felles videregående opplæring. I tillegg ble opplæringstilbudet, som tidligere i stor grad hadde vært dominert av voksne, rettet mot ungdom i alderen 16–19 år. Fordi rekrutteringen av ungdom gjennom videregående skole var relativt svak, framsto rekruttering av voksne ufaglærte fremdeles som viktig. Nå fikk disse mulighet til å kvalifisere seg gjennom realkompetanseordninger og dokumentasjon av kompetanse gjennom praksiskandidatordningen, i stedet for gjennom formelle opplæringsløp (se bl.a. Høst 2004).

Helsearbeiderfagets plass

Helsearbeiderfaget ble innført i forbindelse med Kunnskapsløftet i 2006 og erstatter de to tidligere utdanningene til hjelpepleier og omsorgsarbeider. De to tidligere fagene var plassert under hver sin opplæringsordning, henholdsvis skole med praksisperioder og skole i kombinasjon med læretid. I tillegg hadde de ulik faglig profil og et noe ulikt yrkesmessig nedslagsfelt (Høst 2006). Mens hjelpepleierutdanningen historisk sett utdannet for arbeid i sykehus, og i utgangspunktet var somatisk orientert, hadde omsorgsarbeiderfaget fra starten av en sterkere sosialfaglig profil og rettet seg i hovedsak mot kommunal pleie og omsorg. Helsearbeiderfaget er i utgangspunktet ment å omfatte begge disse feltene.

Ikke bare læreplanen, men også de statlige helsemyndighetene legger vekt på at helsefagarbeiderne er ment å spille en sentral rolle både i kommunene og i helseforetak. Dagens bemanningsmønster tyder imidlertid på at helsefagarbeideren først og fremst utgjør en viktig yrkeskategori innenfor den kommunale pleie- og omsorgstjenesten. Det betyr at de særlig finner arbeid i sykehjem, hjemmesykepleie og hjemmehjelp og i boliger for psykisk utviklingshemmede.

2010 var det første året det ble avlagt fagprøver av lærlinger i helsearbeiderfaget, men allerede i 2008 ble de første fagprøvene avlagt av praksiskandidater. Foreløpige tall for avlagte fagprøver for 2010 tyder på at rekrutteringsmønsteret til faget ligner på det man har hatt i hjelpepleie og omsorgsfag. Det betyr at majoriteten av fagprøver blir avlagt av voksne praksiskandidater, mens antall prøver avlagt av lærlinger er langt mindre. Blant de unge som starter på helse- og sosialfag, er det en økende tendens til at de går til påbygging til studiekompetanse, ikke til lærefagene (Frøseth et al. 2010). Dette må ses som et viktig signal om at elevene oppfatter høyskoleutdanning som den foretrukne plattform for yrkeskarrierer i helse- og sosialsektoren.

Helsearbeiderfaget er fremdeles nytt. I en studie av prøvenemndenes arbeid i helsearbeiderfaget kom det fram at det råder en viss usikkerhet – og åpenhet – med hensyn til hva det eventuelle nye vil bestå i, og hva faget vil bety i forhold til innarbeidede mønstre for oppgaveutførelse, oppgavefordeling og samhandling i arbeidsfeltet (Deichman-Sørensen et al. 2011).

Nyere undersøkelser viser at helsefagarbeideren møter mye motstand når det gjelder å etablere seg som yrkesgruppe i helseforetak (Skålholt & Høst 2010). Så lenge læretiden i veldig liten grad er lagt til sykehus, vil det være vanskelig for de nyutdannede å få jobb i denne delen av sektoren. Det vil i så fall bety at det særlig er den kommunale pleie- og omsorgssektoren som vil bli helsefagarbeidernes arbeidsområde (Aamodt et al. 2011).

Betydningen av formelle læreplaner og utdanningsløp blir kraftig modifisert av at rekrutteringen til sektoren hovedsakelig skjer gjennom rekruttering av ufaglærte og dokumentasjon av kompetanse oppnådd gjennom ufaglært arbeid. I stedet må en anta at dette styrker tendensen til at tradisjonelle mønstre for arbeidsdeling blir reproduisert. Samtidig har kommunene og pleietjenestene store utfordringer i å overta opplæringsansvaret skolene tradisjonelt har hatt. Det å etablere en tradisjon for lærlinger er heller ikke enkelt så lenge rekrutteringen er svak og ujevn.

En hovedintensjon med samhandlingsreformen er å overføre oppgaver fra spesialisertjenesten til kommunene. Reformen vil trolig føre til en forskyvning av høyskoleutdannede fra helseforetak til kommunesektoren. Hvilken betydning dette vil få for helsefagarbeidernes arbeidsområde, gjenstår å se.

Kvalitet i lærebedrifter

Det foreligger i dag lite forskningsbasert kunnskap om hvilke forhold som fremmer læring i lærebedrifter (Hagen 2005). I forbindelse med evalueringen av Reform 94 ble det kartlagt hva som kjennetegner den «gode opplæringsbedriften», sett fra lærlingenes side. Her fant man at det var viktig at bedriften hadde eksplisitte planer for opplæringen, en tydelig forankring av opplæringen hos en instruktør og klart definerede roller knyttet til opplæringen. Videre framsto det som særlig viktig at lærlingene opplevde trygghet i den forstand at det var lett å ta kontakt med kolleger og spørre om råd. Trygghet i opplærings situasjonen er avgjørende for at lærlingene skal våge å vise initiativ. Det at lærlingene viser initiativ er på sin side avgjørende for at kollegene skal vise lærlingen positiv oppmerksomhet (Olsen et al. 1998).

Gjennom Lærlingundersøkelsen samles det inn data om lærlingenes trivsel, motivasjon, medbestemmelse, læreplanbruk, veiledning, vurdering med videre. Det er imidlertid uklart i hvilken grad læringsutbyttet påvirkes av slike forhold (Nyen et al. 2011). Fra undersøkelsen er det verdt å merke seg at lærlingene i blant annet helsearbeiderfaget opplever at det er like vanlig at de får hjelp og støtte av kolleger som av instruktører og faglige ledere. Dette understreker betydningen av å fokusere på det helhetlige lærings- og arbeidsmiljøet som lærlingene deltar i, og ikke bare på instruktørens kompetanse eller på relasjonen mellom instruktør og lærling. Dette funnet fra Lærlingundersøkelsen gjenspeiler ellers hva vi vet om kilder til læring i arbeidslivet for øvrig, der kontakt med kolleger framstår som en av de viktigste kildene til læring i det daglige arbeidet. Generelt tyder tidligere forskning om læring i arbeidslivet på at læring stimuleres av en kombinasjon av høye krav til læring og god tilgang til ulike læringsressurser, for eksempel veiledning, som gir gode muligheter for læring (Nyen 2005).

Fagskoler

Fagskoleutdanning er yrkesrettede utdanningsløp som bygger på videregående opplæring eller tilsvarende realkompetanse, og som har et omfang som tilsvarer fra ett halvt studieår til to studieår.² Dagens fagskolelov trådte i kraft i 2003 og har som formål å sikre fagskoleutdanninger av høy kvalitet gjennom en offentlig godkjenningsordning. I motsetning til høyere utdanning stilles det ikke krav til generell studiekompetanse ved opptak.

Fagskoleutdanning har en lang tradisjon innen tekniske fag og har vært inngangen til en viktig karrierevei innenfor disse fagområdene. Tidligere var teknisk fagskoleutdanning en del av fylkeskommunenes videregående opplæringsstilbud. Da fagskoleloven kom, falt fylkeskommunenes lovpålagte ansvar for å tilby teknisk fagskoleutdanning

² Lov om fagskoleutdanning (fagskoleloven).

bort. Midlene til tekniske fagskoler ble tatt bort fra fylkeskommunenes rammer og tildelt som et eget tilskudd på statsbudsjettet.

Innenfor helse- og sosialfag er fagskoleutdanning et forholdsvis nytt fenomen. De første videreutdanningstilbudene i helse- og sosialfag ble godkjent av NOKUT (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen) høsten 2005. Fra innføringen av Reform 94 og fram til 2005 fantes det ikke godkjente videreutdanningstilbud som bygde på helse- og sosialfag i videregående opplæring. Bakgrunnen for etableringen av fagskoletilbud på dette området kan forstås både ut fra kommunenes behov for økt kompetanse hos alle yrkesgrupper i sektoren, og – sett fra fagarbeidernivået – som et forsøk på å etablere egne karriereveier for faglærte. I tillegg må en anta at nedbyggingen av skoleutdanningene, særlig innen hjelpepleie – har medført at mange skoler og lærere ønsker å tilby sin etablerte kompetanse overfor nye grupper. Situasjonen på feltet har hittil vært preget av mange nye tilbud, men en noe svakere etterspørsel (Høst et al. 2010).

1.2 Data og metodisk tilnærming

Prosjektets hovedtema er todelt: For det første ser vi på hvorvidt helsearbeiderfaget, barne- og ungdomsarbeiderfaget samt fagskoletilbudet i disse fagene gir kompetanse som samsvarer med de opplevde behovene i kommunesektoren. For det andre ser vi på hvordan kommunene kan forbedre sin måte å være lærebedrift på i disse fagene. Datagrunnlaget er en kombinasjon av kvalitative intervjuer med enhetsledere og kvantitative spørreundersøkelser rettet mot kommunale oppvekstsjefene og pleie- og omsorgssjefene. I tillegg har vi analysert data fra Lærlingundersøkelsen (2010–2011).

Kvalitative intervjuer

Det er gjennomført kvalitative intervjuer i to case-kommuner. I rapporten vil disse bli omtalt som kommune A og B. Vi kontaktet pleie- og omsorgssjefen og oppvekstsjefen i de to kommunene for å få bistand til å finne fram til ledere i enheter som har erfaringer med å ta inn lærlinger. Vi gjennomførte til sammen ni intervjuer fordelt på helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget.

Intervjuene i Kommune A ble gjennomført ansikt-til-ansikt, mens intervjuene i Kommune B av praktiske og ressursmessige hensyn ble gjennomført som telefonintervjuer. Det ble utarbeidet semistrukturerte intervjuguider som ble tilpasset til hvert fag. Tabell 1.1 viser en oversikt over hvilke informanter som ble intervjuet.

Tabell 1.1 Fordeling av kvalitative intervjuer

	Kommune A	Kommune B
Barne- og ungdomsarbeiderfaget		
Styrer barnehage	1	1
Leder SFO	1	
Rektor barneskole	1	1
Helsearbeiderfaget		
Institusjonssjef sykehjem/bosenter	1	1
Leder hjemmebaserte tjenester	1	1
Sum	5	4

Kvantitative spørreundersøkelser

Datagrunnlaget består av 50 kommunale pleie- og omsorgssjefer og 50 kommunale oppvekstsjefer. Bruttoutvalget bestod av alle kommunene i Norge. Bydelene i Oslo inngår i bruttoutvalget på linje med kommunene. Spørreundersøkelsene ble gjennomført som telefonintervjuer på grunnlag av strukturerte spørreskjema. Spørreskjemaene finnes i vedlegg 1 og 2 i rapporten. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 22. september–3. oktober 2011 av Respons Analyse. Datainnsamling gjennomført per telefon med kommunale ledere som målgruppe gir erfaringsmessig god representativitet. Blant oppvekstsjefene var det 6 nekt (personer som ikke ønsket å delta i undersøkelsen), mens man i 106 kommuner ikke lyktes i å oppnå kontakt med rette vedkommende. Tilsvarende tall for pleie- og omsorgssjefer var 4 nekt og 110 kommuner hvor man ikke lyktes i å nå rette vedkommende. I flertallet av tilfeller hvor man ikke lyktes i å nå rette vedkommende, ble disse forsøkt kontaktet én eller to ganger innen måltallet på 50 intervjuer ble nådd. Den ganske lave nektprosenten er en indikasjon på at utvalget ikke er skjevt etter interesse for temaet. Det er med andre ord ingen grunn til å tro at det bare er de som er mest interesserte i fagopplæring som har svart.

Utvalget er et tilfeldig utvalg med stratifisering etter kommunestørrelse. For å sikre at også store kommuner ble inkludert i undersøkelsen, ble det satt et måltall for antall intervjuer i kommuner av ulik størrelse (stratifisering). Ved en feil ble ikke stratifiseringen fulgt når det gjelder utvalget av oppvekstsjefer. I pleie- og omsorgssektoren ble 30 av intervjuene gjort i kommuner med mindre enn 10 000 innbyggere, mens 20 intervjuer ble gjennomført i kommuner med over 10 000 innbyggere. I oppvekstsektoren ble 35 av intervjuene gjort i kommuner med mindre enn 10 000 innbyggere, mens 15 intervjuer ble gjennomført i kommuner med over 10 000 innbyggere. Resultatene fra begge utvalg er vektet for å kunne generalisere til kommuner

som helhet. På grunn av et relativt lavt antall respondenter³, og de feilmarginene det medfører, må resultatene tolkes med varsomhet.

³ For et kommuneutvalg på 50 kommuner vil feilmarginene på et estimat typisk ligge et sted mellom 10 og 12 prosentpoeng.

2 Hovedfunn i det kvantitative materialet

I dette kapitlet presenteres funn fra det kvantitative materialet som er basert på spørreundersøkelsene gjennomført blant ledere for pleie- og omsorgstjenester og tjenester for barn og ungdom i kommunene. Selv om tittelen på denne stillingen varierer mellom kommunene, betegner vi dem her for enkelhets skyld som henholdsvis pleie- og omsorgssjefer og oppvekstsjefer.⁴ Noen av respondentene hadde andre stillinger. For helsearbeiderfaget var dette eksempelvis virksomhetsleder pleie og rehabilitering, lærlingansvarlig og HR-rådgiver. For barne- og ungdomsarbeiderfaget svarte eksempelvis rådgiver i skoleadministrasjonen, skolefaglig rådgiver og rådgiver for oppvekst på undersøkelsen i oppvekstsjefens sted.

Datagrunnlaget består av 50 oppvekstsjefer og 50 pleie- og omsorgssjefer eller personer i tilsvarende funksjoner. Gjennom spørreundersøkelsene har vi fått bredde-kunnskap om kommunenes vurderinger av kompetansebehov og relevans av helsearbeiderfaget, barne- og ungdomsarbeiderfaget og fagskoletilbudet. Data og metode er mer utførlig beskrevet i kapittel 1.2.

2.1 Framtidige kompetansebehov

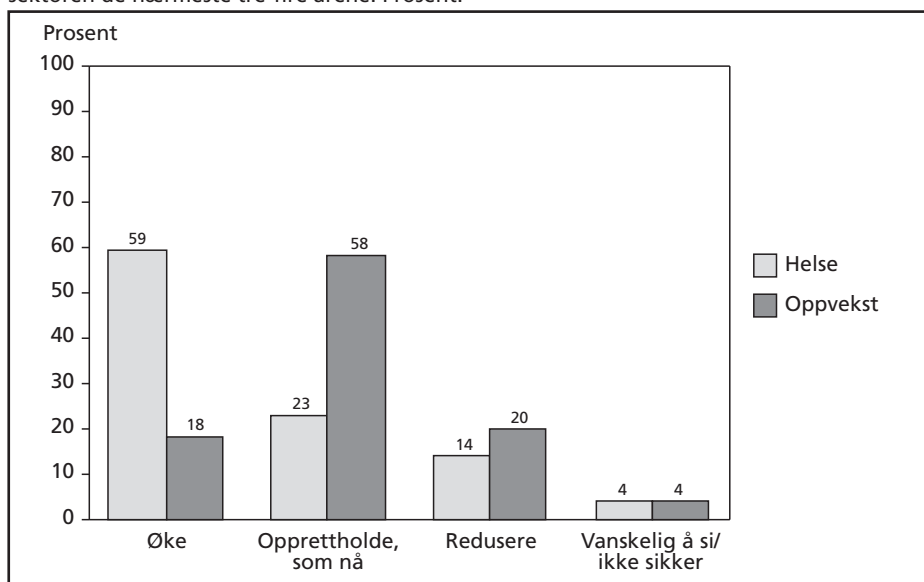
Barne- og ungdomsarbeiderfaget retter seg særlig mot ulike deler av oppvekstsektoren som barnehager, skolefritidsordninger, skoler og ungdomsklubber. Helsearbeiderfaget ble utformet med tanke på arbeid i hjemmebaserte tjenester og institusjoner innen helse- og sosialsektoren. Dette er sektorer som har et stort behov for arbeidskraft. 70 prosent av kommunene oppgir å ha gjennomført en kartlegging av behov for ansatte med ulike typer kompetanse innen pleie- og omsorgssektoren og oppvekstsektoren for de nærmeste årene. Vi finner ingen signifikante forskjeller i hvorvidt det er de større eller mindre kommunene som har gjennomført en slik kompetansekartlegging.

Vi spurte kommunene om hvordan de forventer at bemanningssituasjonen vil se ut i de aktuelle sektorene tre til fire år fram i tid. Som det framkommer av figur 2.1, tror

⁴ Andre stillingstitler for pleie- og omsorgssjef var for eksempel helse- og sosialsjef, sektorsjef for helse- og velferdstjenester og leder for helse og omsorg. Andre stillingstitler for oppvekstsjef var for eksempel skole- og barnehagesjef, kommunalsjef for skole, barnehage og kultur og oppvekstleder.

et flertall av kommunene at de vil øke antall ansatte innen helsesektoren de nærmeste årene. Innen oppvekstsektoren framstår det derimot som mest aktuelt å opprettholde antall ansatte. Behovet for å øke antall ansatte i helsesektoren kan ha sammenheng med den demografiske utviklingen som vil gi flere eldre, samt den forestående samhandlingsreformen. Reformen, som skal innføres gradvis fra januar 2012, vil gi kommunene økt ansvar for helsetilbudet ved at oppgaver vil bli overført fra spesialisthelsetjenesten til kommunene.

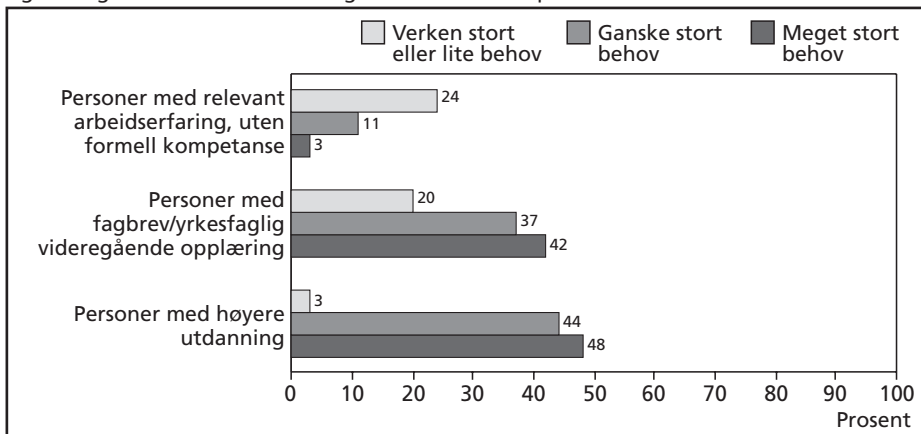
Figur 2.1 Andel kommuner som tror de vil øke, opprettholde eller redusere antall ansatte i sektoren de nærmeste tre-fire årene. Prosent.



Kommunene oppgir å ha et stort behov for å rekruttere personer med høyere utdanning innen helsesektoren. Samtidig uttrykker de et stort behov for å rekruttere personer med fagbrev eller annen yrkesfaglig utdanning. Dette illustreres i figur 2.2.

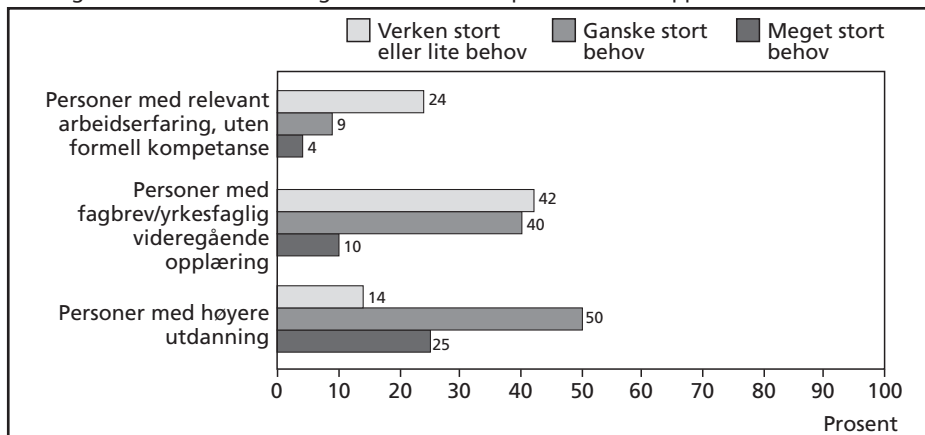
Omtrent halvparten av kommunene oppgir å ha et meget stort behov for å rekruttere personer med høyere utdanning innen pleie- og omsorgssektoren, mens 44 prosent mener de har et ganske stort behov for dette. 42 prosent uttrykker et meget stort behov for å rekruttere personer med fagbrev/yrkesfaglig opplæring, mens 37 prosent oppgir å ha et ganske stort behov for denne typen kompetanse. Under 4 prosent svarer at

Figur 2.2 Andel kommuner som uttrykker behov for å rekruttere personer med høyere utdanning, fagbrev og relevant arbeidserfaring uten formell kompetanse innen helsesektoren. Prosent.



det vil være et ganske lite eller svært lite behov for å rekruttere personer med høyere utdanning og personer med fagbrev. Behovet for ufaglært arbeidskraft er tilsynelatende lavt. 62 prosent svarer at det er ganske lite, svært lite eller ikke noe behov for å rekruttere personer med relevant arbeidserfaring, men uten formell kompetanse.

Figur 2.3 Andel kommuner med behov for å rekruttere personer med høyere utdanning, fagbrev og relevant arbeidserfaring uten formell kompetanse innen oppvekstsektoren. Prosent.



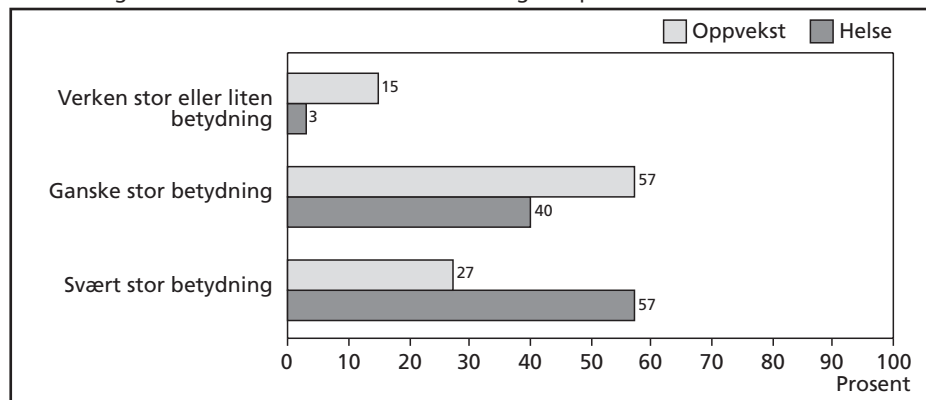
En fjerdedel av oppvekstsjefene oppgir å ha et meget stort behov for å rekruttere personer med høyere utdanning til sektoren, mens halvparten sier at det er ganske stort behov for dette. 10 prosent oppgir å ha et meget stort behov for å rekruttere personer med fagbrev, mens 40 prosent sier de har et ganske stort behov. Også i oppvekstsektoren er det opplevde behovet for ufaglært arbeidskraft lavt.

Andelen kommuner som har et politisk vedtak om å ta inn et visst antall lærlinger, har hatt en liten økning de siste fem årene, fra 67 prosent i 2006 til 72 prosent i 2011. Endringen er imidlertid ikke statistisk signifikant. Andelen kommuner som har fastsatt et måltall for andelen fagarbeidere, er betydelig lavere. Innen pleie- og omsorgssektoren er det 32 prosent og innen oppvekstsektoren 21 prosent som har fastsatt et slikt måltall.

2.2 Fagarbeiderens rolle og relevans

En av problemstillingene i prosjektet er hvorvidt kommunene opplever at helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget dekker sektorens behov for kompetanse, i dag og på lengre sikt. Vi finner at kommunene vurderer at begge fagene har stor betydning for å dekke kommunenes behov for arbeidskraft og kompetanse. Over halvparten av pleie- og omsorgssjefene, 57 prosent, oppgir at helsearbeiderfaget har svært stor betydning i dag for å dekke kommunens behov for arbeidskraft og kompetanse innen sektoren. Samtidig er det 40 prosent som sier at faget har ganske stor betydning, 3 prosent oppgir at faget verken har stor eller liten betydning for å dekke arbeidskraft- og kompetansebehov i kommunen.

Figur 2.4 Andel kommuner om betydningen av helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget for å dekke behov for arbeidskraft og kompetanse i sektoren. Prosent.



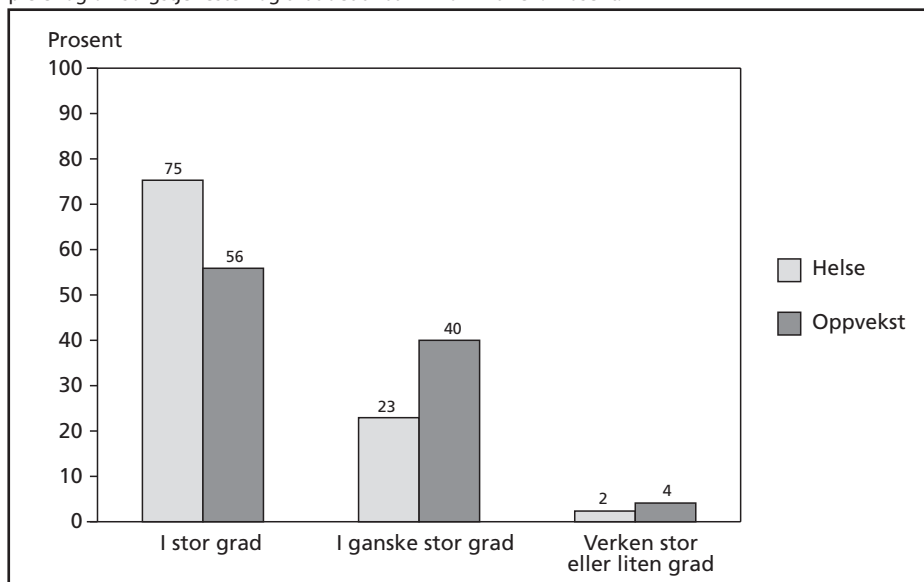
Innen oppvekstsektoren finner vi at barne- og ungdomsfagarbeideren har noe mindre betydning for å dekke kommunenes behov for arbeidskraft og kompetanse. 27 prosent oppgir at faget har svært stor betydning, mens 57 prosent sier at det har ganske stor betydning. 2 prosent av oppvekstsjefene oppgir at faget har ganske liten betydning.

I begge sektorene tror arbeidsgiverne at fagene vil ha stor betydning for å dekke behovet for arbeidskraft og kompetanse ti år fram i tid. Andelen som tror fagene vil

ha svært stor eller ganske stor betydning er likevel lavere enn andelen som mener at fagene har svært stor eller ganske stor betydning i dag. Når det gjelder helsearbeiderfaget, mener 97 prosent at faget har svært stor eller ganske stor betydning i dag, mens 88 prosent mener at faget vil ha svært stor eller ganske stor betydning om ti år. 84 prosent mener at barne- og ungdomsarbeiderfaget har svært stor eller ganske stor betydning i dag, mens 68 prosent tror at faget vil ha en like stor betydning om ti år.

Ni av ti pleie- og omsorgssjefer mener at det er viktig at det finnes en yrkesrettet utdanning på videregående skole rettet mot sektoren. Blant oppvekstsjefene mener 69 prosent det samme. Vi har også spurt i hvilken grad kommunalsjefene mener at det å satse på rekruttering av faglærte vil gi økt kvalitet i tjenesten. Også her ser vi at helsearbeiderfaget har en sterkere posisjon enn barne- og ungdomsarbeiderfaget. Tre fjerdedeler av pleie- og omsorgssjefene mener at det at flere ansatte får fagbrev, i stor grad vil gi økt kvalitet på tjenestene, mens 56 prosent av oppvekstsjefene sier det samme.

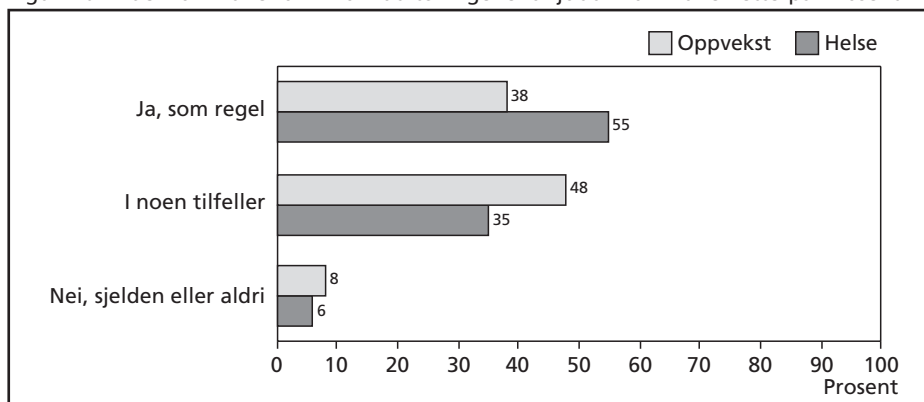
Figur 2.5 Andel kommuner om i hvilken grad det at flere ansatte får fagbrev, vil øke kvaliteten i pleie- og omsorgstjenesten og tilbudet til barn i kommunen. Prosent.



Det at arbeidsgiver legger til rette for at ansatte kan ta fagbrev gjennom praksiskandidatordningen, kan også tolkes som et uttrykk for hvordan fagbrevet blir vurdert. Innen pleie- og omsorgssektoren oppgir 59 prosent av kommunene at de i stor grad, og 28 prosent at de i ganske stor grad, legger til rette for at ufaglærte kan ta fagbrev som helsefagarbeider gjennom praksiskandidatordningen. Innen oppvekstsektoren sier henholdsvis 36 og 34 prosent at de i stor eller ganske stor grad legger til rette for en slik ordning.

Som beskrevet over finner vi at kommunene i stor grad er positive til lærefagene og deres betydning for å dekke arbeidskraft- og kompetansebehov i kommunen. Men i hvilken grad får lærlingene jobb i kommunen etter endt læretid? 55 prosent av pleie- og omsorgssjefene sier at lærlingene som regel får jobb i kommunen etterpå. Innen oppvekstsektoren er det 38 prosent som sier det samme, mens 48 prosent oppgir at lærlingene i noen tilfeller får jobb i kommunen etter endt læretid.

Figur 2.6 Andel kommuner om hvorvidt lærlingene får jobb i kommunen etterpå. Prosent.



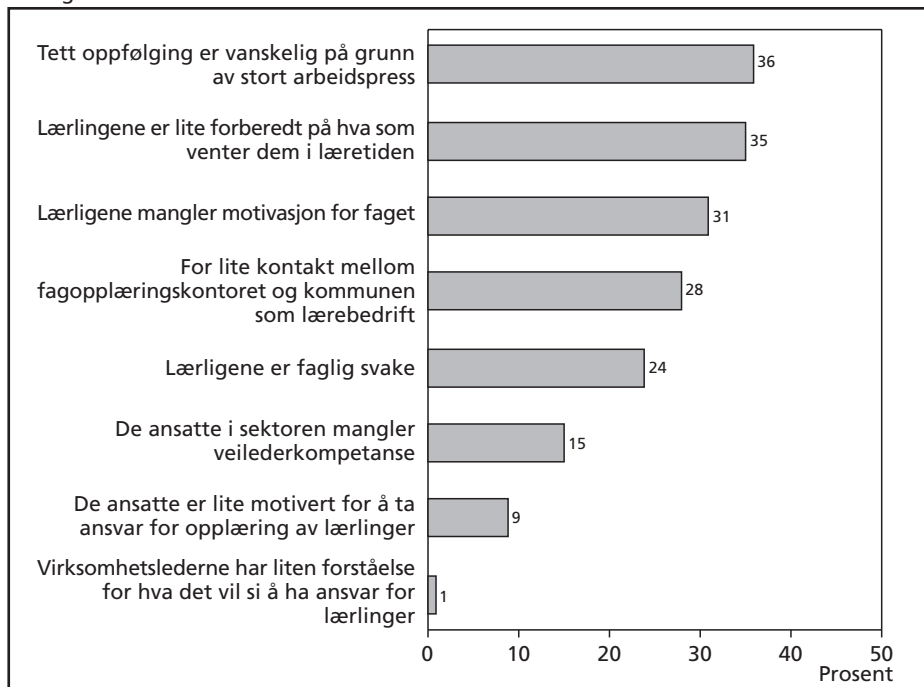
2.3 Kommunene som lærebedrifter

Hagen & Nyens (2006) undersøkelse blant ansvarlige for oppvekststjenester og pleie- og omsorgstjenester viste i hovedsak positive holdninger og gode erfaringer med lærlingene de hadde tatt inn, men også at det var knyttet utfordringer til å ta ansvar for lærlinger. Få søkere, spesielt til helsearbeiderfaget, samt stram økonomi ble vurdert som hovedgrunner til kommunenes reduksjon i inntaket av lærlinger.

Vi finner igjen mange av de samme resultatene nå, fem år etter. Rundt tre av fem kommunalsjefer oppgir at erfaringene stort sett er gode med de lærlingene de har tatt inn i helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget. På undersøkelsestidspunktet var det fire av femti kommuner som ikke hadde lærlinger i helsearbeiderfaget. Alle fire oppga mangel på søkere som en hovedårsak til at de ikke hadde lærlinger. Sju av femti kommuner hadde ikke lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Fire av disse oppga mangel på søkere, mens de øvrige tre oppga dårlig økonomi som hovedårsak til at de ikke hadde lærlinger.

Det er ulike forhold som kan gjøre det vanskelig for kommunene å gi lærlingene god opplæring. Oppvekstsjefene og pleie- og omsorgssjefene ble bedt om å ta stilling til åtte forhold som kan oppleves som utfordringer eller hindringer i dette arbeidet. I figur 2.7 og 2.8 vises svarfordelingene i rangert rekkefølge, det vil si etter hvor stor andel som har svart ja til at det aktuelle forholdet gjør det vanskelig å gi lærlinger god opplæring.

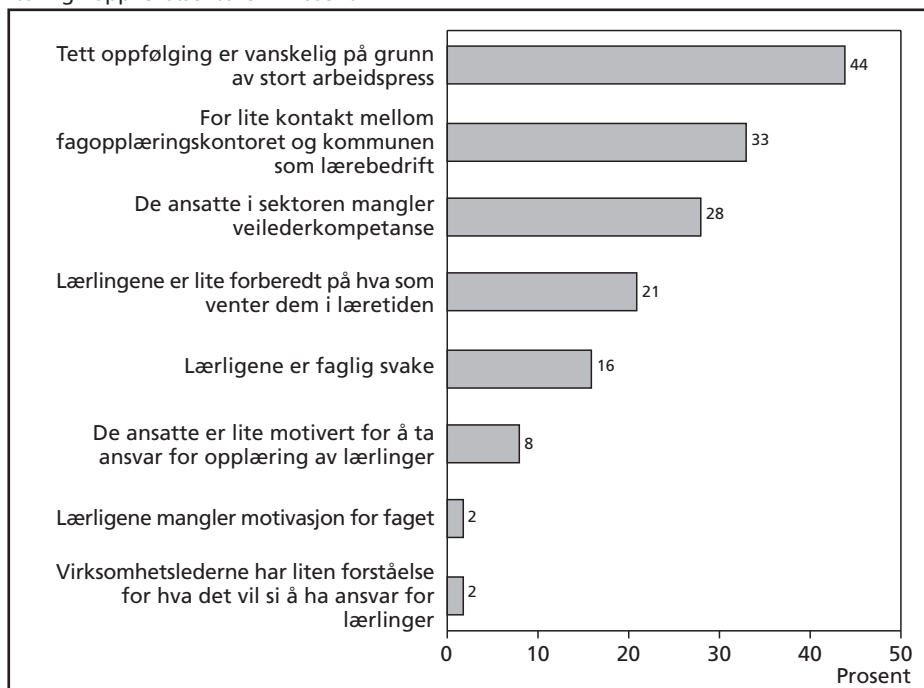
Figur 2.7 Andel kommuner som oppgir forhold som gjør det vanskelig å gi lærlinger god opplæring i helsesektoren. Prosent.



Blant pleie- og omsorgssjefene oppgir 36 prosent at tett oppfølging av lærlingene er vanskelig på grunn av stort arbeidspress. Andre hindringer er ikke først og fremst knyttet til virksomheten, men til skolen og lærlingen. 35 prosent mener at lærlingene er lite forberedt på hva som venter dem i læretiden, mens nesten like mange (31 prosent) mener at lærlingene mangler motivasjon for faget, og at dette er til hinder for å gi god opplæring.

Pleie- og omsorgssjefene ble i tillegg spurt om de synes at opplæringsordningen for hjelpepleiere fungerte bedre enn lærlingordningen. Her var det 36 prosent som svarte ja, 39 prosent svarte nei, mens 25 prosent svarte at de var usikre.

Figur 2.8 Andel kommuner som oppgir forhold som gjør det vanskelig å gi lærlinger god opplæring i oppvekstsektoren. Prosent.



44 prosent av oppvekstsjefene svarer ja til at stort arbeidspress vanskeliggjør tett oppfølging av lærlingen. Som nummer to kommer for lite kontakt mellom fagopplæringskontoret i fylket og kommunen som lærebedrift (33 prosent), mens manglende veiledningskompetanse blant de ansatte i sektoren kommer på plass nummer tre (28 prosent). Sammenligner vi de to sektorene, ser vi at pleie- og omsorgssektoren i større grad enn oppvekstsektoren rapporterer om utfordringer som kan knyttes til lærlingene.

Til sammen i begge sektorene er det 88 prosent av kommunene i utvalget som har lærlinger i enten helsearbeiderfaget eller barne- og ungdomsarbeiderfaget nå, henholdsvis 94 prosent i helsearbeiderfaget og 82 prosent i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Blant kommunene som har lærlinger inne, oppgir tre av fem, både ansvarlige for oppvekstsektoren og pleie- og omsorgssektoren, at de regner med at de vil opprettholde nivået på antall lærlinger de nærmeste tre–fire årene. Innen pleie- og omsorgssektoren er det imidlertid flere, 30 prosent, som oppgir at de vil øke antallet enn det er i oppvekstsektoren (10 prosent). Blant de få kommunene som ikke har lærlinger i dag, tror sju av ni oppvekstsjefer og fire av fire pleie- og omsorgssjefer at kommunen vil ta inn lærlinger i henholdsvis barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget i løpet av de nærmeste tre–fire årene.

Vi finner at det er noe større kjennskap til innholdet i læreplanene i helsearbeiderfaget (61 prosent oppgir svært god/ganske god kjennskap) enn i barne- og ungdomsarbeiderfaget (42 prosent oppgir svært god/ganske god kjennskap). Dette kan tenkes å ha sammenheng med at flere kommuner har lærlinger i helsearbeiderfaget, og at antall lærlinger i dette faget samlet sett også er større.

2.4 Fagskoletilbudet

Innenfor helse- og sosialfag er fagskoleutdanning et forholdsvis nytt fenomen. Fagskoleutdanning er yrkesrettet utdanning som bygger på videregående opplæring. Omfanget er fra et halvt år til to år. Fylkeskommunen tilbyr fagskoleutdanning innen blant annet tekniske og maritime fag og innen helse- og sosialfag. I tillegg til det offentlige fagskoletilbudet finnes det en rekke private fagskoler innenfor kreative fag, merkantile fag, service-, medie- og IKT-fag. Fagskoleutdanningene godkjennes av NOKUT.⁵

De fleste godkjente fagskoleutdanningene på helse- og sosialområdet retter seg i dag mot helsesektoren. Innenfor oppvekstsektoren er fagskoletilbudet langt mindre utbygget. Under følger en oversikt over godkjente fagskoletilbud innen helse- og sosialfag:⁶

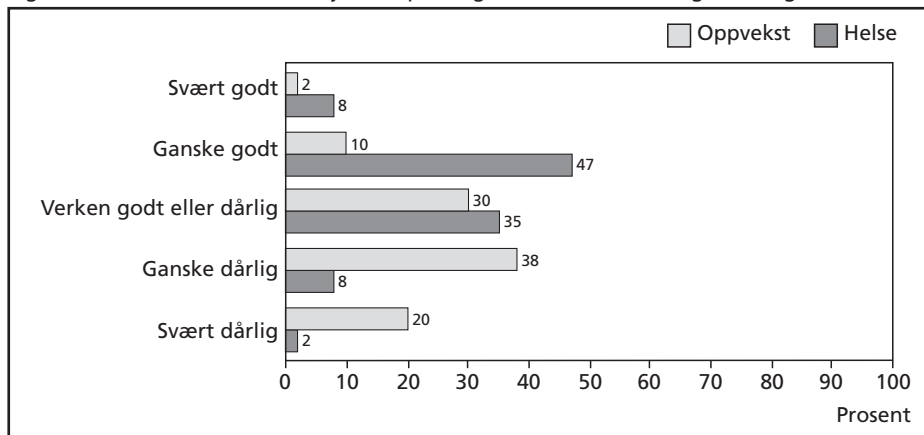
- administrasjon
- barsel- og barnepleie
- eldreomsorg
- kreftomsorg og lindrende pleie
- miljøarbeid innen rus
- psykisk helsearbeid
- rehabilitering
- tverrfaglig miljøarbeid
- veiledning
- spesialrenhold i helsetjenesten
- miljøarbeid rettet mot mennesker med funksjonsnedsettelse

⁵ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/tema/Fagskoleutdanning.html?id=87103>

⁶ <http://www.helseogsosialfag.no>

Ikke overraskende viser spørreundersøkelsen at det er klart bedre kjennskap til fagskoletilbudet i pleie- og omsorgssektoren enn i oppvekstsektoren. Det er 56 prosent av pleie- og omsorgssjefene og 12 prosent av oppvekstsjefene som oppgir at de har svært god eller ganske god kjennskap til fagskoletilbud i helse- og sosialfag. Dette illustreres i figur 2.9.

Figur 2.9 Andel kommuner om kjennskap til fagskoletilbud i helse- og sosialfag. Prosent.



84 prosent av kommunene oppgir at de har medarbeidere innen pleie og omsorg som har tatt fagskoleutdanning. De som ikke har medarbeidere med slik utdanning, oppgir manglende kjennskap til tilbudet og manglende motivasjon for fagskoleutdanning blant medarbeiderne som årsaker. I oppvekstsektoren oppgir vel én av fire (26 prosent) at de har medarbeidere med fagskoleutdanning. Her framstår manglende kjennskap til utdanningstilbudet som en viktig forklaring.

Opplever så kommunesektoren at fagskoletilbudet er relevant for å dekke kompetansebehov? Innen helsesektoren, der kjennskapen til dette utdanningstilbudet er størst, oppgir 60 prosent av pleie- og omsorgssjefene at fagskoletilbud i dag i meget stor grad eller i ganske stor grad bidrar til å dekke egen kommunes behov for arbeidskraft og kompetanse innenfor sektoren. Tilsvarende er det kun 24 prosent av oppvekstsjefene som sier det samme – og 36 prosent som oppgir at det er vanskelig å si/de er ikke sikre.

Til slutt spurte vi oppvekstsjefene og pleie- og omsorgssjefene om hvilke fagområder som har størst behov for yrkesrettet videreutdanning. Dette var et åpent spørsmål, der respondentene kunne svare fritt. Innen pleie- og omsorgssektoren oppgis blant annet behov for tilbud innen geriatri, demens, kreftomsorg samt rus og psykiatri. Innen oppvekstsektoren nevnes behov for tilbud innen spesialpedagogikk samt kompetanse om barn/elever med fremmedspråklig bakgrunn.

2.5 Oppsummering

I dette kapitlet har vi presentert resultatene fra spørreundersøkelsen rettet mot kommunale oppvekstsjefer og pleie- og omsorgssjefer. Vi finner at både barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget i stor grad vurderes som relevante for å dekke kommunenes behov for arbeidskraft og kompetanse, både i dag og på lengre sikt. Et gjennomgående trekk i undersøkelsen er at helsearbeiderfaget har en sterkere posisjon i kommunesektoren enn barne- og ungdomsarbeiderfaget. Dette kommer til uttrykk når det gjelder forhold knyttet til opplæringen, som kjennskapet til lærefagene. Fagets sterkere posisjon kommer imidlertid også til uttrykk når det gjelder arbeidsgivernes vurdering av fagenes relevans for å dekke arbeidskraft- og kompetansebehov. En sannsynlig forklaring på denne forskjellen finner vi i de rekrutteringsmønstrene som har etablert seg i sektoren over tid. I pleie- og omsorgssektoren har hjelpepleierutdanningen etablert en posisjon mellom ufaglærte og profesjonsgrupper gjennom flere tiår. I oppvekstsektoren er det fremdeles et stort innslag av ufaglærte assistenter, og fagarbeidernivået har en svakere stilling.

Selv om fagene vurderes som viktige og relevante, er det bare 55 prosent av pleie- og omsorgssjefene som oppgir at lærlingene som regel får jobb i kommunen etter endt læretid, mens 38 prosent av oppvekstsjefene sier det samme. Dette tyder på at kommunene i mange tilfeller påtar seg et opplæringsansvar, uten at dette betyr at fagopplæringen er etablert som en viktig rekrutteringsvei.

Kommunenes erfaringer med å ha lærlinger er i hovedsak gode. Stort arbeidspress, og dermed lite rom for tett oppfølging av lærlingen, framstår imidlertid som en viktig hindring for å gi god opplæring i begge sektorene.

Når det gjelder kjennskap til fagskoletilbudet, er denne relativt begrenset innen begge sektorer, men bedre i helsesektoren, hvor tilbudet også er størst.

3 Hovedfunn i det kvalitative materialet

I dette kapitlet presenteres funn fra de kvalitative intervjuene. De kvalitative intervjuene er i første rekke ment å gi supplerende informasjon til de kvantitative undersøkelsene for å utdype forståelsen av opplevde kompetansebehov og lærefagenes rolle i kommunesektoren.

Intervjuene er gjennomført med enhetsledere med fag-, personal- og budsjettansvar for egen virksomhet/enhet. Et viktig formål med intervjuene var å få innsikt i hvordan informantene som ledere vurderer kompetansebehovene i egen virksomhet, og i hvilken grad fagopplæringen og fagskoletilbudet er egnet til å møte dette behovet, i dag og i årene framover. Et annet viktig formål var å få informasjon om virksomhetenes egne erfaringer med å ha lærlinger og synspunkter på hva som, etter virksomhetsledernes oppfatning, kjennetegner en god lærebedrift.

Det ble gjennomført i alt ni intervjuer i to bykommuner. Kommune A har over 100 000 innbyggere. Kommune B har mellom 40 000 og 50 000 innbyggere. Begge må regnes som store kommuner i norsk sammenheng. Kommune A ligger i et fylke der andelen elever som søker seg til yrkesfaglige utdanningsprogram, ligger lavere enn i landet for øvrig, og der det generelle utdanningsnivået i befolkningen er høyt. Kommune B ligger i et fylke der andelen elever som velger yrkesfaglige utdanningsprogram, ligger litt høyere enn landsgjennomsnittet. Andelen med høyere utdanning i fylket ligger noe lavere enn landsgjennomsnittet.

Det ble lagt vekt på å velge ut virksomheter som har erfaring med lærlinger i henholdsvis helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget. Kommunene er ikke valgt og kan ikke leses som eksempler på to typiske norske kommuner. Et viktig kriterium ved valg av kommuner var at det skulle være en viss forskjell mellom de to casene når det gjaldt tilgangen på arbeidskraft og muligheten til å rekruttere høyt utdannet personell. Kommune A, som den største kommunen, har generelt god tilgang på alle typer arbeidskraft og også noe bedre tilgang på høyt utdannet arbeidskraft enn kommune B.

3.1 Helsearbeiderfaget

Helsearbeiderfaget ble innført som et nytt fag i skolen høsten 2006 og erstattet da de tidligere hjelpepleier- og omsorgsarbeiderutdanningene. Faget retter seg mot arbeid i omsorgs- og behandlingstilbud i kommunal og privat sektor, mot psykisk helsevern og mot spesialisthelsetjenesten. De første sysselsatte med utdanning som helsefagarbeidere ble registrert i SSBs sysselsettingsregistre i 2009. I fjerde kvartal 2010 var 1300 helsefagarbeidere registrert i til sammen 1043 årsverk. Dette omfatter både dem som har vært lærlinger, dem som har tatt fagbrev som praksiskandidater, og utenlandske arbeidstakere som har blitt godkjent som helsefagarbeidere. Sistnevnte gruppe utgjorde hele 30 prosent av dem som arbeider som helsefagarbeidere.⁷ Ni av ti av helsefagarbeiderne var sysselsatt, de aller fleste innen kommunale helse- og sosialtjenester.⁸

Bemanning og rekrutteringsbehov

Bosenteret for personer med psykiske lidelser i kommune A har i alt 20 årsverk fordelt på om lag 35 ansatte. Seks av 20 årsverk er besatt av personell med høyskoleutdanning (sykepleiere, vernepleiere, sosionomer, barnevernspedagoger mv.). Om lag halvparten av stillingene er besatt av hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og helsefagarbeidere, de fleste med videreutdanning i psykisk helse. Ut over dette har boligen ufaglærte ansatte i små helgestillinger. Flere av disse er studenter som jobber ved siden av studiene. I disse stillingene er det en del gjennomtrekk, for øvrig er det lav turnover. Tilgangen på kvalifisert personell vurderes som god.

I hjemmesykepleien i samme kommune er det 16 årsverk og noen små helgestillinger. Personalet omfatter seks sykepleiere i 100 prosent-stillinger. De øvrige ansatte er i hovedsak hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og helsefagarbeidere. Ufaglærte benyttes i noen grad som tilkallingsvakter, for øvrig er personalet i all hovedsak faglært. En stor andel av de ansatte har utenlandsk bakgrunn. Flere har sykepleierutdanning fra hjemlandet og får ikke autorisasjon som sykepleiere i Norge, men er autorisert som helsefagarbeidere eller hjelpepleiere. De siste årene har man sett en klar økning i antall søkere til stillinger som lyses ut, og det er ingen store utfordringer knyttet til rekruttering av kvalifisert personell. Blant sykepleierne er det en viss turnover, men blant omsorgsarbeidere, hjelpepleiere og helsefagarbeidere er det liten utskifting.

En av enhetslederne som er intervjuet i kommune B, har ansvar for åpen omsorg, en PU-bolig og en bolig for demente. Til sammen utgjør dette om lag 70 årsverk. Det er en overvekt av sykepleiere blant de ansatte, men også en stor gruppe helsefagarbeidere/omsorgsarbeidere/hjelpepleiere. Om lag 15 prosent av de fast ansatte er ufaglærte, ellers

⁷ Kilde: Evaluering av Kompetanseløftet, foreløpig rapport. NIFU 2011.

⁸ <http://www.ssb.no/vis/emner/06/01/hesospers/main.html>

har man ufaglærte vikarer i åpen omsorg. Det kan være vanskelig å få tak i vernepleiere, for øvrig er det ingen store utfordringer knyttet til rekruttering.

Ved sykehjemmet i samme kommune er det om lag 55 årsverk. Sykehjemmet har tre avdelinger med 20 pasienter. Hver avdeling har fire til fem sykepleiere. Ufaglærte har helge- og ekstravakter, mange av disse er sykepleiestudenter. Personer uten fagkompetanse ansettes kun i vikariat, ikke i faste stillinger. Også i denne kommunen har rekrutteringssituasjonen bedret seg de siste årene ved at man har fått en klar økning i antall søkere med utenlandsk bakgrunn. Kommunen har et godt samarbeid med NAV og med voksenopplæringen i kommunen om norskopplæring.

Når det gjelder kompetansebehovet framover, forventer informantene at kravet til fagkompetanse vil øke. Det vises til samhandlingsreformen, selv om man foreløpig vet lite om hvordan denne vil slå ut i praksis. Lederne i åpen omsorg viser også til at mange av dem som bor hjemme, er svært syke, og at god observasjon og oppfølging av brukerne krever fagkompetanse. Lederen for sykehjemmet forventer at samhandlingsreformen vil medføre et behov for å jobbe mer behandlingsrettet på avdelingene, noe som ifølge informanten vil øke behovet for sykepleiere.

Informantene ga uttrykk for at tilgangen på kvalifisert personell er god, og at man på noen områder har opplevd en klar bedring de siste årene. En viktig forklaring på dette er at man har fått flere utenlandske søkere, mange med sykepleierutdanning fra hjemlandet. En del av disse går i helsefagarbeiderstillinger. I årene framover forventer lederne vi intervjuet, at den demografiske utviklingen og utviklingen i tjenestetilbudet vil medføre økte krav til kompetanse.

Helsearbeiderfagets relevans

Enhetslederne som er intervjuet, har i varierende grad kjennskap til innholdet i læreplanen for helsearbeiderfaget. Ut fra den erfaringen de har med lærlinger i helsearbeiderfaget, er den generelle vurderingen at faget og kompetansen er relevant og dekkende. Samtidig blir det understreket at det er stor forskjell fra person til person, og at det kan være vanskelig å vite hva som skyldes utdanning, og hva som skyldes personlige egenskaper.

«Kompetansen er relevant, men folk er forskjellige.»

En av informantene har god kjennskap til læreplanen. Hun har sittet i styret i opplæringskontoret og hatt ansvaret for flere lærlinger. Hennes vurdering av faget er at det er svært relevant for behovene i kommunesektoren, men at kvaliteten på læretiden er av avgjørende betydning. Informanten beskriver helsefagarbeidernes kompetanse som mer miljørettet og mindre helserettet enn hjelpepleierutdanningen. Ideelt sett mener hun at faget burde vært delt i fire like store deler, med krav om praksis i sykehus, åpen omsorg, sykehjem og bolig. Informantens vurdering er at det vil være et stort behov

for rekruttering av helsefagarbeidere i årene framover. En av fordelene med helsefagarbeiderne, sammenlignet med høyskoleutdannede, er ifølge informanten at de gir en mer stabil personalsituasjon.

Mange av hjelpepleierne nærmer seg pensjonsalder. Da er det helsefagarbeidere som skal inn. De blir en stabil arbeidskraft i mange år. Høyskolepersonell flytter på seg i større grad. Krumtappene er ofte hjelpepleiere fordi de er så stabile. Jeg tror det samme vil gjelde helsefagarbeiderne.»

Erfaringer med å være lærebedrift

Enhetslederne som er intervjuet, har erfaring med flere lærlinger. En av enhetslederne i kommune B har to lærlinger inne om gangen, de tre øvrige pleier å ha én lærling inne i seks måneders praksis. Resten av læretiden er lærlingene i praksis andre steder i kommunen. Enhetslederne har ingen innflytelse på hvem de får som lærling, rekrutteringsprosessen ivaretas av en lærlingkoordinator (kommune A) eller av kommunens opplæringskontor (kommune B).

Arbeidsgivernes forventninger til lærlingene er i første rekke at de forholder seg til arbeidslivets regler, at de møter presis og har lite fravær, at de deltar aktivt og viser interesse for å lære. Erfaringene med lærlingene varierer. Noen lærlinger har virket umodne, lite interessert og lite vant til å ta ansvar for seg selv og egen læring. Selv for dem som er interessert og modne for oppgaven, kan lærlingenes unge alder være en utfordring i møtet med brukerne. Enhetslederen i boligen for psykisk syke forteller at en del av beboerne ikke føler seg komfortable i møtet med unge lærlinger, og mener at lærlingene uansett bør gå sammen med andre på jobb. En av enhetslederne i åpen omsorg mener også at det kan være vanskelig for unge lærlinger å gå alene. Samtidig blir det lagt vekt på at dette ikke bare er et spørsmål om alder, men vil variere fra person til person.

Begrunnelsen for å ta inn lærlinger framstår som litt ulik i de to kommunene. I kommune A blir enhetene oppfordret til å ta inn lærlinger. Uten denne oppfordringen fra sentralt hold i kommunen kan det nok hende at inntaket av lærlinger ville dabbet litt av, tror en av enhetslederne. Det å ha lærlinger blir ansett som en viss belastning, spesielt i begynnelsen av praksisperioden. Etter hvert blir imidlertid lærlingen en ressurs.

«Vi får jo ekstra hender til å hjelpe oss i hverdagen.»

I kommune B framstår lærlingordningen i større grad som en rekrutteringsordning. En enhetsleder sier at begrunnelsen for å ta inn lærlinger er todelt. Dels er dette en rekrutteringskanal, dels ser man at det å ha en lærling bidrar til økt faglig bevissthet hos de øvrige ansatte. Også den andre enhetslederen peker på eget rekrutteringsbehov som en viktig grunn til at de tar inn lærlinger og har gjort dette i mange år.

Det som ifølge informantene kjennetegner gode lærebedrifter, er gode veiledere og et godt arbeidsmiljø. Lærlingene må oppleve at de blir godt mottatt. Veilederen må være faglig oppdatert, kunne vise omsorg, men samtidig være tydelig og stille krav til lærlingene. Noen av lærlingene er ikke egnet, men bør veiledes bort fra yrket. Dette er en ubehagelig del av det å være lærebedrift, men ifølge flere av informantene av og til helt nødvendig.

Fra virksomhetenes side er det viktig å legge til rette for at de som skal veilede, får nødvendig opplæring, og veilederen må ha tid til å følge opp lærlingen på en god måte. En av informantene legger vekt på at veileder må samarbeide tett med ledelsen, og kollegene må være med og ta ansvar.

Ansaret for å ha lærling kan gå på omgang mellom flere veiledere. Informantenes erfaring er at det er en fordel for lærlingen å ha flere å forholde seg til. I en av enhetene har man hittil hatt bare én veileder, men man ser at dette gir en sårbarhet ved sykefravær og lignende. De øvrige enhetene har minst to veiledere.

Erfaringene med å være lærebedrift er i hovedsak positive. Det å ha en lærling krever en del, men etter hvert blir lærlingen en ressurs. Alle informantene har imidlertid også erfart at enkelte lærlinger ikke innfrir forventningene. I slike tilfeller framstår samarbeidet med opplæringskontor eller lærlingkoordinator som særlig viktig for å redusere belastningen på den enkelte enhet og veileder.

Kjennskap til fagskoletilbudet

Informantene i kommune A har en viss kjennskap til fagskoletilbudet i helse- og sosialfag uten at fagskoletilbudet framstår som vesentlig for å dekke aktuelle kompetansebehov i virksomhetene. I boligen for psykisk syke har flere av de ansatte tatt videreutdanning i psykisk helse. Sykehjemsleder i kommune B forteller at fagskoletilbudet er viktig for å dekke kompetansebehov innen geriatri og psykiatri. Kommunen har imidlertid også gode ordninger med internopplæring og kurs i kommunens regi. Også innen åpen omsorg, PU-bolig og bokollektiv for demente er det behov for videreutdanning. Fagskoletilbudet rullerer mellom ulike fagområder. Det er begrenset hvor mange personer som kan ta videreutdanning om gangen, dermed er det greit at tilbudet rullerer mellom ulike grupper. Tilbud om videreutdanning framstår som viktig, ikke bare for å dekke konkrete kompetansebehov, men også for å motivere folk til å bli i yrket. Informantene legger vekt på betydningen av at videreutdanningen lar seg gjennomføre som et deltidsstudium, ved siden av jobben. Med samhandlingsreformen antar en av lederne som er intervjuet at det vil være behov for kvalifisering og videreutdanning «over hele linja» for å kunne håndtere nye oppgaver.

3.2 Barne- og ungdomsarbeiderfaget

Barnehager, skolefritidsordninger og skoler er viktige arbeidsområder for barne- og ungdomsarbeideren. Vi har intervjuet fem informanter om barne- og ungdomsarbeiderfaget. To av informantene var styrere i en barnehage, to var rektorer i grunnskolen og én var baseleder i en skolefritidsordning.

Bemanning og rekrutteringsbehov

I barnehagene kan personalet grovt sett deles i to grupper: pedagoger og assistenter. Barnehageloven med forskrifter stiller krav til formell utdanning for pedagogene, som skal ha førskolelærerutdanning eller tilsvarende pedagogisk utdanning på høyskolenivå. Videre er det fastlagt normkrav til pedagogisk bemanning i barnehagene. Ifølge normen skal det være minst én pedagogisk leder per 14–18 barn når barna er over tre år, og én pedagogisk leder per 7–9 barn når barna er under tre år. Når det gjelder assistentene, er det imidlertid ingen formelle krav til utdanning. Assistentene kan være barne- og ungdomsarbeidere, men de kan også være ufaglærte.

De siste årene har det vært en sterk utbygging av antall barnehager og en klar økning i antall ansatte i barnehagesektoren. Dette må blant annet ses i sammenheng med retten til barnehageplass som trådte i kraft i 2009. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser en økning i antall ansatte i barnehager fra rundt 70 000 i 2006 til rundt 87 000 i 2010. Andelen pedagogiske ledere har i den samme perioden hatt en svak økning, fra 23 prosent av de ansatte i 2006 til 26 prosent i 2010. Når det gjelder assistentgruppa, har det vært en økning i andelen med fagbrev, fra 16 prosent i 2006 til 21 prosent i 2010. Økningen i antall ansatte ser med andre ord ut til å ha skjedd parallelt med en satsing på det formelle kompetansenivået blant personalet.⁹

I de to barnehagene der vi har gjennomført intervjuer, blir bemanningssituasjonen beskrevet som god. Begge barnehagene har en pedagogdekning som ligger høyere enn bemanningsnormen.

I barnehagen i kommune A er mer enn én av tre ansatte pedagoger. Styreren mener at barnehagen er kjent for å ha et godt fagmiljø, og at de dermed tiltrekker seg gode pedagoger. Det høye pedagogantallet oppleves imidlertid ikke bare positivt. Styreren påpeker at pedagogenes rett til ubunden tid betyr at personalet totalt sett har mindre tid i direkte kontakt med barna.

Når det gjelder bemanningssituasjonen framover, forventer styreren at det vil bli økt konkurranse om arbeidskraften. Barnehagen regner likevel med å ha fortsatt god

⁹ <http://www.ssb.no/emner/04/02/10/barnehager/>

tilgang på kvalifisert personell, blant annet ved å videreføre et tett samarbeid med høyskolen og ved å satse på en videre utvikling av fagmiljøet.

I assistentgruppa i barnehagen i kommune A er det én barne- og ungdomsarbeider, men gruppa består for øvrig av ufaglærte. Styreren i barnehagen mener imidlertid at betegnelsen «ufaglærte» er misvisende. Flere av assistentene har arbeidet i barnehagen i en årrekke og regnes som svært dyktige.

Det er stor stabilitet i assistentgruppa, noe som oppleves som en styrke. Liten utskifting betyr imidlertid også at det blir få faste stillinger å tilby nyutdannede barne- og ungdomsarbeidere. Barnehagen har også god tilgang på vikarer. Vikarene kan være unge som nettopp har fullført videregående skole, det kan være studenter som ønsker arbeid ved siden av studiene, og det kan være praksisplasskandidater fra NAV.¹⁰

Ved rekruttering av nye medarbeidere, enten det er pedagoger eller assistenter, blir det lagt vekt på engasjement for barn og for barnehageyrket. Man må ha et ønske om å «lete etter kunnskap» sammen med barna og å delta med barna i lek og aktivitet.

Også i den andre barnehagen, i kommune B, blir bemanningssituasjonen beskrevet som god. Barnehagen har 23 ansatte, hvorav 6,5 pedagogstillinger. På sikt er styreren redd for at det kan bli sterkere konkurranse om pedagogene. Fire av de ansatte har fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Assistentstillingene i barnehagen er svært populære. Når det skal ansettes nye medarbeidere, blir det lagt vekt på forhold som skikkethet, egnethet og «at de ser ryddige ut». I utgangspunktet foretrekkes fagarbeidere framfor personer uten formell fagkompetanse, men samtidig blir det lagt vekt på personlig egnethet: «Det viktigste er at de er gode med barna.»

I motsetning til i barnehagen er det ikke formelle krav til kompetanse for arbeid i skolefritidsordningen. Vi har intervjuet en baseleder med ansvar for skolefritidsordningen på første trinn. På denne basen er det sju ansatte, alle i faste stillinger. Mange av de ansatte har lang fartstid, og det er stor grad av stabilitet i personalet. To av de ansatte har tatt fagbrev som barne- og ungdomsarbeidere etter praksiskandidatordningen. En tredje er på vei mot fagbrevet, men mangler en siste eksamen. For øvrig har de ansatte variert utdanning og erfaringsbakgrunn. Eksempelvis er en av de ansatte formingslærer, mens en annen er grafisk designer. Det at de ansatte har ulike typer kompetanse som de kan bidra med inn i gruppa, oppleves fra ledelsens side som positivt. Fra skolens side er det lagt vekt på at de ansatte skal få tilbud om full stilling, med 50 prosent stilling i skolen og 50 prosent på skolefritidsordningen. Dette er dels begrunnet ut fra hensynet til barna, for at de skal forholde seg til de samme voksenpersonene i skolen og i skolefritidsordningen. Det å kunne tilby assistentene mer enn små deltidsstillinger oppleves også som en viktig forutsetning for å kunne tiltrekke seg gode

¹⁰ Praksisplass er et tiltak rettet mot personer som har problemer med å komme seg inn på arbeidsmarkedet eller som har fått sin arbeidsevne redusert. Praksisplasskandidatene er ikke ansatt i virksomheten, men mottar utelser fra NAV.

medarbeidere. Ifølge informanten er det et klart ønske om å rekruttere flere fagarbeidere, men dette forutsetter at man kan tilby noe annet enn små deltidstillinger. Generelt er skolefritidsordningen som arbeidsplass preget av et stort innslag av deltidstillinger (Moland & Andersen 2008).

De siste årene har det vært en klar økning i bruken av assistenter i norske skoler. Ifølge tall fra Grunnskolens informasjonssystem (GSI) lå antall årsverk for assistenter på 4781 i 2002/2003. I 2010/2011 hadde antall årsverk økt til 8081, en økning på nær 70 prosent.¹¹ Assistenter i skolen skal i utgangspunktet ikke ha undervisningsrelaterte oppgaver, men skal fungere som en støtte for lærerne, for eksempel når det gjelder elever med funksjonshemning eller atferdsproblemer. Det kreves ingen formell kompetanse for å arbeide som assistent i skolen.

De to rektorene som er intervjuet, opplever bemanningssituasjonen ved egen skole som god. Skolen i kommune A lyser ut flere stillinger hvert år, og rektor forteller at det alltid er godt med søkere til de ledige stillingene. Nær kontakt med høyskolen og det å ha lærerstudenter i praksis er en viktig rekrutteringskanal for lærere. Når det gjelder assistentgruppa, ønsker skolen framover å rekruttere barne- og ungdomsarbeidere. For å få til dette, opplever man at det er viktig å kunne tilby fulle stillinger.

Rektoren som er intervjuet i kommune B, opplever at det er vanskelig å rekruttere spesialpedagoger, men har ellers ingen problemer med å få tak i kvalifiserte pedagoger eller assistenter. Av skolens 46 ansatte har i dag fire fagbrev i barne- og ungdomsarbeiderfaget.

Barne- og ungdomsarbeiderfagets relevans

Den ene barnehagestyreseren som er intervjuet, har begrenset kjennskap til læreplanen i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Hun har likevel en klar oppfatning av at faget er relevant for arbeid i barnehager. «Jeg blir stadig overrasket over hvor mye de egentlig kan.» Samtidig opplever hun at barne- og ungdomsarbeiderne kan være noe forsiktige og tilbakeholdne når det gjelder å vise fram egen kompetanse:

«Når vi har personalmøter og tar opp temaer som vi ønsker å friske opp og ting vi ønsker å fornye oss i, så ser jeg at de trer fram. Da skjønner jeg at de har lest noen fagbøker, når de kommer med uttalelser om for eksempel barns utvikling.»

Fagarbeidets relevans kommer også klart fram når styreseren sammenligner kompetansen til en av fagarbeiderne med de andre assistentene:

«Den kompetansen er absolutt nyttig her. Jeg ser tydelig at hun skiller seg fra assistentene som har vært her i mange år. Hun er tydelig mer reflektert. Hun har faget

¹¹ http://www.udir.no/Upload/Statistikk/GSI/5/GSI_2010_2011_endelige_tall.pdf?epslanguage=no

inne på en annen måte. Mens de som har jobbet her i mange år, har mye erfaring, har hun lest den siste litteraturen og har en egen yrkesbevissthet.»

Informanten gir klart uttrykk for at pedagogene og barne- og ungdomsarbeiderne har utfyllende kompetanse, og håper at barnehagene framover i hovedsak kan bemannes med disse to yrkesgruppene.

Den andre styreren, i kommune B, har god kjennskap til læreplanen i faget og til hva slags kompetanse fagbrevet gir. Også hun mener at faget er godt tilpasset arbeid i barnehagene. Hun legger vekt på at fagarbeiderne har en teoretisk bakgrunn, og at det er opp til arbeidsgiverne og virksomhetene å sørge for at denne blir sett og tatt i bruk.

«Noen ganger har jeg dyktigere fagarbeidere enn pedagoger. Man kan komme langt med teori, men det handler også om empatiske evner.»

Også i skolefritidsordningen oppleves faget å ha en klar relevans for oppgavene og at fagarbeidere har en verdifull kompetanse sammenlignet med assistenter uten fagbrev. Konkret nevnes evnen til å planlegge, sette mål, lage tiltak og evaluere samt evnen til å se teori og praksis i sammenheng.

De to rektorene som er intervjuet, vurderer at barne- og ungdomsarbeiderfaget også har en klar relevans for arbeid i skolen, uten at de nødvendigvis har god kjennskap til innholdet i læreplanen. Rektoren i kommune A uttaler:

«Uten å kjenne læreplanen deres ser jeg at de havner i de mest utfordrende jobbene på skolen. Det er ofte med elever med atferdsutfordringer. Jeg har veldig respekt for jobben de gjør, for det er noe av det mest utfordrende.»

Det at fagarbeiderne oppleves som en ressurs, viser seg ved at de gode barne- og ungdomsarbeiderne, ifølge rektor, er svært ettertraktet blant pedagogene. Det er likevel ikke slik at barne- og ungdomsarbeiderne utfører andre typer oppgaver enn assistenter uten formell fagkompetanse:

«Kriteriet er hvordan du fungerer, og ikke nødvendigvis utdanningsbakgrunn. Det går på personinnsats.»

Rektoren ved den andre skolen, i kommune B, mener på sin side at barne- og ungdomsarbeidere møter oppgavene på en annen måte enn andre assistenter. Dette vises ved at de faglærte tar mer ansvar i møte med barn og foreldre, og at de uttrykker en større bevissthet om faget og sin egen rolle.

Erfaringer med å være lærebedrift

Begge barnehagene som er intervjuet, har erfaring med å ha lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget. For tiden er det to lærlinger i hver av de to barnehagene.

Styrerne i barnehagene har ingen innflytelse på hvem de får inn som lærlinger. I kommune A er det en lærlingkoordinator som står for utvelgelsen, i kommune B er ansvaret for rekruttering av lærlinger lagt til det kommunale opplæringskontoret.

I den ene barnehagen (kommune A) er det i dag pedagoger som er veiledere for lærlingene. På sikt ønsker man imidlertid at personer som selv har fagbrev som barne- og ungdomsarbeidere, skal ha ansvaret for å veilede lærlingene. I kommune B er det i dag én pedagog og én barne- og ungdomsarbeider som har veiledningsansvar for hver sin lærling.

Forventningene til en ny lærling er i første rekke at de tilpasser seg de generelle kravene som gjelder i arbeidslivet: at de møter når de skal, og gir beskjed om fravær og forsinkelser. Ut over dette forventes det at lærlingen er interessert i å lære og å ta imot veiledning.

Erfaringene med de lærlingene man har hatt, er i hovedsak positive, men begge barnehagene har også erfaringer med lærlinger som de anså som lite egnet.

Det er en viss forskjell mellom de to barnehagene når det gjelder begrunnelsen for å ta inn lærlinger. I kommune A blir det å ha lærlinger sett som «en berikelse». Ved siden av å være en arbeidskraftressurs som er til stede for barna og arbeidet i barnehagen, bidrar lærlingene positivt til fagmiljøet i barnehagen ved å stille spørsmål ved forhold som etter hvert er blitt etablert praksis.

«De kan stille spørsmål som ingen andre har turt eller tenkt å stille, på avdelingsmøter. Og det er jo en berikelse at folk stiller spørsmål ved det vi gjør, og hvorfor vi gjør det.»

I kommune B blir det å ta inn lærlinger ansett som en viktig rekrutteringsvei til barnehagene, samtidig som lærlingene har en positiv innvirkning på arbeidet som utføres ved at personalet «må skjerpe seg litt ekstra».

I skolefritidsordningen forventer de først og fremst at lærlingen er motivert, og at de også er litt selvstendige. Også her er erfaringene med å ha lærlinger i hovedsak positive, selv om det også oppleves som slitsomt i perioder. Det at lærlingene stiller spørsmål ved etablerte rutiner og praksis, blir oppfattet som positivt. Flere av dem som har vært lærlinger, har senere fått tilbud om jobb i skolefritidsordningen. Det betyr ikke nødvendigvis at de har fått fast ansettelse. Noen er ansatt som faste vikarer som brukes både i skolen og i skolefritidsordningen.

Rektor på barneskolen i kommune A har i det daglige lite direkte kontakt med lærlingene, men har fått tilbakemeldinger fra lærerne om at de setter stor pris på å få inn lærlinger som kan hjelpe til «å dra lasset», særlig med de minste elevene. Skolen vil fortsette å ta inn lærlinger også framover. Det er ingen automatikk i at lærlingene får tilbud om jobb, men skolen prøver å tilby dem jobb «om det passer». Rektor ved barneskolen i kommune B ser på sin side lærlingordningen som en viktig rekrutteringskanal – læretiden gir en mulighet til å prøve ut potensielt nye arbeidstakere i

assistentstillinger i skolen. Skolen forsøker som hovedregel å gi tilbud om jobb etter endt læretid. I tillegg til at det å ha lærlinger er en viktig rekrutteringsvei, blir lærlingene ansett som en viktig arbeidskraftressurs. En tredje begrunnelse for å ta inn lærlinger er at skolen anser dette som et naturlig samfunnsansvar som skolen har.

Forventningene til en ny lærling er at vedkommende tar initiativ, har et jevnt og forutsigbart frammøte og god muntlig og skriftlig formuleringssevne. Nivået på lærlingene oppleves som svært varierende fra person til person. Noen av lærlingene skolen har hatt, har vært lite motiverte og hatt et lavt faglig nivå.

Informantene i barnehage, skole og skolefritidsordningen er ganske samstemte i vurderingen av hva som skal til for å være en god lærebedrift. Det blir lagt vekt på at lærlingene må ha tett og god oppfølging, spesielt i starten. Lærlingen må oppleve trygghet. De skal bli møtt med tillit og respekt, og de må føle seg ivaretatt og sett. Samtidig er det viktig at lærlingen selv viser initiativ, at de stiller spørsmål, og at de kan ta opp ting som er vanskelige.

Å være en god instruktør eller veileder handler ifølge informantene i stor grad om å fungere som en god rollemodell. Den eller de som har ansvaret for veiledningen, må få nødvendig opplæring og tid til å følge opp lærlingen i det daglige. Det må være en forståelse for at lærlingen er i en opplærings situasjon. Samtidig må lærlingen oppleve å bli inkludert i arbeidsfellesskapet på lik linje med andre ansatte. Det innebærer at lærlingene må få tilgang til informasjon, de må ha mulighet til å delta på personalmøter, og de må få tilbud om å delta på kurs sammen med kollegene når det er hensiktsmessig.

Kjennskap til fagskoletilbudet

De fem informantene har liten eller ingen kjennskap til fagskoletilbudet i helse- og sosialfag.

3.3 Oppsummering

De to kommunene som er valgt ut som case, er begge store kommuner med mange innbyggere og god tilgang på høyt utdannet arbeidskraft, fagarbeidere og ufaglærte. I pleie- og omsorgssektoren har begge kommunene de siste årene opplevd økt tilgang på utenlandsk arbeidskraft med høy utdanning. Både helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget oppleves som relevant for kommunenes kompetansebehov. Fagarbeiderne kan utføre et bredt spekter av arbeidsoppgaver, og arbeidsgiverne ser at de har en fagkompetanse som ufaglærte ikke har. I tillegg framstår fagarbeiderne som mer stabile enn høyutdanningsgruppene, spesielt i pleie- og omsorgssektoren.

Selv om faget anses som relevant, betyr det ikke nødvendigvis at lærlingene kan regne med å få jobb i kommunen etter endt læretid. I pleie- og omsorgssektoren er det lett å få jobb som vikarer og ekstravakter, men større konkurranse om de faste stillingene. Om helsefagarbeiderne etter endt læretid jobber som ekstravakter og vikarer i små stillinger, betyr det at de går inn i jobber de trolig også kunne fått som ufaglærte.

I oppvekstsektoren jobber barne- og ungdomsarbeiderne i assistentstillinger uten formelle krav til utdanning. I de to case-kommunene blir barne- og ungdomsarbeiderfaget ansett som relevant og dekkende for kommunens behov. Det kan likevel være vanskelig å gi lærlingene tilbud om jobb etter endt læretid, noe som skyldes stor stabilitet og liten utskifting i assistentgruppa.

Begge de to kommunene jobber systematisk med inntak av lærlinger. Begrunnelsene for å ta inn lærlinger er sammensatt. Rekrutteringsmotivet blir noe sterkere vektlagt i kommune B enn i kommune A. Det er vanskelig på grunnlag av en begrenset intervjuundersøkelse å si hva dette skyldes. En mulig forklaring kan være at kommune A har noe bedre tilgang på høyt utdannet arbeidskraft. En annen forklaring kan være at kommune A ligger i et fylke der søkningen til yrkesfaglige utdanningsprogram er lav sammenlignet med i andre fylker.

Erfaringene med å ta inn lærlinger er i hovedsak positive. Det å ha en lærling bidrar positivt til fagmiljøet ved at lærlingen stiller spørsmål. Det skaper en større bevissthet om egen praksis, og flere av informantene har mener at det gir positive effekter i form av at personalet for øvrig må «skjerpe seg» for å framstå som gode rollemodeller for lærlingen. I tillegg utgjør lærlingen en arbeidskraftressurs, i hvert fall mot slutten av læretiden.

Forventningene til en ny lærling handler i stor grad om å tilpasse seg arbeidslivets regler, i mindre grad om fagkompetanse. Samtidig er det viktig at lærlingen har motivasjon og interesse for faget og yrket. Fra arbeidsgivernes side blir det lagt vekt på betydningen av personlig egnethet, både i pleie- og omsorgssektoren og i oppvekstsektoren. Ikke alle lærlingene har innfridd forventningene. I slike tilfeller har lærlingkoordinatoren i den ene kommunen og opplæringskontoret i den andre kommunen vært viktige støttespillere. Dette kan tenkes å være en medvirkende faktor til at begge kommunene vil fortsette å satse på å ta inn lærlinger til tross for blandede erfaringer.

De godkjente fagskoletilbudene på helse- og sosialområdet retter seg i større grad mot pleie- og omsorgssektoren enn mot oppvekstsektoren. Det er derfor ikke overraskende at enhetslederne i pleie- og omsorgssektoren er de som kjenner best til dette tilbudet. Fagskoletilbudet blir oppfattet som relevant og viktig, og det er en forventning om at det vil være et stort behov for denne typen tilbud i årene framover.

4 Data fra Lærlingundersøkelsen

Kunnskap om lærlingenes opplevelse av sitt lærings- og arbeidsmiljø kan bidra til å forbedre kommuner og kommunale enheter som lærebedrifter. Den viktigste kilden til data om hvordan lærlingene opplever sitt lærings- og arbeidsmiljø, er Lærlingundersøkelsen.

4.1 Om Lærlingundersøkelsen

Lærlingundersøkelsen er en elektronisk spørreskjemaundersøkelse hvor lærlingene svarer på spørsmål om hvordan de opplever lærings- og arbeidsmiljøet i lærebedriftene. Undersøkelsen gjennomføres årlig, i hovedsak blant lærlinger som er inne i sitt andre år. Det er fylkeskommunene som sender ut invitasjon til å delta i undersøkelsen. Ikke alle fylkeskommuner gjennomfører undersøkelsen hvert år. I skoleåret 2010–2011 forelå det per 1. april 2011 svar fra 100 lærlinger eller flere i 8 av landets 19 fylker.

Data fra Lærlingundersøkelsen gir informasjon om lærlingenes oppfatninger knyttet til kvalitet i opplæringen. Dette er et viktig supplement til arbeidsgivernes synspunkter og vurderinger av temaet. Svarprosenten er relativt lav i undersøkelsen, de fleste fylkeskommunene varierer rundt 35–45 prosent. Man må ta forbehold om at utvalget ikke er helt representativt for lærlinggruppa som helhet, blant annet er det utvalgsskjevheter når det gjelder utdanningsprogram og kjønn. Det kan også tenkes at lærlinger som har den sterkeste interessen og tilknytningen til faget, i større grad svarer på undersøkelsen enn de som har svakere tilknytning til det.

Fafo og NIFU har analysert dataene fra Lærlingundersøkelsen for 2010–2011 i en egen rapport gjennomført på oppdrag for Utdanningsdirektoratet (Nyen et al. 2011). I dette kapitlet vil vi referere funn fra rapporten når det gjelder lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget, men også presentere resultater fra separate analyser av datamaterialet fra Lærlingundersøkelsen 2010–2011 for disse to fagene. Utvalget som er brukt for analysene, består av 2804 lærlinger. Av disse er det 254 lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget og 235 lærlinger i helsearbeiderfaget. Antall svar varierer litt fra spørsmål til spørsmål, men ikke vesentlig.

4.2 Barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget i Lærlingundersøkelsen

Barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget skiller seg ut

I analysen av Lærlingundersøkelsen (Nyen et al. 2011) er det et sentralt funn at det er store forskjeller mellom fagene. Barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget skiller seg ut fra andre fag på mange spørsmål. Lærlingene i alle de store fagene har til felles at de stort sett trives på arbeidsplassen og føler seg vel mottatt av kollegene, at de er godt motiverte for læring, og at de i stor grad vil søke jobb i faget. Barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget skiller seg derimot ut fra fag som tømrer og elektriker ved blant annet å legge mye mer vekt på skriftlig dokumentasjon, ved å forholde seg nært til læreplanen når opplæringen planlegges, og ved å ha mange vurderingssamtaler.

Fagene har generelt svært ulikt forhold til skriftlighet og til utdanningssystemets virkemidler for styring og for læring. Barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget lever på sett og vis mest opp til utdanningssystemets «forventninger» til lærefagene, men det gjør også fagene atypiske, fordi de andre store fagene ikke gjør det på samme måte. Dette reflekterer utvilsomt i noen grad ulike tradisjoner for læring i ulike deler av arbeidslivet, som også kommer til uttrykk i måten å utvikle fagkompetanse på (ibid., kapittel 4). Et viktig diskusjonspunkt er om barne- og ungdomsarbeider- og helsearbeiderfagene høye skåre på mange spørsmål i undersøkelsen er uttrykk for at de tilbyr en kvalitativt bedre opplæring, eller om forskjellene må forstås som ulike, men likeverdige måter å utvikle fagkompetanse på.

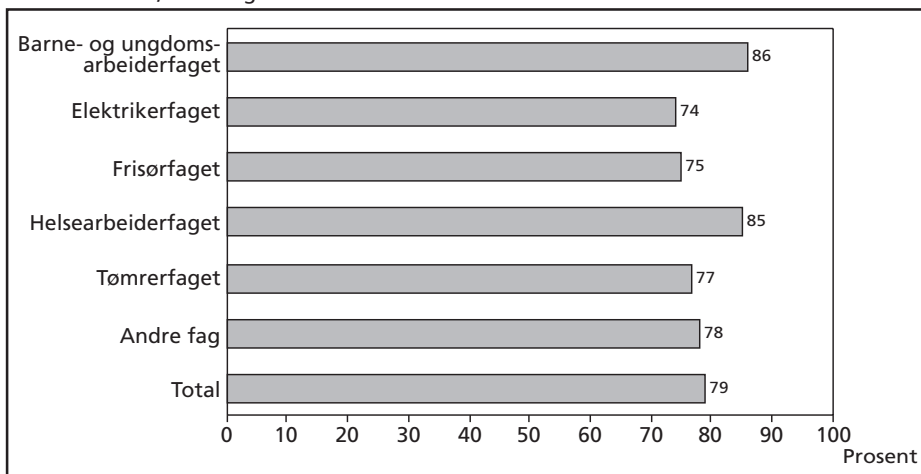
I de påfølgende avsnittene vil vi gå systematisk igjennom hvordan de to fagene skårer på de mest sentrale spørsmålene i Lærlingundersøkelsen.

Tilknytning til faget

Kanskje de viktigste spørsmålene i Lærlingundersøkelsen er de spørsmålene som fanger opp om læretiden bidrar til å utvikle en identitet og en tilknytning til faget. Her skårer både helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget svært godt. Som vi skal se litt lenger ned, står dette – i hvert fall tilsynelatende – litt i motstrid til et annet funn, nemlig at halvparten av lærlingene kan tenke seg høyere utdanning.

En høy andel i alle fag har i svært stor eller stor grad lyst til å skaffe seg jobb i faget sitt, men andelen er særlig høy i barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget. Disse to fagene kommer også signifikant positivt ut i multivariate analyser av dette spørsmålet (ibid., s.34). Dette tyder på at læretiden stimulerer interessen for faget og yrket.

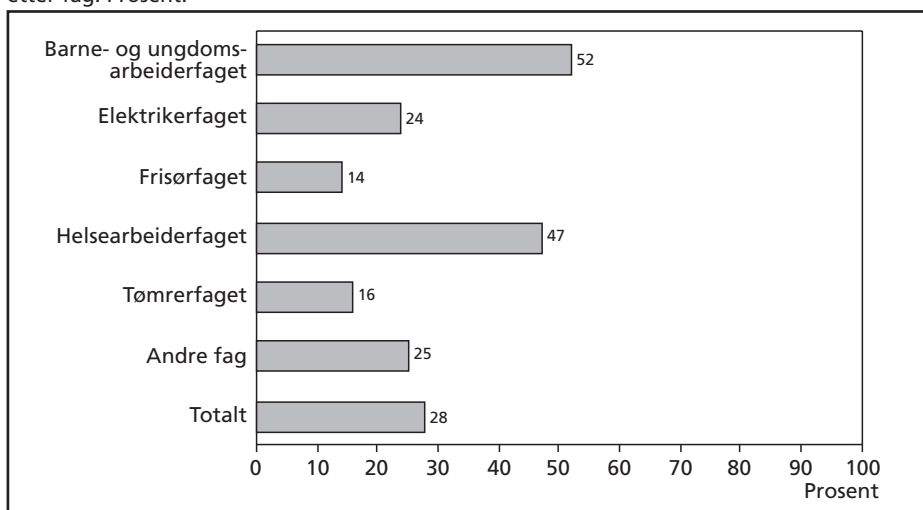
Figur 4.1 Andel lærlinger som i svært stor eller stor grad har lyst til å skaffe seg jobb i faget sitt etter læretiden, etter fag. Prosent.



Mange ønsker høyere utdanning

Samtidig synes ikke fagbrevet å være det endelige utdanningsmålet for mange av lærlingene i disse to fagene. Så mange som halvparten av lærlingene i barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget ønsker å ta høyere utdanning som videreutdanning i faget sitt. Begrepet «faget» kan derfor mer være å forstå som arbeidsfeltet enn som selve lærefaget i denne sammenhengen. Tidligere forskning viser at de som har tatt fagbrev innenfor helse- og sosialfag (i Reform 94-strukturen), ofte har jobber hvor kompetansen som fagopplæringen ga, er relevant, men hvor fagbrevet ikke har vært hovedveien inn i yrket (Hagen et al. 2008).

Figur 4.2 Andel lærlinger som ønsker å ta høyere utdanning som videreutdanning i faget sitt, etter fag. Prosent.



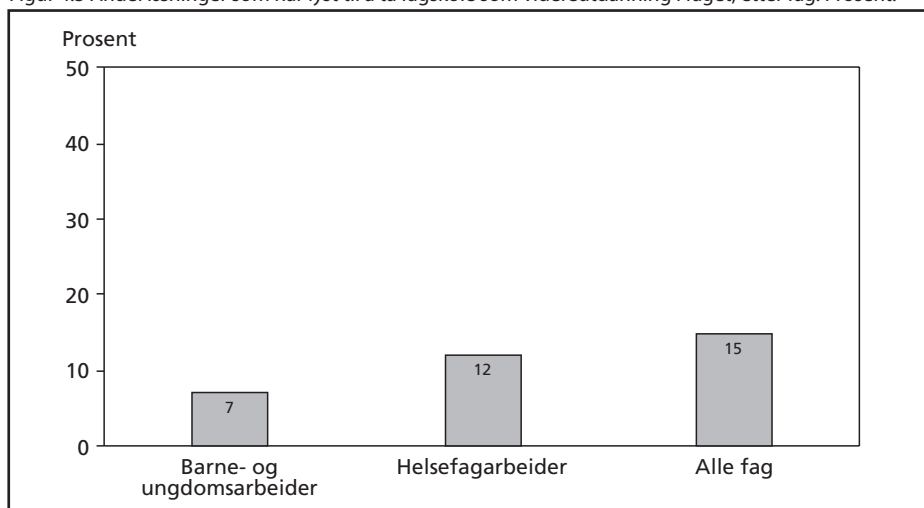
De to fagene barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget skiller seg markant ut fra andre fag. Det er sannsynlig at dette har sammenheng med yrkeshierarkiet i de aktuelle delene av arbeidslivet, hvor det stilles krav om relevant høyere utdanning for å få varig ansettelse i flere typer stillinger. At det ikke er mulig å kvalifisere seg til disse stillingene gjennom arbeidserfaring, bidrar trolig til den sterke interessen for høyere utdanning blant lærlinger i disse to fagene.

Hvis halvparten av lærlingene faktisk går videre og skaffer seg høyere utdanning etter fullført fagbrev, fungerer fagbrevet i stor grad som en plattform for høyere utdanning. I så tilfelle vil fagopplæringen få en helt annen rolle enn dersom den først og fremst skal kvalifisere for yrkesutøvelse. Det kan ha betydning for hvordan man tenker innhold i fagopplæringen, og hvordan man tenker overgang til studiekompetanse, som i dag krever relativt omfattende tilleggsutdanning og ikke er omfattet av den generelle retten til videregående opplæring. Enkelte fylkeskommuner tilbyr imidlertid påbygging til studiekompetanse etter fagbrevet.

Noen ønsker fagskoleutdanning

Fagskolene framstår som en mindre sentral videreutdanningsvei for lærlingene enn høyere utdanning. Det er færre lærlinger som har lyst til å ta fagskoletilbud etter læretiden, enn som har lyst til å ta høyere utdanning. I utvalget som helhet er det 15 prosent av lærlingene som har lyst til å ta fagskole som videreutdanning i faget sitt. Blant helsearbeiderlærlingene er andelen 12 prosent, noe som ikke skiller seg signifikant fra gjennomsnittet på 15 prosent. I barne- og ungdomsarbeiderfaget er det færre som har lyst til å ta fagskoleutdanning, kun 7 prosent. Dette kan ha sammenheng med at fagskoletilbudet både er mindre utviklet og mindre kjent innenfor oppvekstsektoren.

Figur 4.3 Andel lærlinger som har lyst til å ta fagskole som videreutdanning i faget, etter fag. Prosent.



Tilfredshet med opplæring i skole og på arbeidsplassen

Barne- og ungdomsarbeiderlærlingene er de lærlingene som er mest fornøyde med opplæringen de fikk på skolen som forberedelse til opplæringen i arbeidslivet. 74 prosent er svært fornøyde eller fornøyde, mens gjennomsnittet for alle lærlinger er 50 prosent. Helsearbeiderlærlingene er også mer positive enn gjennomsnittet med 62 prosent svært fornøyde eller fornøyde. Forskjellene kan henge sammen med fagenes karakter. Et fag som barne- og ungdomsarbeider er et fag hvor eksplisitt refleksjon over egen handlemåte i yrkesutøvelsen er sentralt også i læretiden. Det ligner kanskje mer på skolens måte å utvikle kompetanse på enn hva som er tilfellet i fag som tømmer, hvor man i større grad utvikler sin kompetanse ved selve utførelsen av arbeidet i et faglig fellesskap. Samtidig kan den faglige bredden på Vg2-kurset, utstyrssituasjonen, læreplanens relevans og andre forhold spille inn.

Lærlingene er generelt svært fornøyde med opplæringen de får på arbeidsplassen. 78 prosent av alle lærlinger er svært fornøyde eller fornøyde med opplæringen. I barne- og ungdomsarbeiderfaget er andelen 85 prosent, altså over gjennomsnittet, mens helsearbeiderfaget ligger omtrent på gjennomsnittet med 77 prosent svært fornøyde eller fornøyde.

Faglig utvikling

Læring blir stimulert av å bli satt til oppgaver som gir utfordringer, men som man samtidig har forutsetninger for å mestre. En progresjon i arbeidsoppgaver i løpet av læretiden stimulerer dermed læringen, samtidig som det er en tilbakemelding fra lærebedriften om at man er i en tilfredsstillende faglig utvikling. I Lærlingundersøkelsen er dette blant annet forsøkt fanget opp med et spørsmål om i hvilken grad man blir satt til oppgaver som er interessante i den faglige opplæringen. Barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget skårer her omtrent på linje med øvrige fag. 66 prosent av barne- og ungdomsarbeiderlærlingene og 61 prosent av helsearbeiderlærlingene er svært fornøyde eller fornøyde, mens gjennomsnittet for alle fag er på 64 prosent. Det kan ses som et litt negativt funn at ikke flere synes at de får interessante oppgaver. I barne- og ungdomsarbeiderfaget er 24 prosent i svært stor grad fornøyde, 42 prosent i stor grad fornøyde, 27 prosent i noen grad fornøyde, mens 7 prosent er i liten grad fornøyde eller ikke fornøyde i det hele tatt. I helsearbeiderfaget er 22 prosent i svært stor grad fornøyde, 38 prosent i stor grad fornøyde, 29 prosent i noen grad fornøyde, mens 11 prosent er i liten grad fornøyde eller ikke fornøyde i det hele tatt.

Faktorer som oppleves som viktige for læring

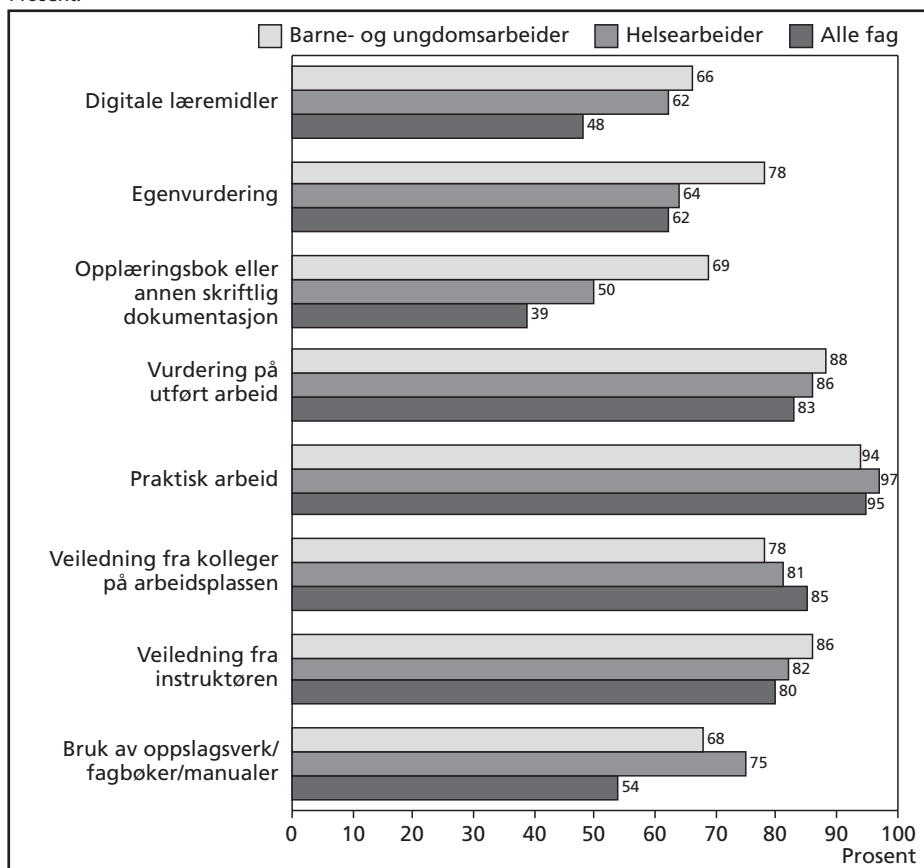
Det er store forskjeller mellom fagene i lærlingenes oppfatninger av hvilke faktorer som er viktige for deres læring. Dette har igjen sammenheng med hvordan opplæringen

planlegges, og hvilke virkemidler/læringsmåter som står sentralt i utviklingen av kompetanse i de ulike fagene.

I alle fag er det likevel praktisk arbeid som anses som den viktigste faktoren for læringen på arbeidsplassen (95 prosent i gjennomsnitt). Også veiledning fra instruktør (80 prosent) og kolleger (85 prosent) og vurdering på utført arbeid (83 prosent) er viktig i alle fag.

I barne- og ungdomsarbeiderfaget og i helsearbeiderfaget er det også disse faktorene som skårer høyest.

Figur 4.4 Andel som oppgir at ulike faktorer er viktige for egen læring i svært stor eller stor grad. Prosent.



Derimot skiller lærlingene i barne- og ungdomsarbeiderfaget og i helsearbeiderfaget seg ut med en større vekt på skriftlige kilder for læring. Dette ser man blant annet på spørsmålene om betydningen av oppslagsverk/fagbøker/manualer og om digitale læremidler. Her ligger barne- og ungdomsarbeiderfaget (68 prosent) og helsearbeiderfaget

(75 prosent) langt over gjennomsnittet på 54 prosent. Når det gjelder digitale læremidler, er mønsteret det samme: Lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget (66 prosent) og helsearbeiderfaget (62 prosent) ligger langt over gjennomsnittet på 48 prosent.

Opplæringsbok og annen skriftlig dokumentasjon føyer seg inn i det samme mønsteret. Slik skriftlig dokumentasjon oppleves som betydelig viktigere i barne- og ungdomsarbeiderfaget (69 prosent) og helsearbeiderfaget (50 prosent) enn i andre fag. For eksempel er det bare 24 prosent i tømrerfaget som opplever slik dokumentasjon som viktig i stor eller svært stor grad. Også når det gjelder egenvurdering, ligger barne- og ungdomsarbeiderfaget klart over gjennomsnittet i vurderingen av det som en faktor for læring, mens helsearbeiderfaget ligger omtrent på gjennomsnittet.

Opplæringsbok eller andre former for skriftlig dokumentasjon av opplæringen brukes i mye større utstrekning i barne- og ungdomsarbeiderfaget enn i andre fag. Nesten alle lærlingene bruker slik skriftlig dokumentasjon, og hele 69 prosent bruker det i svært stor eller stor grad. Gjennomsnittet for alle fag er 47 prosent. Helsearbeiderfaget ligger nær gjennomsnittet med 51 prosent. Jo mer skriftlig dokumentasjon brukes, desto mer meningsfullt opplever lærlingene det. Det kan enten tolkes som at man vil få et mer positivt forhold til å bruke skriftlig dokumentasjon av å bruke det mer, eller at man i dag bruker slik dokumentasjon mye i de fag og lærebedrifter hvor det er meningsfullt, men ikke andre steder.

Læreplanen styrer opplæringen mer i de to fagene enn i andre fag

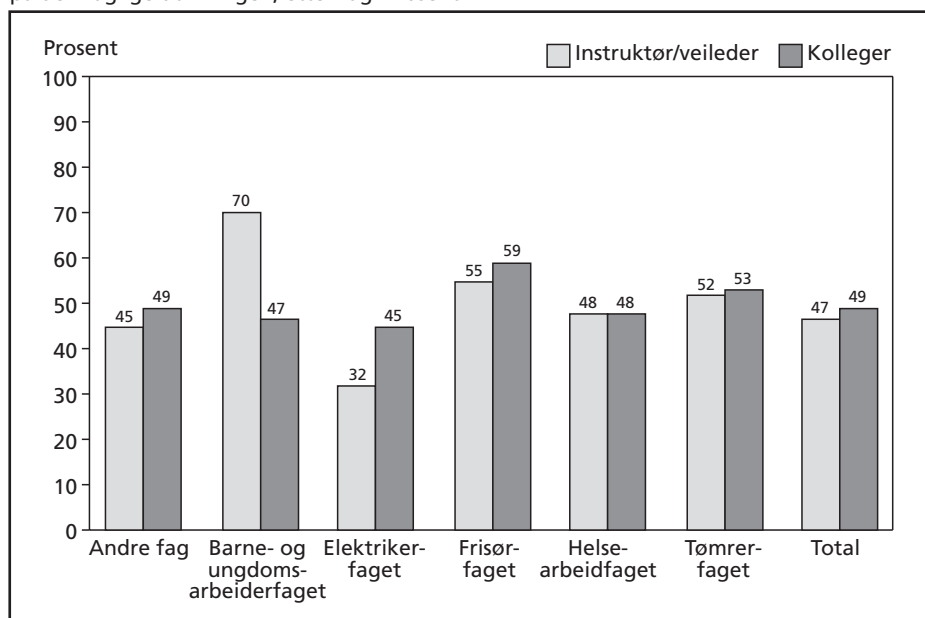
Læreplanen styrer opplæringen i barne- og ungdomsarbeiderfaget mer enn opplæringen i de fleste andre fag, i hvert fall slik lærlingene opplever det. 58 prosent av lærlingene i dette faget svarer at instruktøren/veilederen og de selv bruker læreplanen i svært stor eller stor grad når de skal planlegge opplæringen. Gjennomsnittet for alle fag er på 34 prosent. Også helsearbeiderfaget ligger noe over gjennomsnittet med 42 prosent. Legger man til dem som svarer i noen grad, stiger andelen for barne- og ungdomsarbeiderfaget til 84 prosent, helsearbeiderfaget til 73 prosent og for alle fagene samlet til 65 prosent.

Barne- og ungdomsarbeiderlærlingene opplever i større grad enn lærlinger i andre fag at de har fått den opplæringen de skulle ha fått i henhold til målene i læreplanen. 67 prosent svarer i svært stor grad eller stor grad, mens gjennomsnittet er på 51 prosent. Helsearbeiderlærlingene ligger omtrent på gjennomsnittet, med en skåre på 48 prosent. Legger man til dem som svarer i noen grad, blir tallene 89 prosent for barne- og ungdomsarbeiderfaget, 84 prosent for helsearbeiderfaget og 81 prosent for alle fag. Kjennskapen til læreplanen er større i barne- og ungdomsarbeiderfaget enn ellers, dette gjør det lettere for barne- og ungdomsarbeiderlærlingene å vurdere spørsmålet.

Tilbakemelding og veiledning

Barne- og ungdomsarbeiderfaget skiller seg markant ut fra de andre fagene med et mye mer tydelig instruktør-lærling-forhold. Mens øvrige kolleger i de andre fagene ofte er likeså viktige for å gi veiledning eller tilbakemelding, har svært mange av barne- og ungdomsarbeiderlærlingene fått slik veiledning/tilbakemelding av sin instruktør/veileder.

Figur 4.5 Andel som i svært stor eller stor grad får regelmessig veiledning og tilbakemelding på den faglige utviklingen, etter fag. Prosent.



Som figur 4.5 viser, er helheten i læringsmiljøet vel så viktig som relasjonen instruktør-lærling i de fleste fag, deriblant helsearbeiderfaget. Dette kan ha betydning for hvordan man skal stimulere til økt kvalitet i opplæringen i bedrift, blant annet at spekteret av tiltak bør inkludere mer enn bare individuelle tiltak rettet mot instruktør.

Vurdering

I henhold til vurderingsforskriften skal lærlingene minst en gang i halvåret ha en samtale om sin utvikling i forhold til kompetansemålene for faget. Lærlingene som har svart på Lærlingundersøkelsen, er stort sett andreårslærlinger og skulle ut fra forskriften ha hatt to eller tre samtaler. Under halvparten av lærlingene totalt sett har hatt så mange som tre samtaler. Det kan tyde på at formelle vurderingssamtaler holdes i mindre grad enn forutsatt i forskriften, men begrepet vurderingssamtale blir trolig ikke like godt forstått over alt. Det kan være en metodisk feilkilde.

I barne- og ungdomsarbeiderfaget har 55 prosent hatt tre samtaler eller flere, 21 prosent har hatt to samtaler, 18 prosent har hatt én samtale, og 5 prosent har ikke hatt noen samtaler. I helsearbeiderfaget har 51 prosent hatt tre samtaler eller flere, 29 prosent har hatt to samtaler, 13 prosent én samtale og 7 prosent ingen samtaler. Begge fag ligger over gjennomsnittet på 42 prosent som har hatt tre eller flere samtaler.

Litt over fire av ti lærlinger (43 prosent) mener at vurderingssamtalene i svært stor eller stor grad har gjort at de har blitt bedre i faget. Barne- og ungdomsarbeiderlærlingene skiller seg ut ved at hele 68 prosent mener at vurderingssamtalene i svært stor eller stor grad har gjort dem bedre i faget. 53 prosent av lærlingene i helsearbeiderfaget mener det samme, også dette over gjennomsnittet.

Trivsel på arbeidsplassen

Mens spørsmålene som er omtalt over, mest handler om faglige og læringsmessige forhold, inneholder Lærlingundersøkelsen også spørsmål om lærlingenes trivsel med de sosiale forholdene på arbeidsplassen. Her er resultatene positive. Ni av ti lærlinger (89 prosent) som har svart på undersøkelsen, trives svært godt eller godt på arbeidsplassen. Barne- og ungdomsarbeiderfaget (86 prosent) og helsearbeiderfaget (85 prosent) er ikke noen unntak. De øvrige 14–15 prosentene i disse to fagene trives ikke så godt.

Tabell 4.1 Trives du godt på arbeidsplassen? Etter fag. Prosent.

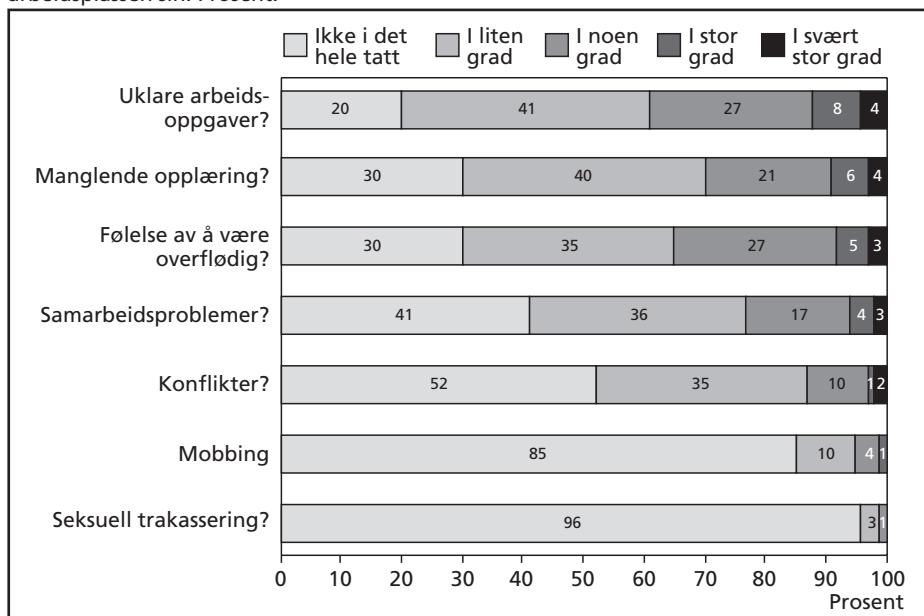
	Barne- og ungdomsarbeiderfaget	Helsearbeiderfaget
Trives svært godt	53	45
Trives godt	33	40
Trives litt	8	12
Trives ikke noe særlig	4	3
Trives ikke i det hele tatt	2	0
SUM	100	100

En annen indikator på trivsel er om lærlingen ønsker å fortsette på arbeidsplassen sin etter endt læretid, hvis det skulle være mulig. 61 prosent av lærlingene i barne- og ungdomsarbeiderfaget kan tenke seg det i svært stor eller stor grad, og ytterligere 16 prosent i noen grad. De øvrige kan i liten grad eller ikke i det hele tatt tenke seg det. I helsearbeiderfaget er det 62 prosent som kan tenke seg det i svært stor eller stor grad, og ytterligere 18 prosent i noen grad. Generelt er det liten forskjell mellom fagene når det gjelder dette spørsmålet. De fleste lærlinger kan godt tenke seg å fortsette.

Lærlingundersøkelsen inneholder et spørsmålsbatteri om i hvilken grad man opplever ulike typer problemer på arbeidsplassen. Noen av disse dreier seg om sosiale

forhold, som konflikter, mobbing osv. Andre dreier seg mer om problemer i lærings-situasjonen. I de to fagene, i likhet med andre fag, er det flest som opplever forhold som uklare arbeidsoppgaver, manglende opplæring og en følelse av å være overflødig. Uklare arbeidsoppgaver oppleves i noen grad eller sterkere av 39 prosent av lærlingene i både barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget. Tilsvarende oppleves manglende opplæring i noen grad eller sterkere av 30 prosent i barne- og ungdomsarbeiderfaget og 35 prosent helsearbeiderfaget. Følelsen av å være overflødig deles i noen grad eller sterkere av 35 prosent av lærlingene i barne- og ungdomsarbeiderfaget og 32 prosent av lærlingene i helsearbeiderfaget.

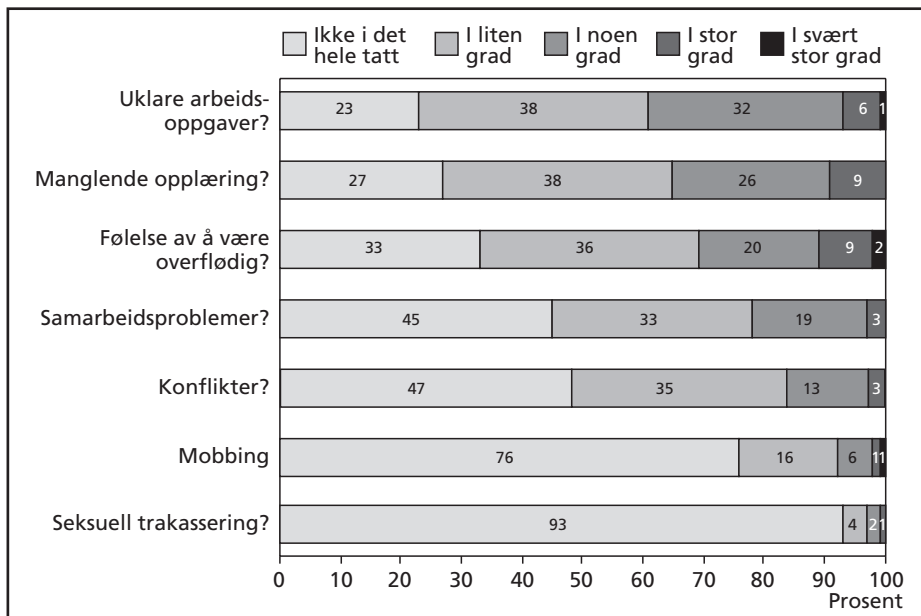
Figur 4.6 Andel lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget som opplever ulike forhold på arbeidsplassen sin. Prosent.



Noen av lærlingene opplever samarbeidsproblemer på arbeidsplassen. Det gjelder 23 prosent i barne- og ungdomsarbeiderfaget og 22 prosent i helsearbeiderfaget, regnet ut fra dem som opplever det i noen grad eller mer. Konflikter oppleves tilsvarende av 13 prosent i barne- og ungdomsarbeiderfaget og 17 prosent i helsearbeiderfaget.

Mobbing er dekket med flere spørsmål i undersøkelsen enn det som er vist i figur 4.6 og 4.7. Ut fra spørsmålene kan mobbing defineres vidt eller smalt. Med en vid definisjon inkluderer man dem som opplever det en sjelden gang eller oftere. Dette gjelder 17 prosent av lærlingene totalt sett, men kun 5 prosent i barne- og ungdomsarbeiderfaget og 14 prosent i helsearbeiderfaget. En snevrere definisjon fanger imidlertid fenomenet

Figur 4.7 Andel lærlinger i helsearbeiderfaget som opplever ulike forhold på arbeidsplassen sin. Prosent.



bedre.¹² Denne definisjonen inkluderer kun dem som opplever at de har blitt mobbet på arbeidsplassen to til tre ganger eller mer i måneden i løpet av de siste månedene. 4 prosent av lærlingene totalt sett blir mobbet på arbeidsplassen ut fra en slik definisjon. I barne- og ungdomsarbeiderfaget er tilsvarende andel 1 prosent og i helsearbeiderfaget 3 prosent. Mobbing på arbeidsplassen er med andre ord et lite omfattende problem i de to fagene.

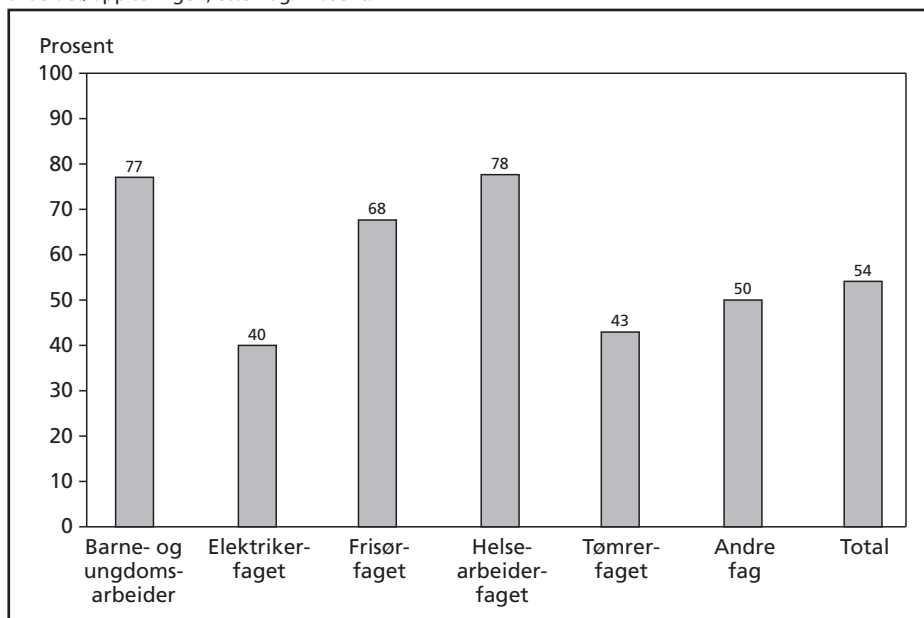
2 prosent av lærlingene i barne- og ungdomsarbeiderfaget og 3 prosent i helsearbeiderfaget har opplevd seksuell trakassering i noen grad eller mer.

Medbestemmelse

Medbestemmelse over egen arbeids- og opplæringssituasjon har en egen verdi, men kan også bidra at lærlingen reflekterer over hvordan opplæringen/arbeidet best kan skje og blir mer aktiv. De to fagene barne- og ungdomsarbeider og helsefagarbeider skiller seg her ut fra gjennomsnittet, med en vesentlig sterkere involvering av lærlingene i planleggingen av arbeidet/opplæringen.

¹² For en diskusjon av dette, se Nyen et al. 2011:46–48 med henvisninger til annen litteratur.

Figur 4.8 Andel lærlinger som i stor grad eller svært stor grad deltar aktivt i planleggingen av arbeidet/opplæringen, etter fag. Prosent.



De fagene hvor lærlingene er mest involvert i planleggingen av opplæringen, er samtidig de fagene hvor flest lærlinger har hatt behov for å snakke med noen om rettighetene sine. I gjennomsnitt har om lag én av tre (35 prosent) lærlinger hatt behov for å snakke med noen om rettighetene sine. Blant de store fagene er denne andelen høyest i frisørfaget med 56 prosent og helsearbeiderfaget med 55 prosent, fulgt av barne- og ungdomsarbeiderfaget med 41 prosent.

4.3 Oppsummering

Målt etter Lærlingundersøkelsens mål på kvalitet i arbeids- og læringsmiljøet gjør særlig barne- og ungdomsarbeiderfaget, men også helsearbeiderfaget, det godt. Lærlingene trives sosialt, de vil gjerne fortsette å jobbe i faget, og de er fornøyde med opplæringen. Dette deler de med lærlinger i andre fag. Derimot er lærlingene i barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget mer fornøyde med opplæringen i skole som forberedelse til læretiden. De opplever en bedre sammenheng mellom det de har lært på skolen, og det de lærer i arbeidslivet. De to fagene skiller seg også ut med å legge mer vekt på skriftlig dokumentasjon, ved å forholde seg nært til læreplanen, ved en sterkere grad av formalisering av tilbakemelding og vurdering og ved at lærlingene involveres

mer i planleggingen av opplæringen. Hvor nær sammenheng slike forhold har med kvalitet i fagopplæringen, kan, som nevnt i kapittel 4.1, diskuteres. På mange måter oppfyller disse to fagene i større grad de formelle forventninger og krav som ligger i lov, forskrift, læreplan og andre styringsdokumenter, enn de fleste andre fag. Det er grunn til å knytte dette til at disse arbeidsområdene har en sterk tradisjon for skoleutdanning og elevrolle i opplæringen. Det gjelder utdanningene til både førskolelærere, sykepleiere, vernepleiere og til hjelpepleiere.

Et særtrekk ved de to fagene er at de i langt større grad enn andre fag synes å være et utgangspunkt for å ta høyere utdanning. Hver annen lærling i de to fagene har lyst til å ta høyere utdanning. I sektorer som helse og omsorg med stort behov for arbeidskraft kan presset mot å ta høyere utdanning være en utfordring for å rekruttere nok arbeidskraft på kort sikt. Overgangene mellom fagopplæringen og høyere utdanning kan her være tidkrevende og vanskelige.

5 Oppsummering og diskusjon

Innledningsvis i denne rapporten stilte vi tre spørsmål:

1. Dekker læreplanene kommunesektorens kompetansebehov på kort og lang sikt?
2. Hvordan kan kommunene forbedre sin måte å være lærebedrift på i disse fagene?
3. Hvilke fagskoletilbud har kommunale arbeidsgivere behov for framover? Hvilke anbefalinger kan gis når det gjelder å forbedre eksisterende og utvikle nye tilbud?

I de foregående kapitlene er spørsmålene belyst ved hjelp av tre datakilder: kvantitative spørreundersøkelser, kvalitative intervjuer og analyser av data fra Lærlingundersøkelsen. I dette kapitlet vil vi se datamaterialet i sammenheng og sammenfatte hovedfunnene i prosjektet.

5.1 Er lærefagene relevante?

Hovedinntrykket fra undersøkelsen er at arbeidsgiverne opplever at fagene er relevante for det arbeidet som skal gjøres. Det betyr imidlertid ikke nødvendigvis at de er godt kjent med innholdet i læreplanene. Spørreundersøkelsene viser tvert imot at dette ikke er tilfelle. Under halvparten av oppvekstsjefene har god kjennskap til innholdet i læreplanene, blant pleie- og omsorgssjefene er det derimot noe bedre kjennskap til hva læreplanene inneholder. Når arbeidsgiverne uttaler seg om fagenes relevans uten å kjenne innholdet i læreplanene, baserer de seg på vurderinger av kvaliteten i det arbeidet som utføres, dels av lærlingene i faget og dels av ferdig utdannede fagarbeidere. Vurderingene kan være basert på egne observasjoner og vurderinger eller på tilbakemeldinger fra andre. I de kvalitative intervjuene hører vi at de som har fagbrev, utfører jobben på en annen måte enn de ufaglærte. Eksempelvis blir det nevnt at de har et teoretisk grunnlag, er mer reflektert og har en tydeligere yrkesbevissthet.

Arbeidsgiverne opplever fagene som relevante

Vi beskrev innledningsvis hvordan både helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget må finne en plass mellom profesjoner og ufaglærte. I den sammenheng

er det interessant å se hvordan kommunalsjefene vurderer behovet for arbeidskraft framover. I begge sektorene framstår behovet for fagkompetanse som stort, mens behovet for ufaglærte er begrenset. I pleie- og omsorgssektoren er det et stort behov for å rekruttere personer med høyere utdanning, men behovet for å rekruttere fagarbeidere er nesten like stort. I oppvekstsektoren er det generelle rekrutteringsbehovet mindre. Behovet for høyt utdannet arbeidskraft oppleves likevel fra arbeidsgivernes side å være klart større enn behovet for å rekruttere fagarbeidere. Et tydelig uttrykk for helsearbeiderfagets relevans er at nesten alle (97 prosent) pleie- og omsorgssjefene mener at faget i dag har enten svært stor eller ganske stor betydning for å dekke sektorens behov for arbeidskraft og kompetanse. Blant oppvekstsjefene er den tilsvarende andelen noe lavere, men likevel høy (84 prosent). I begge sektorene er det også bred enighet om at det vil øke kvaliteten i tjenestene dersom flere ansatte får fagbrev. Alt i alt peker dette i retning av at fagene oppleves som relevante. Samtidig viser tallene fra spørreundersøkelsen at helsearbeiderfaget har en sterkere posisjon enn barne- og ungdomsarbeiderfaget. Disse tendensene finner vi også igjen i det kvalitative materialet. Dette har trolig mest sammenheng med at helsearbeiderfaget går inn i en posisjon som er opparbeidet av hjelpepleierne over mange årtier. Det gir seg også utslag i at det stilles ulike formelle krav til faglig kompetanse for fast ansettelse i de to sektorene.

Jobbmulighetene etter endt opplæring er usikre

Når fagene oppleves som relevante samtidig som det er et stort behov for arbeidskraft, kunne man forvente at lærlingene i stor grad fikk tilbud om jobb etter endt læretid. Slik er det imidlertid ikke. Over halvparten av pleie- og omsorgssjefene svarer riktig nok at lærlingene «som regel» får tilbud om jobb i kommunen. Vi har ikke data fra denne undersøkelsen om hva slags stillinger eller hvor store stillingsbrøker dette dreier seg om. Ut fra de kvalitative intervjuene og ut fra andre undersøkelser kan vi anta at det i mange tilfeller er snakk om deltidsstillinger. Når det gjelder barne- og ungdomsarbeiderlærlingene, svarer under 40 prosent av oppvekstsjefene at lærlingene «som regel» får tilbud om jobb i kommunen etter endt læretid.

Disse funnene bekrefter funn fra tidligere undersøkelser som viser at fagopplæringen fremdeles har en betydelig svakere forankring i helse- og sosialsektoren enn i andre deler av norsk arbeidsliv. Dette viser seg ved at det er mindre vanlig å få tilbud om jobb etter endt læretid, og at fagopplæringen så langt ikke har etablert seg som den vanlige veien inn i yrket. Det er fremdeles vanlig å rekruttere personell på nivået under profesjonene som ufaglærte assistenter. Det gjelder begge sektorene, og spesielt i oppvekstsektoren. Stillingsstrukturen, med en stor andel deltidsstillinger, er tilpasset dette. I 2008 gjennomførte Fafo en survey blant fagarbeidere, seks år etter at de tok fagbrev (Hagen, Nadim & Nyen 2008). Undersøkelsen viste at en stor andel med fagbrev i helse- og sosialfag befant seg i jobber der kompetansen de fikk gjennom fagopplæringen,

ble opplevd som relevant, men at både personer med høyere utdanning og ufaglærte kunne gjøre samme jobb.

Fra sektorens side er det viktige spørsmålet som må diskuteres, i hvilken grad gjeldende regelverk og bemanningsnormer ivaretar hensynet til kvalitet på en god måte.

Usikkerhet om videre karriere påvirker søkningen til faget

For dem som er i et utdanningsløp, er det klart at usikkerheten om mulighet til å få jobb vil påvirke både rekrutteringen til yrket og motivasjonen for å fullføre utdanningen. Her ligger kanskje en del av forklaringen på at en høy andel av elevene som begynner på helse- og sosialfag, ikke begynner i lære, men søker påbygging til generell studiekompetanse. I den sammenheng er det interessant å merke seg funnene fra Lærlingundersøkelsen. Det store flertallet av lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget og i helsearbeiderfaget er svært interessert i å jobbe i faget sitt etter læretiden. Det tyder på at de som begynner i lære, utvikler en sterk identifikasjon og tilknytning til yrket og faget. Samtidig ser vi at så mange som halvparten av lærlingene ønsker å ta høyere utdanning eller videreutdanning. Samlet sett tyder disse funnene på at det er behov for å se nærmere både på jobbmuligheter og på muligheter for videre utdanning om man vil sikre en god rekruttering til disse fagene også i framtiden. Når faget oppleves som relevant for å dekke behovene i sektoren, må det være et mål å få flere unge til å velge disse fagene. For at utdanningsvalget skal være attraktivt, må imidlertid fagbrevet gi muligheter, ikke framstå som en omvei eller i verste fall en blindvei.

5.2 Kommunene som lærebedrifter

Det er for tiden stor politisk oppmerksomhet om omfanget av læreplasser. Mangel på læreplasser blir omtalt som en viktig årsak til frafall og forsinkelser i yrkesfagene. Det er derfor viktig å få informasjon om kommunenes inntak av lærlinger, erfaringer med å være lærebedrift og faktorer som er viktige for å gi god opplæring. Et interessant funn i denne undersøkelsen er utbredelsen av lærlingordningen i kommunesektoren. 94 prosent av kommunene i utvalget har lærlinger i helsearbeiderfaget, mens 82 prosent av kommunene har lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Blant kommunene som ikke har lærlinger, oppgis mangel på søkere en hovedforklaring. Det at mange kommuner har lærlinger, betyr ikke at antall læreplasser ikke kunne vært høyere. Når flere kommuner opplever at det er mangel på søkere, kan det imidlertid tyde på at debatten om læreplasser ikke bare bør handle om kvantitet, men i noen grad bør dreies mot hvordan en kan gjøre det attraktivt å bli lærling i disse fagene og mot organiseringen

av og innholdet i opplæringen. Sist, men ikke minst er det viktig å diskutere hvilke muligheter som finnes for unge som velger disse fagene etter at de har tatt fagbrevet.

Tid til veiledning og oppfølging av lærlingen

Fra arbeidsgiversiden oppleves stort tidspress i arbeidet som den viktigste hindringen for å gi god opplæring for lærlingene, både i pleie- og omsorgssektoren og i oppvekstsektoren. Fra tidligere undersøkelser vet vi at god oppfølging av lærlingene er en av de viktigste faktorene for å sikre kvalitet i opplæringen. Selv om Lærlingundersøkelsen viser at flertallet av lærlingene er tilfreds, er det likevel et klart forbedringspotensial når det gjelder oppfølgingen av lærlinger. 30 prosent av lærlingene i barne- og ungdomsarbeiderfaget og 32 prosent av lærlingene i helsearbeiderfaget opplever at opplæringen er mangelfull. Det er viktig at ansvaret for lærlingen er tydelig forankret hos en instruktør eller veileder. Samtidig vet vi at ikke bare den som formelt har ansvaret, men også kolleger som arbeider sammen med lærlingen har stor betydning for lærings situasjonen. Tall fra Lærlingundersøkelsen viser at for lærlingene i barne- og ungdomsarbeiderfaget spiller instruktør/veileder en særlig viktig rolle i lærings situasjonen. For lærlinger i helsearbeiderfaget spiller imidlertid øvrige kolleger en like viktig rolle når det gjelder å få tilbakemelding og vurdering på arbeidet. Forskjellene mellom fagene har sannsynligvis sammenheng med organiseringen av arbeidet. For lærlingene i barne- og ungdomsarbeiderfaget er veilederen trolig mer tilgjengelig på arbeidsplassen i det daglige. Lærlingene i helsearbeiderfaget jobber ofte turnus, og vil ikke alltid arbeide samtidig eller på samme sted som veilederen. Da blir kontakten med kollegene som til enhver tid er på jobb viktig. Det understreker betydningen av at tiltak med sikte på å utvikle kvaliteten i lærebedriften må rette seg mot arbeids- og læringsmiljøet som helhet, og ikke begrense seg til individuelle tiltak rettet mot den enkelte instruktør eller veileder.

Fra arbeidsgivers side, blir det i undersøkelsen lagt vekt på lærlingenes ansvar for å ta initiativ, stille spørsmål og vise interesse for faget og yrket. For at dette skal være mulig, må det være personer til stede som man kan spørre om råd og som har tid til å svare. Videre er trygghet i opplærings situasjonen en viktig forutsetning for at lærlingen skal våge å vise initiativ. Det understreker også betydningen av å klargjøre roller og ansvar. De som møter lærlingen i det daglige må være klar over at lærlingen er i en opplærings situasjon.

Dette prosjektet gir ikke grunnlag for å si hvordan arbeidet med opplæring av lærlinger kan organiseres for å frigjøre tid til veiledning og oppfølging av lærlingene. Ett tiltak som trolig vil være viktig er å forsøke å begrense omfanget av administrative oppgaver og ekstern kommunikasjon som tar tid og oppmerksomhet bort fra lærlingen og opplærings situasjonen. De kvalitative intervjuene tyder på at en lærlingkoordinator eller et opplæringskontor som kan avlaste veilederne og enhetene for administrative oppgaver og ekstern kontakt med skoler og fagopplæringskontoret i fylket, oppleves

som en ressurs. Fra tidligere undersøkelser vet vi at det å ha gode administrative rutiner og en struktur for lærlingordningen sentralt i kommunen har stor betydning for å sikre stabilitet og robusthet i inntak og opplæring av lærlinger (Hagen & Nyen).

Innholdet i arbeidsoppgavene

Lærlingundersøkelsen viser at lærlingene opplever at den praktiske arbeidsutførelsen er den viktigste kilden til læring. Det gjelder for lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget og i helsearbeiderfaget, som for lærlinger i alle andre fag. Det understreker betydningen av at arbeidsoppgavene må være tilpasset lærlingenes nivå. De må ha muligheter for å mestre, samtidig som de må få faglige utfordringer. I lys av dette er det et viktig funn at nesten fire av ti lærlinger, i begge fagene, opplever å ha uklare arbeidsoppgaver. For kommunene, både som arbeidsgivere og som opplæringsansvarlige, må det også være en tankekor at så mange av lærlingene oppgir at de føler seg overflødige på arbeidsplassen. Det gjelder for 35 prosent i barne- og ungdomsarbeiderfaget og for 32 prosent i helsearbeiderfaget. Igjen peker dette på at en viktig utfordring for kommunen som lærebedrift er å sikre at lærlingene får arbeidsoppgaver som bidrar til at de blir involvert i arbeidsfellesskapet og får muligheter til faglig og personlig utvikling.

Arbeidsgivers kjennskap til innholdet i læreplanene er en viktig forutsetning for at lærlingene skal få arbeidsoppgaver som er utviklende og faglig relevante. Vel seks av ti pleie- og omsorgssjefer oppgir at de kjenner innholdet i læreplanene for helsearbeiderfaget ganske godt eller bedre. Blant oppvekstsjefene oppgir kun 42 prosent at de kjenner læreplanen til barne- og ungdomsarbeiderfaget ganske godt eller bedre. Det er derfor mye som tyder på at økt kunnskap om innholdet i læreplanene vil være et viktig tiltak for å sikre at lærlingene får oppgaver som sikrer god faglig progresjon.

Overgang fra skole til arbeidsliv

De fleste lærlingene opplever stor grad av tilfredshet med opplæringen de får på arbeidsplassen. I den grad de opplever utfordringer handler det, som vi har sett, blant annet om uklare arbeidsoppgaver og at de føler seg overflødige på arbeidsplassen. Det er også interessant at lærlingene selv er godt fornøyde med den opplæringen de fikk på skolen som forberedelse til arbeidslivet. På dette området skiller de seg positivt ut fra lærlinger i andre fag.

Når vi derimot spør kommunene som arbeidsgivere, er de mindre positive i sin vurdering av hvor godt forberedt lærlingene er på det som venter dem i arbeidslivet. 21 prosent av oppvekstsjefene og hele 35 prosent av pleie- og omsorgssjefene mener at lærlingene er lite forberedt på hva som venter dem i læretida. I lys av dette er det viktig å diskutere hvilke forventninger kommunene som arbeidsgivere har til nye lærlinger. Hva vil det si å være forberedt på læretida? Hvordan kan skolen bidra til

at elevene blir bedre forberedt på overgangen fra skole til læretid? I hvilken grad er disse forventningene kommunisert fra kommunene til skolene? På hvilken måte kan kommunene selv bidra til at elevene blir bedre forberedt? Samarbeid mellom skole og arbeidsliv er viktig for å legge til rette for en bedre overgang fra skole til læretid. Ikke minst gir faget Prosjekt til fordypning (PTF) i Kunnskapsløftet en mulighet til å utvikle nye samarbeidsmodeller mellom skole og arbeidsliv (Dæhlen, Hagen og Hertzberg 2008; Dæhlen og Hagen 2010). Samarbeid kan handle om å etablere kontakt med potensielle lærlinger ved å tilby praksisopphold i kommunale virksomheter for elever som har valgt helse- og sosialfag, eller kommunene kan besøke skoler for å informere om arbeidsoppgaver, muligheter for lære-plass og forventninger til lærlinger mv. Også på dette området er det mye som tyder på at kommunene som lærebedrifter har et potensial som kan utnyttes bedre enn i dag.

5.3 Fagskoletilbudet

Ett av spørsmålene som er reist i prosjektet dreier seg om fagskoletilbudet i helse- og sosialfagene. Hvilke fagskoletilbud har kommunale arbeidsgivere behov for framover, og hva kan gjøres for å forbedre eksisterende og utvikle nye tilbud. Fagskoletilbudet er et tilbud om videreutdanning som bygger på videregående opplæring, men der det ikke stilles krav til generell studiekompetanse. Tilbudet vil derfor kunne fungere som et alternativ til høyere utdanning for personer med yrkesfaglig utdanning. Fagskoletilbudet skal være tett koblet til arbeidslivets behov. Tilbyderne kan være både offentlige og private. En offentlig godkjenningsordning skal sikre kvaliteten i tilbudene.

De fleste godkjente fagskoletilbudene retter seg i dag mot pleie- og omsorgssektoren. Det er derfor ikke overraskende at tilbudet også er betydelig bedre kjent blant pleie- og omsorgssjefene i kommunene enn blant oppvekstsjefene. Over halvparten av pleie- og omsorgssjefene har svært god eller ganske god kjennskap til fagskoletilbudet, mens bare 12 prosent av oppvekstsjefene har svært eller ganske god kjennskap til dette tilbudet. Dette gjenspeiler seg også i de kvalitative intervjuene, der informantene som er intervjuet har liten eller ingen kjennskap til dette tilbudet. Over 80 prosent av pleie- og omsorgssjefene har medarbeidere som har tatt fagskoleutdanning, og 60 prosent oppgir at fagskoletilbudet i meget stor eller ganske stor grad bidrar til å dekke kommunens behov for arbeidskraft og kompetanse. Til sammenligning oppgir kun én av fire oppvekstsjefer at de har ansatte som har tatt fagskoleutdanning, mens nær 20 prosent er usikre på om noen av de ansatte har slik utdanning. Kun 24 prosent oppgir at fagskoletilbud i dag i meget stor eller ganske stor grad bidrar til å dekke arbeidskraft- og kompetansebehovet i kommunen. Ulik kjennskap til fagskoletilbud handler imidlertid ikke bare om hvilke tilbud som så langt er etablert, men må også ses i sammenheng at

fagbrevet og fagarbeiderne har en sterkere posisjon i pleie- og omsorgssektoren enn i oppvekstsektoren.

Gjennom Lærlingundersøkelsen har vi informasjon om lærlingenes vurdering av fagskoletilbudet. Her ser vi at andelen som kan tenke seg å ta fagskoleutdanning er lavere enn andelen som har lyst til å ta høyere utdanning. Andelen som kan tenke seg å ta fagskoleutdanning blant helsefagarbeidere er omtrent på samme nivå som for alle lærlinger sett under ett. Blant lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget er andelen vesentlig lavere.

Datagrunnlaget er begrenset, og gir bare rom for å antyde noen mulige tiltak når det gjelder behovet for fagskoletilbud og hvordan det kan utvikles videre. Mye kan tyde på at det er behov for å synliggjøre de tilbudene som allerede finnes. I den sammenhengen er det imidlertid behov for mer kunnskap om hvilke muligheter videreutdanning fra fagskolene faktisk gir i arbeidslivet.

Smidigere overganger til høyere utdanning

Fagskoleutdanning er utformet som et alternativ til høyere utdanning. Det er et utdanningspolitisk mål at det for alle utdanningsgrupper skal finnes gode muligheter for videre kvalifisering, og i den sammenhengen vil det være viktig å utvikle dette tilbudet videre. Samtidig er det verdt å merke seg etterspørselen etter høyere utdanning, både blant arbeidsgivere og blant lærlinger. I helse- og sosialfag kommer dette også til uttrykk gjennom den store andelen elever som ikke begynner i lære, men som søker påbygging til generell studiekompetanse. I tillegg til å utvikle alternative utdanningsveier, er det derfor behov for å se på tiltak som kan bidra til å gjøre overgangene fra videregående opplæring til høyere utdanning smidigere, også for elever som velger å gå ut i lære.

Referanser

- Bogen, H. (1996). *Fagopplæring i kommunesektoren*. Fafo-rapport 209.
- Deichman-Sørensen, T., Høst, H., Michelsen, S., Nore, H., Olsen, O. J. & Tønder, A. H. (2011). *Provenemndenes arbeid med fag- og svenneprøver. En undersøkelse av fem fag*. Fafo-rapport 2011:11.
- Dæhlen, M. & Hagen, A. (2010). *Prosjekt til fordypning – mellom skole og arbeidsliv. Delrapport 2 Evalueringen av Kunnskapsløftet*. Fafo-notat 2010:23.
- Dæhlen, M., Hagen, A. & Hertzberg, D. (2008). *Prosjekt til fordypning – mellom skole og arbeidsliv. Delrapport 1 Evalueringen av Kunnskapsløftet*. Fafo-notat 2008:27.
- Frøseth, M. W., Hovdhaugen, E., Høst, H. & Vibe, N. (2010). *En, to...tre? Den vanskelige overgangen. Evaluering av Kunnskapsløftet. Fra andre til tredje år i videregående opplæring*. NIFU STEP Rapport 21.
- Hagen, A. (2005). *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen – kartlegging av kunnskapsstatus*. Fafo-notat 2005:3.
- Hagen, A. & Nyen, T. (2006). *Læreplasser i kommunesektoren – omfang og utfordringer*. Fafo-rapport 540.
- Hagen, A., Nadim, M. & Nyen, T. (2008). *Bruk av fagkompetanse i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2008:29.
- Høst, H. (2002). *Lærlingeordning eller skolebasert utdanning i pleie- og omsorgsutdanningene?* Stein Rokkan senter for flerfaglige samfunnsstudier. Universitetet i Bergen.
- Høst, H. (2004). *Kontinuitet og endring i pleie- og omsorgsutdanningene*. Rapport 4-2004. Rokkansenteret. Universitetet i Bergen.
- Høst, H. (2006). *Utdanningsreformer som moderniseringsoffensiv. En studie av hjelpepleieryrkets rekruttering og dannelsehistorie, 1960-2006*. Avhandling for graden dr.polit. Institutt for administrasjon og organisasjon. Samfunnsvitenskapelig fakultet, Universitetet i Bergen.

- Høst, H. (2010). *Helsefagarbeiderutdanning for voksne*. NIFU STEP Rapport 25.
- Moland, L. & Andersen, R. (2007). *Hva gjør norske kommuner med deltid?* Fafo-rapport 2007:25.
- Nyen, T. (2005). *Livslang læring i norsk arbeidsliv II. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2005*. Fafo-rapport 501
- Nyen, T., Næss, T., Skålholt, A. & Tønder, A. H. (2011). *På veien til fagbrev. Analyser av Lærlingundersøkelsen*. Fafo-rapport 2011:28.
- Olsen, O. J., Arnesen, E. C., Seljestad, L. O. & Skarpenes, O. (1998). *Fagopplæring i omforming. Evaluering av Reform 94. Sluttrapport*. AHS serie B 1998-4. Gruppe for flerfaglig arbeidslivsforskning. Universitetet i Bergen.
- Pape, A. (2000). *§ 20 – Fagbrev gjennom dokumentasjon av realkompetanse i Norge*. Fafo-notat 2000:6.
- Skålholt, A. & Høst, H. (2010). *Helsefagarbeiderlærlinger i sjukehus*. NIFU Rapport 42.
- Aamodt, P. O., Høst, H., Arnesen, C. Å. & Næss, T. (2011). *Evaluering av Kompetanseløftet 2015. Underveisrapport 3*. NIFU Rapport 1.

Vedlegg 1 Spørreskjema pleie- og omsorgssjefer

UNDERSØKELSE BLANT PLEIE- OG OMSORGSSJEFER

1. Først, hvilken stilling har du i kommunen?
 - 1) Leder for pleie- og omsorgstjenester i kommunen (blant annet sykehjem, hjemmetjenesten og PU-boliger)
 - 2) Annen stilling NOTER HVA OG I HVILKEN KOMMUNAL ENHET BEMANNING, KOMPETANSE
2. Omtrent hvor mange ansatte har kommunen alt i alt innenfor pleie og omsorgstjenesten? (ikke vikarer) NOTER ANTALL PERSONER
3. Omtrent hvor mange årsverk er dette? (ikke vikarer) NOTER ANTALL ÅRSVERK
4. Tror du kommunen vil øke, opprettholde eller redusere antall ansatte i denne sektoren de nærmeste tre-fire årene?
 - 1) Øke
 - 2) Opprettholde, som nå
 - 3) Redusere
 - 4) Vanskelig å si
5. Hvor stort behov vil det være for å rekruttere personer med følge typer kompetanse til pleie- og omsorgstjenesten i kommunen de nærmeste tre-fire årene
 - a) Personer med høyere utdanning
Vil det være
 - 1) Meget stort behov
 - 2) Ganske stort behov
 - 3) Verken stort eller lite behov
 - 4) Ganske lite behov
 - 5) Svært lite eller ikke noe behov
 - 6) Vanskelig å si
 - b) Personer med fagbrev/ yrkesfaglig videregående opplæring (som høyeste fullførte utdanning)
 - 1) Meget stort behov

- 2) Ganske stort behov
 - 3) Verken stort eller lite behov
 - 4) Ganske lite behov
 - 5) Svært lite eller ikke noe behov
 - 6) Vanskelig å si
- c) Personer med relevant arbeidserfaring, uten formell fagkompetanse
- 1) Meget stort behov
 - 2) Ganske stort behov
 - 3) Verken stort eller lite behov
 - 4) Ganske lite behov
 - 5) Svært lite eller ikke noe behov
 - 6) Vanskelig å si
6. Har kommunen gjennomført en kartlegging av behovet for ansatte med ulike typer kompetanse innen pleie- og omsorgstjenesten de nærmeste årene?
- 1) Ja
 - 2) Nei
 - 3) Ikke sikker

FAGARBEIDERE

7. Omtrent hvor mange helsefagarbeidere/omsorgsarbeidere/hjelpepleiere er ansatt i kommunen i dag? NOTER ANTALL PERSONER

8. Omtrent hvor mange årsverk er dette? NOTER ANTALL ÅRSVERK

9. Hvilken betydning har helsearbeiderfaget/omsorgsarbeiderfaget og hjelpepleierutdanningen i dag for å dekke din kommunes behov for arbeidskraft og kompetanse innenfor pleie- og omsorgstjenesten? LES OPP 1-5

- 1) Svært stor betydning
- 2) Ganske stor betydning
- 3) Verken stor eller liten betydning
- 4) Ganske liten betydning
- 5) Svært liten betydning
- 6) Vanskelig å si

10. Har din kommune satt et måltall for andelen helsefagarbeidere/ omsorgsarbeidere/ hjelpepleiere innen pleie- og omsorgstjenesten?

- 1) Ja, NOTER MÅLTALL
- 2) Nei
- 3) Ikke sikker

11. Prøv nå å tenke deg hvordan behovet for arbeidskraft og kompetanse i din kommune vil være ti år fram i tid. Hvilken betydning tror du helsearbeiderfaget vil ha om ti års tid for å dekke din kommunes behov for arbeidskraft og kompetanse innenfor pleie- og omsorgstjenesten? LES OPP 1-5

- 1) Svært stor betydning
- 2) Ganske stor betydning
- 3) Verken stor eller liten betydning
- 4) Ganske liten betydning
- 5) Svært liten betydning
- 6) Vanskelig å si

12. Jag skal nå lese en påstand. Er du helt enig, ganske enig, ganske uenig eller helt uenig?

«Det er viktig at det finnes en yrkesrettet utdanning på videregående skoles nivå rettet mot pleie- og omsorgstjenesten»

- 1) Helt enig
- 2) Ganske enig
- 3) Ganske uenig
- 4) Helt uenig
- 5) Vet ikke

13. I hvilken grad vil det at flere ansatte får fagbrev gi økt kvalitet i pleie- og omsorgstjenesten i kommunen?

- 1) I stor grad
- 2) I ganske stor grad
- 3) Verken stor eller liten grad
- 4) I ganske liten grad
- 5) I svært liten grad
- 6) Vanskelig å si

14. I hvilken grad legger kommunen til rette for at ufaglærte skal kunne ta fagbrev som helsefagarbeider gjennom praksiskandidatordningen? (dvs uten å ha vært lærlinger)

- 1) I stor grad
- 2) I ganske stor grad
- 3) Verken stor eller liten grad
- 4) I ganske liten grad
- 5) I svært liten grad
- 6) Vanskelig å si

LÆRLINGER

15. Har kommunen lærlinger i helsearbeiderfaget nå?

- 1) Ja
- 2) Nei
- 3) Ikke sikker

HVIS KOMMUNEN HAR LÆRLINGER I HELSEARBEIDERFAGET

16. Hvor mange lærlinger har kommunen i faget? NOTER ANTALL

HVIS KOMMUNEN IKKE HAR LÆRLINGER I HELSEARBEIDERFAGET

17. Hva er den viktigste årsaken til at kommunen ikke har lærlinger i helsearbeiderfaget?

- 1) Vi får ikke søkere
- 2) Søkerne er ikke kvalifisert
- 3) Ikke råd, dårlig økonomi
- 4) Andre grunner, NOTER

HVIS KOMMUNEN IKKE HAR LÆRLINGER I HELSEARBEIDERFAGET

18. Har kommunen tidligere hatt lærlinger i dette faget (helsearbeiderfaget eller omsorgsarbeiderfaget)?

- 1) Ja
- 2) Nei
- 3) Ikke sikker

19. Har kommunen noe gjeldende politisk vedtak om enten å ta inn et visst antall lærlinger eller ikke å ta inn lærlinger?

- 1) Ja, å ta inn et visst antall lærlinger
- 2) Ja, å ikke ta inn lærlinger
- 3) Nei, har ikke noe politisk vedtak
- 4) Ikke sikker

HVIS KOMMUNEN HAR ELLER HAR HATT LÆRLINGER I HELSEARBEIDERFAGET/ OMSORGSARBEIDERFAGET

20. Hvordan er alt i alt erfaringene med lærlingene dere har tatt inn i helsearbeiderfaget/omsorgsarbeiderfaget de siste fem årene?

- 1) Stort sett gode
- 2) Både og
- 3) Stort sett dårlige
- 4) Ikke sikker

KVALITET I OPPLÆRINGEN

HVIS KOMMUNEN HAR ELLER HAR HATT LÆRLINGER I HELSEARBEIDERFAGET/ OMSORGSARBEIDERFAGET

21. Flere forhold kan gjøre det vanskelig å gi lærlingene en god opplæring. Vil du si at noen av disse forholdene gjør det vanskelig for din kommune å gi lærlingene en god opplæring?

a) Tett oppfølging av lærlingene er vanskelig på grunn av stort arbeidspress blant de ansatte

- 1) Ja
- 2) Nei
- 3) Usikker

b) De ansatte i sektoren mangler veilederkompetanse

- 1) Ja
- 2) Nei
- 3) Usikker

c) Virksomhetslederne har liten forståelse for hva det vil si å ha ansvar for lærlinger

- 1) Ja
- 2) Nei
- 3) Usikker

d) De ansatte er lite motivert for å ta ansvar for opplæring av lærlinger

- 1) Ja
- 2) Nei
- 3) Usikker

e) Lærlingene er lite forberedt på hva som venter dem i læretida

- 1) Ja
- 2) Nei
- 3) Usikker

f) Det er for lite kontakt mellom fagopplæringskontoret i fylket og kommunen som lærebedrift

- 1) Ja
- 2) Nei
- 3) Usikker

g) Lærlingene er faglig svake

- 1) Ja
- 2) Nei
- 3) Usikker

h) Lærlingene mangler motivasjon for faget

- 1) Ja

- 2) Nei
 - 3) Usikker
- i) Opplæringsordningen for hjelpepleiere fungerte bedre for oss en lærlingordningen
- 1) Ja
 - 2) Nei
 - 3) Usikker

HVIS KOMMUNEN HAR ELLER HAR HATT LÆRLINGER I HELSEARBEIDERFAGET/ OMSORGSARBEIDERFAGET

22. Får lærlingene i helsearbeiderfaget/omsorgsarbeiderfaget tilbud om jobb i kommunen etterpå?

- 1) Ja, som regel
- 2) I noen tilfeller
- 3) Nei, sjelden eller aldri

HVIS KOMMUNEN HAR LÆRLINGER

23. I løpet av de nærmeste tre-fire årene, regner du med at kommunen vil øke, redusere eller opprettholde antallet lærlinger i helsearbeiderfaget?

- 1) Øke
- 2) Opprettholde, som nå
- 3) Redusere
- 4) Vanskelig å si

HVIS KOMMUNEN IKKE HAR LÆRLINGER

24. Tror du at kommunen i løpet av de nærmeste tre-fire årene vil ta inn lærlinger i helsearbeiderfaget, eller er det lite sannsynlig?

- 1) Tror kommunen vil ta inn lærlinger
- 2) Lite sannsynlig
- 3) Vanskelig å si

25. Hvor godt vil du si at du kjenner innholdet i læreplanene for helsearbeiderfaget? (Læreplanene beskriver hva slags kompetanse elever og lærlinger skal ha når opplæringen er avsluttet)

- 1) Svært godt
- 2) Ganske godt
- 3) Verken godt eller dårlig
- 4) Ganske dårlig
- 5) Svært dårlig
- 6) Vanskelig å si

FAGSKOLETILBUD

26. Fagskoler tilbyr yrkesrettet videreutdanning som bygger på videregående opplæring eller tilsvarende realkompetanse. Det finnes i dag flere ulike fagskoletilbud i helse- og sosialfag. Hvor godt kjenner du disse tilbudene?

- 1) Svært godt
- 2) Ganske godt
- 3) Verken godt eller dårlig
- 4) Ganske dårlig
- 5) Svært dårlig
- 6) Vanskelig å si

27. Har kommunen i dag medarbeidere innen pleie og omsorg som har tatt fagskoleutdanning?

- 1) Ja
- 2) Nei
- 3) Ikke sikker

HVIS NEI

28. Hva er den viktigste årsaken til at kommunen ikke har medarbeidere med fagskoleutdanning på dette området?

- 1) Utdanningstilbudet er lite kjent
- 2) Utdanningstilbudet er lite relevant
- 3) Utdanningstilbudet er for lite tilrettelagt
- 4) Medarbeiderne er ikke motivert for å ta fagskoleutdanning
- 5) Manglende finansiering
- 6) Andre årsaker NOTER

29. I hvilken grad kan fagskoletilbud i dag bidra til å dekke din kommunes behov for arbeidskraft og kompetanse innenfor pleie- og omsorgstjenesten?

LES OPP 1-5

- 1) I meget stor grad
- 2) I ganske stor grad
- 3) Verken i stor eller liten grad
- 4) I ganske liten grad
- 5) I svært liten grad
- 6) Vanskelig å si

30. Innenfor hvilket eller hvilke fagområder er det i dag størst behov for yrkesrettet spisskompetanse for helsefagarbeidere/omsorgsarbeidere og hjelpepleiere? NOTER

Vedlegg 2 Spørreskjema oppvekstsjefer

UNDERSØKELSE BLANT OPPVEKSTSJEFER

1. Først, hvilken stilling har du i kommunen?

- 3) Leder for tjenester for barn og ungdom i kommunen (blant annet barnehager og SFO)
- 4) Annen stilling NOTER HVA OG I HVILKEN KOMMUNAL ENHET

BEMANNING, KOMPETANSE

2. Omtrent hvor mange ansatte har kommunen alt i alt innenfor barnehager, SFO og skole, hvis du ser bort fra lærere i skolen? (vikarer regnes ikke med) NOTER ANTALL PERSONER

3. Omtrent hvor mange årsverk er dette? (vikarer regnes ikke med) NOTER ANTALL ÅRSVERK

4. Tror du kommunen vil øke, opprettholde eller redusere antall ansatte i denne sektoren de nærmeste tre-fire årene?

- 5) Øke
- 6) Opprettholde, som nå
- 7) Redusere
- 8) Vanskelig å si

5. Hvor stort behov vil det være for å rekruttere personer med følgende typer kompetanse til arbeid med barn og unge i kommunen de nærmeste tre-fire årene (se bort fra lærere i skolen)

a) Personer med høyere utdanning

Vil det være

- 7) Meget stort behov
- 8) Ganske stort behov
- 9) Verken stort eller lite behov
- 10) Ganske lite behov
- 11) Svært lite eller ikke noe behov
- 12) Vanskelig å si

b) Personer med fagbrev/ yrkesfaglig videregående opplæring (som høyeste fullførte utdanning)

- 7) Meget stort behov
 - 8) Ganske stort behov
 - 9) Verken stort eller lite behov
 - 10) Ganske lite behov
 - 11) Svært lite eller ikke noe behov
 - 12) Vanskelig å si
- c) Personer med relevant arbeidserfaring, uten formell fagkompetanse
- 7) Meget stort behov
 - 8) Ganske stort behov
 - 9) Verken stort eller lite behov
 - 10) Ganske lite behov
 - 11) Svært lite eller ikke noe behov
 - 12) Vanskelig å si

6. Har kommunen gjennomført en kartlegging av behovet for ansatte med ulike typer kompetanse innen barnehage, SFO og skole de nærmeste årene?

- 4) Ja
- 5) Nei
- 6) Ikke sikker

FAGARBEIDERE

7. Omtrent hvor mange med fagbrev som barne- og ungdomsarbeider er ansatt i kommunen i dag? NOTER ANTALL PERSONER

8. Omtrent hvor mange årsverk er dette? NOTER ANTALL ÅRSVERK

9. Hvilken betydning har barne- og ungdomsarbeiderfaget i dag for å dekke din kommunes behov for arbeidskraft og kompetanse innenfor barnehager, SFO og skole?
LES OPP 1-5

- 7) Svært stor betydning
- 8) Ganske stor betydning
- 9) Verken stor eller liten betydning
- 10) Ganske liten betydning
- 11) Svært liten betydning
- 12) Vanskelig å si

10. Har din kommune satt et måltall for andelen barne- og ungdomsarbeidere i barnehager, SFO og skole?

- 4) Ja, NOTER MÅLTALL _____
- 5) Nei
- 6) Ikke sikker

11. Prøv nå å tenke deg hvordan behovet for arbeidskraft og kompetanse i din kommune vil være ti år fram i tid. Hvilken betydning tror du barne- og ungdomsarbeiderfaget vil ha om ti års tid for å dekke din kommunes behov for arbeidskraft og kompetanse innenfor barnehager, SFO og skole? LES OPP 1-5

- 7) Svært stor betydning
- 8) Ganske stor betydning
- 9) Verken stor eller liten betydning
- 10) Ganske liten betydning
- 11) Svært liten betydning
- 12) Vanskelig å si

12. Jag skal nå lese en påstand. Er du helt enig, ganske enig, ganske uenig eller helt uenig?

«Det er viktig at det finnes en fagutdanning på videregående skoles nivå rettet mot arbeid i barnehager, SFO og skole»

- 6) Helt enig
- 7) Ganske enig
- 8) Ganske uenig
- 9) Helt uenig
- 10) Vet ikke

13. I hvilken grad vil det at flere ansatte får fagbrev gi økt kvalitet i kommunens tilbud til barn og unge?

- 7) I stor grad
- 8) I ganske stor grad
- 9) Verken stor eller liten grad
- 10) I ganske liten grad
- 11) I svært liten grad
- 12) Vanskelig å si

14. I hvilken grad legger kommunen legger til rette for at ufaglærte kan ta fagbrev som barne- og ungdomsarbeider gjennom praksiskandidatordningen? (dvs uten å ha vært lærlinger)

- 13) I stor grad
- 14) I ganske stor grad
- 15) Verken stor eller liten grad
- 16) I ganske liten grad
- 17) I svært liten grad
- 18) Vanskelig å si

LÆRLINGER

15. Har kommunen lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget nå?

- 4) Ja
- 5) Nei
- 6) Ikke sikker

HVIS KOMMUNEN HAR LÆRLINGER I FAGET

16. Hvor mange lærlinger har kommunen i faget? NOTER ANTALL

HVIS KOMMUNEN IKKE HAR LÆRLINGER I FAGET

17. Hva er den viktigste årsaken til at kommunen ikke har lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget?

- 5) Vi får ikke søkere
- 6) Søkerne er ikke kvalifisert
- 7) Ikke råd, dårlig økonomi
- 8) Andre grunner, NOTER

HVIS KOMMUNEN IKKE HAR LÆRLINGER I FAGET

18. Har kommunen tidligere hatt lærlinger i dette faget (barne- og ungdomsarbeiderfaget)?

- 4) Ja
- 5) Nei
- 6) Ikke sikker

19. Har kommunen noe gjeldende politisk vedtak om enten å ta inn et visst antall lærlinger eller ikke å ta inn lærlinger?

- 5) Ja, å ta inn et visst antall lærlinger
- 6) Ja, å ikke ta inn lærlinger
- 7) Nei, har ikke noe politisk vedtak
- 8) Ikke sikker

HVIS KOMMUNEN HAR ELLER HAR HATT LÆRLINGER I BARNE- OG UNGDOMSARBEIDERFAGET

20. Hvordan er alt i alt erfaringene med lærlingene dere har tatt inn i barne- og ungdomsarbeiderfaget de siste fem årene?

- 5) Stort sett gode
- 6) Både og
- 7) Stort sett dårlige
- 8) Ikke sikker

KVALITET I OPPLÆRINGEN
HVIS KOMMUNEN HAR ELLER HAR HATT LÆRLINGER I BARNE- OG
UNGDOMSARBEIDERFAGET

21. Flere forhold kan gjøre det vanskelig å gi lærlingene en god opplæring. Vil du si at noen av disse forholdene gjør det vanskelig for din kommune å gi lærlingene en god opplæring?

a) Tett oppfølging av lærlingene er vanskelig på grunn av stort arbeidspress blant de ansatte

- 4) Ja
- 5) Nei
- 6) Usikker

b) De ansatte i sektoren mangler veilederkompetanse

- 4) Ja
- 5) Nei
- 6) Usikker

c) Virksomhetslederne har liten forståelse for hva det vil si å ha ansvar for lærlinger

- 4) Ja
- 5) Nei
- 6) Usikker

d) De ansatte er lite motivert for å ta ansvar for opplæring av lærlinger

- 4) Ja
- 5) Nei
- 6) Usikker

e) Lærlingene er lite forberedt på hva som venter dem i læretida

- 1) Ja
- 2) Nei
- 3) Usikker

f) Det er for lite kontakt mellom fagopplæringskontoret i fylket og kommunen som lærebedrift

- 4) Ja
- 5) Nei
- 6) Usikker

g) Lærlingene er faglig svake

- 4) Ja
- 5) Nei
- 6) Usikker

h) Lærlingene mangler motivasjon for faget

- 4) Ja

- 5) Nei
- 6) Usikker

HVIS KOMMUNEN HAR ELLER HAR HATT LÆRLINGER I BARNE- OG UNGDOMSARBEIDERFAGET

22. Får lærlingene i barne- og ungdomsarbeiderfaget tilbud om jobb i kommunen etterpå?

- 4) Ja, som regel
- 5) I noen tilfeller
- 6) Nei, sjelden eller aldri

HVIS KOMMUNEN HAR LÆRLINGER

23. I løpet av de nærmeste tre-fire årene, regner du med at kommunen vil øke, redusere eller opprettholde antallet lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget?

- 5) Øke
- 6) Opprettholde, som nå
- 7) Redusere
- 8) Vanskelig å si

HVIS KOMMUNEN IKKE HAR LÆRLINGER

24. Tror du at kommunen i løpet av de nærmeste tre-fire årene vil ta inn lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget, eller er det lite sannsynlig?

- 4) Tror kommunen vil ta inn lærlinger
- 5) Lite sannsynlig
- 6) Vanskelig å si

25. Hvor godt vil du si at du kjenner innholdet i læreplanene for barne- og ungdomsarbeiderfaget? (Læreplanene beskriver hva slags kompetanse elever og lærlinger skal ha når opplæringen er avsluttet)

- 7) Svært godt
- 8) Ganske godt
- 9) Verken godt eller dårlig
- 10) Ganske dårlig
- 11) Svært dårlig
- 12) Vanskelig å si

FAGSKOLETILBUD

26. Fagskoler tilbyr yrkesrettet videreutdanning som bygger på videregående opplæring eller tilsvarende realkompetanse. Det finnes i dag flere ulike fagskoletilbud i helse- og sosialfag. Hvor godt kjenner du disse tilbudene?

- 7) Svært godt
- 8) Ganske godt
- 9) Verken godt eller dårlig
- 10) Ganske dårlig
- 11) Svært dårlig
- 12) Vanskelig å si

27. Har kommunen i dag medarbeidere innen barnehager, SFO og skole som har tatt fagskoleutdanning?

- 4) Ja
- 5) Nei
- 6) Ikke sikker

HVIS NEI

28. Hva er den viktigste årsaken til at kommunen ikke har medarbeidere med fagskoleutdanning på dette området?

- 7) Utdanningstilbudet er lite kjent
- 8) Utdanningstilbudet er lite relevant
- 9) Utdanningstilbudet er for lite tilrettelagt
- 10) Medarbeiderne er ikke motivert for å ta fagskoleutdanning
- 11) Manglende finansiering
- 12) Andre årsaker NOTER

29. I hvilken grad kan fagskoletilbud i dag bidra til å dekke din kommunes behov for arbeidskraft og kompetanse innenfor barnehager, SFO og skole?

LES OPP 1-5

- 7) I meget stor grad
- 8) I ganske stor grad
- 9) Verken i stor eller liten grad
- 10) I ganske liten grad
- 11) I svært liten grad
- 12) Vanskelig å si

30. Innenfor hvilket eller hvilke fagområder er det i dag størst behov for yrkesrettet spisskompetanse for barne- og ungdomsarbeidere? NOTER

Har vi lærefag som er relevante for kommunesektoren?

Helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget er to lærefag som særlig retter seg mot kommunesektoren. I denne rapporten spør vi i hvilken grad disse fagene gir en kompetanse som er i samsvar med de opplevde kompetansebehovene i sektoren, i dag og i årene framover. Vi spør også om hvordan kommunene kan utvikle seg som lærebedrifter, og vi diskuterer behovet for fagskoletilbud rettet mot kommunesektoren.

Datagrunnlaget for rapporten er kvalitative og kvantitative undersøkelser som er gjennomført høsten 2011. I tillegg har vi gjennomført analyser av Lærlingundersøkelsen 2010-2011, med særlig vekt på lærlinger i helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2011:36
ISBN 978-82-7422-849-8
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20227