

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 søkingen 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 oppvekstsjefer og 50 pleie- og omsorgssjefer 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 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 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, mens de fleste regner med å opprettholde dagens nivå. 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 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 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 dette ofte vil være snakk om deltidsstillinger, i hvert fall i første omgang. For barne- og ungdomsarbeiderne er jobbutsiktene 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 aktiv 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 rekrutteringsmøn-

rene som har etablert seg i sektoren over tid, og som kan gjøre det vanskeligere for disse 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 og 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 kan gi 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 fremtidige arbeidstakere. En god del av kommunene tar et opplæringsansvar, uten nødvendigvis å se det som naturlig å rekruttere fagarbeidere.

Utfordringer for kommunen 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 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 må gis 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 læretida, kan det tyde på at det er behov for et tettere samar-

beid mellom skolen og arbeidslivet. Dette handler imidlertid også om mer komplekse forhold som i liten grad vil kunne løses gjennom enkle tiltak.

Dersom vi måler kvalitet i lærebedrifter ut fra lærlingenes erfaringer, tegnes et svært positivt bilde. Lærlinger i helsearbeiderfaget og i barne- og ungdomsarbeiderfaget trives sosialt, de er stort sett tilfreds 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 fornøyd med opplæringen i skole som forberedelse til læretida, 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 læringene og arbeidsgiverne har ulike vurderinger av hva det innebærer å være forberedt på læretida.

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, 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 fått. Synliggjøring av alternative karriere- og utdanningsveier vil trolig være et viktig virkemiddel for å bedre søkningsraten til lærebedriftene og motivere flere til å fullføre det opplæringsløpet de har begynt på.

Fagskoletilbud 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 behov for tilbud innen geriatri, demens, kreftomsorg, rus og psykiatri. Innen oppvekstsektoren er det et behov for videreutdanning innen spesialpedagogikk. Hovedinntrykket er likevel at kjennskapet til eksisterende fagskoletilbud i oppvekstsektoren er lavt, og synliggjøring av tilbudet framstår derfor som et viktig tiltak. ▾

Slettet: ¶

¶
¶
¶
¶
¶