



KOMMUNAL- OG
MODERNISERINGSDEPARTEMENTET
KUNNSKAPSDEPARTEMENTET

Strategi

Strategi for å øke antall lærlinger i staten



Regjeringen gjennomfører et yrkesfagløft og skal gjøre yrkesfagene mer attraktive gjennom å styrke kvaliteten og øke relevansen i opplæringen.

I denne strategien skisseres tiltak for at staten skal oppnå målet om å øke antall lærlinger. Staten i denne konteksten omfatter departementene og deres underliggende virksomheter.

Status

Arbeidsstyrken i Norge utgjør 2,7 millioner. Per 1. oktober 2014 var det nesten 161 000 ansatte i statsforvaltningen (departementene med underliggende virksomheter). Sysselsatte i privat sektor er 1 937 181. Ansatte i det statlige tariffområdet utgjør 6 % av den samlede arbeidsstyrken i Norge. Av de som rekrutteres til statsforvaltningen har nesten 70 % høyere utdanning. Det er ca 968 lærlinger i staten (Statens tjenestemannsregister 2014). Totalt er det 37 469 lærlinger i hele arbeidslivet (Utdanningsdirektoratet 2014).

De tradisjonelt største lærevirksomhetene er forsvarssektoren, samferdselssektoren og universitets- og høyskolesektoren. De tradisjonelt største lærefagene i statsforvaltningen totalt er kontor- og administrasjonsfaget, IKT- og servicefaget, matrosfaget, institusjonskøkk og elektrofaget. I departementene og direktoratene er det Kontor- og administrasjonsfaget og IKT- og servicefaget som er de dominerende lærefagene.

Det vil være behov for flere fagarbeidere, både i privat og offentlig sektor, i fremtiden. I følge framskrivningene til SSB (SSB 2013) utdannes det ikke nok personer med yrkesfag fra videregående skole til å dekke etterspørselen. I dag er det ca halvparten av et årskull som begynner på yrkesfag, men bare en tredjedel av disse fullfører med yrkeskompetanse. Noen velger overgang til påbygging til generell studiekompetanse, mens andre ikke får læreplass. Hvert år er det ca 8 000 elever som ikke får læreplassen de ønsker. Mange av disse elevene blir stående utenfor jobb og skole i kortere eller lengre

perioder. Det er også dokumentert at det stadig blir vanskeligere å få jobb for de som ikke har videregående skole. Ungdom uten videregående skole er oftere arbeidssøkere, oftere uføretrygdede, mottar mer sosialhjelp sammenlignet med de som fullfører.

Målet for statlige virksomheter er å øke antallet læreplasser

Det overordede målet er en oppfølging av regjeringsplattformen der det er satt ambisiøse mål for inntak av lærlinger i offentlige virksomheter.

Nytten av å ha lærlinger i statlige virksomheter:

- I et større samfunnsperspektiv er det en god investering å tilrettelegge for læreplasser i statsforvaltningen. Forvaltningen tar sin del av samfunnsansvaret for å skaffe flere læreplasser og gi ungdom opplæring i bedrift.
- Virksomhetene får ta del i opplæring og sosialisering av unge medarbeidere til fag og arbeidsliv.
- Å ha lærling i virksomheten kan bidra til å vitalisere arbeidsplassen. Lærlinger er "digitale innfødte" som bringer med seg en digital kompetanse ut over skolekunnskap.
- Lærlingordningen er historisk sett en ordning for å rekruttere og lære opp unge arbeidere i et fag med tanke på fremtidig tilsetting. I forsvaret og jernbanesektoren rekrutteres majoriteten av lærlingene med tanke på fremtidig tilsetting.

Tiltak for å øke antallet lærlinger i staten

Tiltak I

Opplæringskontoret for statlige virksomheter

Ved å etablere OKstat og legge til rette for at opplæringskontoret får en sentral rolle knyttet til å rekruttere lærebedrifter, rekruttere og formidle lærlinger, og opprette og administrere lærekontrakter, vil man oppnå at statlige virksomheter får informasjon og kunnskap om arbeidet med oppfølging av lærlinger og hvordan arbeidet kan organiseres. Statlige virksomheter vil få støtte til faglig oppfølging, opplæring og annen tilrettelegging. Å rekruttere unge lærlinger i ulike lærefag vil blant annet føre til et mer mangfoldig arbeidsmiljø.

Et av de viktigste tiltakene i statsforvaltningen er etablering av opplæringskontoret for statlige virksomheter, OK stat. Flertallet av virksomhetene i statsforvaltningen oppgir at de ikke har hatt tilknytning til et opplæringskontor tidligere. Opplæringskontoret som ble etablert juni 2013 er et midlertidig prosjekt som i første omgang hadde varighet ut 2015. Opplæringskontoret er rettet mot virksomheter i Oslo og Akershus. Det er tilsatt en prosjektleder med ansvar for å utvikle og drifte kontoret i pilotperioden.

Hovedoppgavene til opplæringskontoret er:

- Å jobbe aktivt med oppgaver knyttet til eksisterende lærekontrakter
- Berede grunnen for at virksomhetene rekrutterer flere lærlinger
- Markedsføre staten som attraktiv arbeidsgiver
- Etablere kontakt med skoler

Evaluering av opplæringskontoret

Opplæringskontoret har blitt vurdert, pilotperioden er forlenget ut 2016. Det tas sikte på å gjøre ordningen fast fra 1. januar 2017. Organisering, finansiering og bemanning vil bli vurdert med tanke på en permanent ordning.

Tiltak II

Administrative styringskrav

Det er behov for konkrete tiltak som i større grad forplikter virksomhetene. Styringskrav har vist seg å ha størst effekt. Det er viktig å tydeliggjøre at staten som arbeidsgiver er godt forankret i fag- og yrkesopplæringen og går foran i arbeidet for å øke antallet lærlinger i hele arbeidslivet. Lærlingklausuler i offentlige anbud kan være en viktig strategi.

Administrativt styringskrav til underliggende virksomheter

Departementene blir enige om å legge inn et fast administrativt styringskrav til sine underliggende virksomheter om å øke antallet lærlinger.

Lærlingklausuler i offentlige anbud

Det innføres en bestemmelse i regelverket for offentlige anskaffelser som pålegger oppdragsgivere å stille krav om bruk av lærlinger. Et slikt krav skal, som i dag, bare kunne stilles der det er et definert behov for læreplasser innenfor den aktuelle bransjen. Det skal angis i regelverket hvilke bransjer og/eller områder der det er et særlig behov for læreplasser. Krav om bruk av lærlinger skal gjelde likt for norske og utenlandske leverandører. Det presiseres at det ikke vil være tilstrekkelig at leverandøren bare er tilknyttet en lærlingordning. Leverandøren må ha en eller flere lærlinger i arbeid ved utførelsen av den aktuelle kontrakten.

Tiltak III

Informasjonsspredning

Det er i flere sammenhenger dokumentert mangel på kunnskap i statlige virksomheter om hvordan arbeidet med lærlinger organiseres og tilrettelegges. Det er viktig å forankre arbeidet med lærlinger blant ledere og HR-medarbeidere i staten.

Vi skal gjennomføre aktiv informasjonsspredning blant statlige virksomheter om fordeler og muligheter ved å ha lærling.

Tiltak IV**Kompetanse**

Det er viktig å profesjonalisere kunnskap og etablere gode ressurspersoner i de statlige virksomhetene. Det er samtidig nyttig å skape en bevisstgjøring om hvilke oppgaver som er aktuelle for arbeidstakere med kontorfaglig kompetanse. Dette for å spre kunnskap om behovet for faglærte og øke andelen ressurspersoner.

I departementene er det mange arbeidsoppgaver der fagbrev kan være relevant eller ønsket kompetanse, men som også utføres av ansatte uten fagbrev. Det skal legges til rette for at ansatte med slike oppgaver får mulighet til å ta et relevant fagbrev og/eller formalisere den kompetansen de har opparbeidet i arbeidslivet. Det skal tilbys kompetansehevingstiltak til instruktører og veiledere og det skal utarbeides oversikter over hva lærlinger kan bidra med i den daglige driften. For å øke statens attraktivitet som arbeidsgiver for lærlinger vil vi vurdere å tilby påbygging til generell studiekompetanse i løpet av læretiden.

Tiltak V**Prisutdeling**

Prisutdeling for beste statlige lærebedrift vil ved siden av å gjøre arbeidet med å rekruttere og følge opp lærlinger kjent i staten også bidra til å fremme staten som attraktiv arbeidsgiver.



Utgitt av:
Kunnskapsdepartementet
Kommunal- og moderniseringsdepartementet

Design: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon 06/2015

