

FoU-rapport nr. 1/2015

Kompetanse og Rekruttering

Rekrutteringserfaringer og rekrutteringsstrategier
for kompetanseutvikling og vekst i Aust-Agder

Elisabet Sørfjorddal Hauge

Tittel Kompetanse og Rekruttering
Forfattere Elisabet S. Hauge
Rapport FoU-rapport nr. 1/2015
ISBN-nummer 978-82-7602-246-9 (Trykk)
 978-82-7602-247-6 (pdf)

Trykkeri Kai Hansen, 4626 Kristiansand

Bestillingsinformasjon

Utgiver
 Agderforskning
 Gimlemoen 19
 N-4630 Kristiansand

Telefon 48 01 05 20
Telefaks 38 14 22 01
E-post post@agderforskning.no

Hjemmeside <http://www.agderforskning.no>

Forord

KoR er et tilsvar til Aust-Agder utviklings- og kompetansefonds utlysning i 2013 der utvikling av ny kunnskap innenfor temaet kompetanseløft i hele utdanningsløpet er etterspurt. I dette prosjektet er spørsmålene «Er dagens utdanningsystem rigget til morgendagens utfordringer i forhold til både samfunnsutvikling og rekrutteringsbehov?» og «Hvordan kan næringslivet og det offentlige med lærlingeplasser bidra til å løfte utdanningsløpet?» av særlig interesse. Prosjektet er finansiert av Aust-Agder utviklings- og kompetansefond.

I prosjektet har Agderforskning hatt en todelt referansegruppe. Lokalt i Aust-Agder har vi jobbet sammen med Stein Kristiansen og Håkon Velde fra Utdanningsavdelingen i Aust-Agder Fylkeskommune. I prosjektet har Kaja Regård (Fafo) og Kristinn Hegna (Nova) og Randi Wærdahl (Høgskolen i Oslo og Akershus) vært en ekstern referansegruppe.

Agderforskning takker alle de involverte partene i prosjektet for samarbeidet.

Prosjektleder Elisabet S. Hauge

Innholdsfortegnelse

FORORD	I
INNHOLDSFORTEGNELSE	II
SAMMENDRAG	III
1 INNLEDNING	1
1.1 Mål for prosjektet Kompetanse og Rekruttering (KoR)	1
1.2 Problemstilling	4
1.3 Metodisk tilnærming	5
1.4 Rapportens struktur	6
2 KOMPETANSEBEGREPET	7
3 FUNN FRA LITTERATURSTUDIEN, SURVEY OG CASESTUDIE	11
3.1 Funns fra litteraturstudien	11
3.2 Funns fra survey	18
3.3 Lærlingenes kompetanse	20
3.4 Tilgangen til lærlinger	26
3.5 Rekrutteringsstrategi	32
3.6 Utdanningsinstitusjonene	37
4 IMPLIKASJONER FRA STUDIEN	41
4.1 Kompetanseforståelsen	41
4.2 Mangel på fagarbeidere	42
4.3 Lite samarbeid mellom lærlingenes tilholdsinstitusjoner	44
4.4 Motivasjon for læring	45
LITTERATURLISTE	46
FOU INFORMASJON	50

Sammendrag

Formålet med dette prosjektet er å studere og analysere samspillet mellom arbeids- og næringsliv og utdanningsinstitusjonene i Aust-Agder for å styrke regional kompetanse. Sentrale spørsmål i prosjektet er derfor:

- Opplever arbeidsgivere at arbeidssøkere i Agder har relevant kompetanse?
- Hvilke kompetanser er det arbeidsgivere ser etter når de skal rekruttere nye medarbeidere?
- Hvordan samarbeider arbeidsgivere med utdanningsinstitusjonene for å utvikle en kompetent arbeidsstyrke?
- Hvordan bidrar arbeidsgivere til å styrke utdanningsløpet til lærlinger og elever i praksis?

Rapporten har fokus på instruktørers og arbeidslivslederens subjektive oppfatning av lærlinger, lærlingenes kompetanse og kvalifikasjoner. Instruktørens subjektive oppfatninger er imidlertid viktige innspill til utdanningsinstitusjonene, skoleeiere og politikere når de jobber med kvaliteten på yrkesfaglig opplæring i den videregående skolen, kvaliteten på lærested, og ikke minst sammensetningen av kvalifikasjoner og kompetanse hos neste generasjon fagarbeidere. Samtidig gir instruktørens svar viktig kunnskap om hvordan lærebedrifter bruker lærlingeordningen som et ledd i kompetanse- og rekrutteringsstrategier. I den kvantitative orienterte surveyen er det 52 respondenter som har svart på spørreskjemaet. Rapporten inneholder derfor ikke analyser som presenteres som statistiske sammenhenger.

De viktigste funnene i prosjektet er som følger:

1) I arbeidslivet vurderer man lærlingers kompetanse og kvalifikasjoner annerledes enn det som man ofte gjør i skolen:

Instruktørene har andre forventninger til hvilken kompetanse og ferdigheter lærlinger bør beherske, enn det som måles gjennom karakterer gitt i ulike fag. Lærebedriftene har fokus på potensielle lærlingers egnethet, pålitelighet, motivasjon, sosiale egenskaper og dannelse i møte med arbeidskollegaer og eventuelt kunder eller brukere av tjenester. Det kan bety at det kanskje er behov for og også å inkludere også andre parameter når man måler skolekvalitet. Et viktig spørsmål er selvsagt

hvordan man kan vurdere unges personlige egenskaper ut over karakterer, gjennomføring og oppmøte i den videregående skolen.

2) Selv om framskrivninger viser en forventning om at det om kort tid blir mangel på fagarbeidere, har instruktørene ikke store bekymringer med tanke på fremtidig rekrutteringssituasjon av fagarbeidere i Aust-Agder.

På tross av innvandring vil etterspørselen etter arbeidskraft med fagutdanning sannsynligvis bli større enn tilbudet. Innen mekanisk industri følger etterspørselen etter fagarbeidere konjunktorene i bransjen. Det forventes at særlig innenfor helse og omsorg vil man i løpet av få år få store utfordringer med å rekruttere nok kompetente helsefagarbeidere. Instruktørene deler imidlertid bekymringen om foretakene i Aust-Agder utdanner og lærer opp *gode nok* fagarbeidere. Samtidig mente informantene at kommunene tilbyr for få lærlingeplasser i de kommunale helseforetakene. Det gjøres allerede et arbeid for å få nok lærlingeplasser til ungdom i yrkesfaglige utdanningsprogrammer. Ofte lykkes man innenfor privat sektor, mens offentlig sektor, det vil si lærlinger innenfor helsesektoren, ofte blir nedskalerte poster i kommunebudsjettene. Samtidig viser det seg at mange helsefagarbeidere velger seg bort fra utdanningen eller yrket i løpet av Vg2 eller etter endt lære.

3) Instruktørene mener at det er lite samarbeid mellom lærlingenes tilholdsinstitusjoner

I prosjektet kom det flere klare signaler om at instruktører for lærlinger synes at utdanningsinstitusjonene og lærebedriftene samarbeider for lite. Et godt samarbeid mellom skoler og lærebedrifter kan bidra til at unge som skal velge utdanning i større grad blir klar over karrieremuligheter som fagarbeider i regionalt arbeidsliv.

Flere av respondentene og informantene i prosjektet understreket viktigheten av å starte tidlig i barn og unges liv for å stimulere til en situasjon med flere kompetente og dyktige fagarbeidere i Aust-Agder. Her har kommunene som skoleeier for grunnskolene en viktig rolle. Barn som sliter faglig og sosialt på skolen må fanges opp på et så tidlig tidspunkt som mulig. Instruktørene mente også at man allerede i grunnskolen bør stimulere til å øke antallet dyktige fagarbeidere, og at det må bli viktigere å sette strengere krav til og ha større fokus på barn og unges atferd, motoriske egenskaper, sosiale og kommunikatoren egenskaper

og ikke minst viktigheten av å være pålitelig og motivert til og både å lære og å jobbe.

4) Lærlingenes motivasjon for læring varierer mye

Når det gjelder de unge lærlingenes motivasjon for læring så har arbeidsgiverne og deres ansatte en stor rolle og en stor del av æren for opplæring av ungdom. Ungdom kommer til bedriftene rett fra skolebenken. Flere av instruktørene beskriver deres møte og opplæring av lærlinger som en *dannelsesreise*. Hvordan man lærer faget kan, naturlig nok, ikke måles, men ble heller beskrevet som en modningsprosess av informantene og instruktørene.

Lærlinger med høy interesse for faget og motivasjon for å lære, kommer raskt inn i bedriftens arbeidsprosesser og rutiner. Andre ungdommer igjen må gjerne trenes og læres opp i kvalifikasjoner som det å møte presis på jobben, det å være pålitelig og det å være interessert i å lære faget. Sammen med resten av foretakets ansatte lærer ungdommene raskt gode arbeidsvaner, moral, normer og rutiner i lærebedriften. Da er også sjansen stor for at lærlinger innenfor privat sektor blir tilbydd fast jobb etter endt læretid. Dersom lærekontrakter skjærer seg, eller at lærlinger ikke blir tilbydd fast jobb, handler det som oftest om lærlingenes manglende pålitelighet og motivasjon.

1 Innledning

1.1 Mål for prosjektet Kompetanse og Rekruttering (KoR)

Regionplan Agder 2020 setter seg ambisiøse mål der Agder blant annet skal tiltrekke seg kompetente og høyt utdannede personer til regionen, samtidig som at befolkningen, og da spesielt den unge generasjonen, skal kunne utvikle ferdigheter og kunnskaper som gjør det attraktivt for dem å bli i regionen og bidra til samfunnsutviklingen. Regionalplan 2020 har blitt fulgt opp med Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder (2015-2027) (LIM Planen 2015). Også i LIM planen er utdanning et av hovedtemaene. Mot 2027 skal politikkkføring være fokusert mot en rekke utviklingsmål som bl.a. kompetanseheving, kvalitet på læring og undervisning og inkludering. Dette skal bidra til større deltagelse i arbeidslivet blant Agders innbyggere. Utdanning og kompetanseheving er med andre ord virkemidler som ansees som viktige for å redusere velkjente levekårsutfordringer som landsdelen har. Det skal skapes en kultur der akademisk utdanning og fagutdanning er attraktivt og viktig. I et lengre tidsperspektiv vil en slik kultur sannsynligvis bidra til at frafall i den videregående skolen reduseres, at deltakelsen i arbeidslivet økes og at levekårsutfordringer reduseres.

Det er vanlig at elever i den videregående skolen har et tidsbegrenset opphold fra utdanning i den videregående skolen, for så å begynne på et nytt utdanningsløp. En del elever som avslutter et utdanningsløp kommer aldri tilbake til videregående opplæring. Som teoretisk begrep brukes frafall om et fenomen som tyder på at det ligger noe mer alvorlig bak et opphold i utdanningsløpet. Utdanningsdirektoratets kartlegging av frafall (www.skoleporten.no) gir god informasjon om hvor stor del av elevgruppen som tilhører en særlig utsatt gruppe sosialt og økonomisk. I likhet med resten av landet, har også Aust-Agder en stor utfordring med frafall i skolen og elever som avslutter videregående opplæring. I dette prosjektet presenteres det data om frafall og elever som slutter i den videregående skolen. Disse dataene er hentet fra skoleporten¹. I rapporten brukes det derfor samme definisjon på begrepene og indikatorene **frafall** og **sluttet** som i skoleporten. Frafallindikatoren gir informasjon om skoleelever som ikke er i utdanning to år på rad og/ eller elever som står i fare for å falle ut av utdanningssystemet på varig basis. Frafall blir målt for hvert av trinnene i videregående opplæring, og blir

¹ <https://skoleporten.udir.no>

definert ved at en elev ikke er registrert i videregående opplæring to år på rad. Indikatoren tar utgangspunkt i alle som var elever per 1. oktober ett år, og kontrollerer for utdanningsstatusen per 1. oktober i de to påfølgende årene. I skoleporten finner man tall for frafall på nasjonalt-, fylkes og skolenivå. I skoleporten.no er frafallsindikatoren ferdig utviklet for elever i skolen. Frafallindikatoren er p.t. under utvikling for lærlinger.

Frafall er altså noe annet enn indikatoren *sluttet*. Indikatoren for sluttet i løpet av skoleåret viser den delen av elever i videregående opplæring som slutter i løpet av et skoleår. Informasjonen om sluttet i løpet av skoleåret kan ikke si noe direkte om hvor stor del av denne gruppa blir til fullføre og bestå videregående opplæring på et senere tidspunkt. Indikatoren gjelder elever i skoleløpet i videregående skole og følger derfor bare elever, ikke lærlinger. Indikatoren for sluttet i løpet av skoleåret blir laget ved å koble elevdata fra et skoleår (per 1. oktober et bestemt skoleår) med resultatdata for samme skoleår. Koblingene gjør man på personnivå og aggregeres så til skoletall, fylkestall og nasjonale tall. Det å slutte i løpet av skoleåret kan, i likhet med frafall, være en indikasjon på at ikke alt er som det burde.

Aust-Agder har levekårsutfordringer som er større enn ellers i landet, og som har vedvart over tid (Ellingsen, Jeppesen et al. 2009; Olsen, Jentoft et al. 2009; Magnussen 2012; Nilsen and Wærdahl 2012; Røed and Vangstad 2012; Hauge, Wærdahl et al. 2013). En styrket regional utdanningspolitikk vil være viktig for å møte levekårsutfordringer som Aust-Agder har. Løft og bredde i kompetanse blir ofte ansett for å være et strategisk grep som skal stimulere til stor arbeidsdeltakelse. I løftet er det viktig å få med flest mulig av både arbeidsgivere, utdanningsinstitusjoner og eksisterende og kommende arbeidstakere i utviklingen for å sikre økonomisk vekst og velferd for flest mulig av innbyggerne i Agder. For å realisere mål om økt kompetanse er det regionale samspillet mellom arbeidsgivere i offentlig og privat sektor og utdanningsinstitusjoner en viktig nøkkel for og nå mål om bærekraftig og inkluderende vekst gjennom å utstyre innbyggerne med nødvendige ferdigheter og kompetanser.

Formålet med studien av Kompetanse og Rekruttering (KoR) var å studere og analysere samspillet mellom arbeids- og næringsliv og de ordi-

nære videregående skolene² i Aust-Agder, for å styrke regional kompetanse. Dette prosjektets formål er derfor operasjonalisert i følgende delmål:

- Å gjennomføre en forstudie av regional etterspørsel og tilfang av kompetanse sett fra arbeidsgivere innen privat og offentlig sektor. Denne studien vil være basert på eksisterende data som SSBs konjunkturbarometer og NAVs bedriftsundersøkelse, samt gjenbruk av kvalitative data som ble samlet inn i RFF-forprosjektet «Kompetansekrav og etterspørsel i Agder» (Hauge, Wærdahl et al. 2013).
- Å gjennomføre en survey av utvalgte næringsbransjer og deler av offentlig sektor.
- Å gjennomføre to kvalitative dybdestudier av lærlingeplasser ved hjelp av casemetodikk som har fokus på hvordan løfte utdanningsløpet innenfor yrkesfag. Det gjennomføres en dybdestudie av fagutdanning innenfor mekanisk industri og som følger opp et prosjekt på denne bransjen som ble igangsatt i Agderforskning høsten 2013, samt en dybdestudie av lærlinger, lære-kandidater og personer med fagbrev innenfor offentlig sektor.
- Å presentere en formidlingsorientert diskusjon av hvilke konsekvenser prosjektresultatene kan og bør ha for utviklingen og iverksettingen av en regional utdanningspolitikk for å nå mål om kompetanseutvikling som definert i Regionplan 2020.

Med dette formålet som bakgrunn vil prosjektrapporten presentere funn fra prosjektet om hvordan man i arbeidslivet kan bidra til å løfte utdanningsløpet fra grunnskole til fagutdanning og opplæring, og hvordan økt kompetanse om utdanningsløpet kan bidra til bedre levekår i Agder. Dermed er prosjektet Kompetanse og Rekruttering (KoR) relevant for både skoleeiere på kommunalt og fylkeskommunalt nivå, samt arbeids- og næringslivsaktører og helse- og omsorgssektoren.

² SMI-skolen, fagskole og voksenopplæring er med andre ord utelatt i undersøkelsen.

1.2 Problemstilling

Prosjektets mål er å få økt innsikt i hvordan lærlingers arbeidsgivere erfarer og satser på egne lærlinger når de jobber med rekruttering av arbeidskraft. En lærebedrift er en privat eller offentlig virksomhet som gjennom lærlingordningen har opplæring i sin bedrift. De som er tette på lærlingene under opplæringen på lærebedriften er instruktørene. Disse er ansatte på lærebedriften som skal ha den daglige oppfølgingen av lærlingen. Instruktøren skal sammen med lærlingen planlegge opplæringen for en tidsperiode. Instruktørene har derfor stor innsikt i hva lærlinger lærer på skolebenken, så vel som hva lærlingene lærer og hvordan de opptrer i læretiden. Instruktørenes erfaringer med lærlinger har derfor i dette prosjektet vært av spesiell interesse. Problemstillingen i prosjektet er derfor som følger:

Hvilke erfaringer har instruktører i Aust-Agder med lærlingers kompetanse(r) og prestasjoner i fagopplæringen når arbeidsgivere jobber med rekruttering?

Hovedproblemstillingen kan operasjonaliseres i følgende spørsmål:

- Opplever arbeidsgiverne at lærlinger i Agder har relevant kompetanse for regionalt arbeids- og næringsliv?
- Hvilke kompetanser er det arbeidsgivere ser etter når de skal rekruttere nye lærlinger?
- Samarbeider arbeidsgivere med utdanningsinstitusjonene for å få en kompetent arbeidsstyrke?
- Hvordan bidrar arbeidsgivere til å styrke utdanningsløpet til lærlinger og elever i praksis?

1.3 Metodisk tilnærming

Gjennomføringen av prosjektet har vært tredelt, og blitt realisert gjennom gjennomføring av; i) en litteraturstudie, ii) en survey, og en case-studie.

1.3.1 Litteraturstudie

Målet litteraturstudien var å sammenstille eksisterende kunnskap om etterspørsel og tilfang av regional kompetanse. Datamaterialet til analyser av det regionale samspillet mellom arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner er hentet fra eksisterende data som SSBs konjunkturbarometer og NAVs bedriftsundersøkelse. I forprosjektet «Kompetansekrav og etterspørsel i Agder» (Hauge, Wærdahl et al. 2013) ble det også samlet inn kvalitative data fra intervju av 5 viktige arbeidslivsledere i Agder. I dette prosjektet har vi tatt opp igjen noen av dataene som ble samlet i RFF forprosjektet³. Analysene fra RFF-prosjektet er relatert til funn fra feltarbeidet i KoR.

1.3.2 Survey

Basert på funn og analyser i litteraturstudien var KoR-surveyens mål å jobbe frem et bredere bilde av hvorvidt arbeidsgivere og lærlingers instruktører i Aust-Agder er fornøyde med tilfanget og kvaliteten på lærlinger som ansettes, samt om arbeidsmassen ivaretar arbeidsgivernes behov for fremtidig kompetansetilførsel gjennom rekruttering av nyutdannet arbeidskraft. Respondentene til surveyen var instruktører innen privat sektor, nærmere bestemt innen mekanisk industri og tømmer faget, samt instruktører innen offentlig sektor; nærmere bestemt instruktører som har ansvar for lærlinger som skal bli helsefagarbeidere. Begge sektorene er avhengige av personer med kompetanse som er orientert mot fagbrev og høyere utdanning. Gjennom å følge disse sektorene vil man kunne følge opp praksisen der gutter tenderer mot å velge en fagutdanning som leder til jobb i mannsdominerte bransjer, mens fagopp-læring som leder til jobb innen helseforetak er kvinnedominerte yrker (Hauge, Wærdahl et al. 2013).

Surveyen ble gjennomført elektronisk ved hjelp av SurveyMonkey⁴. Det var et mål å få til sammen 25 arbeidsgivere innen hver av sektorene til å

³ Regionalt Forskningsform Agder

⁴ Se spørreskjemaet i vedlegg 1.

delta i surveyen (tilsammen 50 respondenter). 52 skjemaer ble fylt ut. 22 av disse ble fylt ut av instruktører innenfor helsefagarbeidet, og 30 ble fylt ut av instruktører innen mekanisk industri og tømrerfaget⁵. Selv om tømrerfaget ikke var i fokus i casestudien, ble lærefaget inkludert i surveyen av den enkle grunn at det var få foretak med lærlinger innen mekanisk industri for å oppfylle målet om 25 utfylte skjemaer i sektoren. Tømrerfag ble da valgt ut fordi det har flere likheter med lærefaget teknikk og industriell produksjon.

1.3.3 Casestudier

I casestudiene var målet å gjøre en dybdestudie av hvordan samspillet mellom arbeidsgivere og yrkesfagsskoler i Aust-Agder fungerer. Hvordan lykkes man med samarbeid og hva er det som er fallgruvene når yrkesfagelevne skal ut i læretid og fast jobb. Ved hjelp av casemetodikk ble det gjennomført to kvalitative dybdestudier av lærlingeplasser i Aust-Agder; en innenfor mekanisk industri og innenfor kommunale helseforetak. Det ble gjennomført til sammen fire kvalitative intervjuer av sentrale arbeidsgivere innen hver av disse to sektorene. Funn fra casestudiene bidrar i rapporten til å forklare fordelinger i figurer i rapporten som er basert på data fra www.skoleproten.no, samt til å diskutere instruktøres subjektive forklaringer av tendenser om lærlingers kompetanse- og utdanningsmotivasjon som datamaterialet KoR-survey indikerer.

1.4 Rapportens struktur

Det neste kapitlet redegjør for hvordan kompetanse defineres i rapporten. Definisjonen er av stor betydning for hvordan gjennomføre datainnsamling, samt hvordan analysere empiriske funn fra survey og casestudien. Kapittel 3 presenterer funn fra datainnsamlingen i prosjektet. Her presenteres det figurer med forklaringer. Forklaringene støtter seg på funn fra casestudiene. Kapittel 4 presenterer implikasjoner fra studien som kan benyttes i politikktutvikling for kompetanse i Aust-Agder.

⁵ Tømrerfaget er en del av byggfag, og består av aktører som har konstruksjon og bygg med materialer som stort sett består av tre eller trebaserte materialer.

2 Kompetansebegrepet

For å gå inn i spørsmål og problemstillinger som kommer opp når man diskuterer samspillet mellom arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner, er forståelsen av begrepet kompetanse viktig. Kompetanse omfavner ikke bare formelle kvalifikasjoner, men også uformelle og sosiale ferdigheter som også er viktig når folk skal ut i jobb. Kompetansebegrepet i seg selv er svært sammensatt, men kan forstås som noe mennesket er i stand til å utføre, delta i, tilegne seg, reflektere omkring, føle og oppleve (Engh 2004). Det ligger også en forståelse av at begrepet ikke bare er en aktiv ferdighet eller en utviklet evne, men også et potensial i å mestre noe tidligere uprøvd (Weinert 2001). Man er derfor nødt til å sette mennesket inn i en praktisk situasjon der ulike kompetanser får spillerom (Engh, 2004). Samtidig er kompetanse som begrep et konsept som blir kontinuerlig diskutert og svakt definert, og som resultat, betyr det at det finnes ingen klar enighet om en definisjon av begrepet (Højholt 2000; Illeris 2009). Jørgensen (1999) understreker at å ha kompetanse, viser til at en person er kvalifisert i en bredere betydning; *“Det dreier seg ikke kun om, at personen behersker et faglig område, men også om, at personen kan anvende denne faglige viten... I forhold til de krav, der ligger i en situasjon...”* (s.4). Tilsvarende, Jensen (2000, s. 126), peker på at kompetanse er noe man utøver i situasjoner hvor resultatet ikke er gitt på forhånd. Den kanskje mest utbredte definisjonen internasjonalt er i midlertidig relatert til OECD's DeSeCo- prosjekt:

“A competency is more than just knowledge and skills. It involves the ability to meet complex demands, by drawing on and mobilizing psychosocial resources (including skills and attitudes) in a particular context. For example, the ability to communicate effectively is a competency that may draw on an individual's knowledge of language, practical IT skills and attitudes towards those with whom he or she is communicating” (OECD 2005 s. 4; Ananiadou and Claro 2009).

I løpet av de siste tiårene har konseptet kompetanse fått nye betydninger og er nært knyttet til undervisning og læring (Edwards and Knight 1995; Harris, Hobart et al. 1995; Boyle and Fisher 2008). For eksempel, Busch (2004, sitert av Illeris 2012, s.77) som hevder at kompetanse er *“dannelse i aksjon”*. Samtidig er konseptet kompetanse blitt satt på den politiske agendaen, både i Norge og andre steder (NOU 2009: 18. ; NOU 2010: 7. ; St. Meld. 18. 2010-2011; St. Meld. 20. 2012 - 2013).

Kompetanse som begrep favner dermed et vidt spekter av individers teoretiske og erfaringsbaserte kunnskaper, egenskaper, og evner. Kompetanse er altså noe annet enn formell utdanning. En persons kompetanse må sees i et mer helhetlig perspektiv der utdanning er en del av personens kvalifikasjoner. Man kan likevel snakke om at man har høy eller lav kompetanse. Men hva innebærer det egentlig å ha høy eller lav kompetanse? Og hvordan måler man eller vurderer man individers kompetanse? Man kan også snakke om å tilegne seg kompetanse. Hvorfor er det så viktig å ha kompetanse om «noe»?

I en bok om temaet søker den danske professoren Knud Illeris å gi ny innsikt i emnet (Illeris, 2012). Forfatteren begynner med å avklare at kompetanse ikke er det samme som de andre velkjente begrepene som kunnskap, ferdigheter og kvalifikasjoner. I følge Illeris er dette fordi kompetanse først og fremst er situasjons- og handlingsrelatert.

“Kompetencerne kommer først til uttrykk og får deres endelige karakter i de situationer, der faktisk opstår, hvad enden de er velkendte, mindre kendte eller helt ukendte... Og samtidig er kompetencerne handlingsrelaterende, dvs. at den måde, de kommer til udtryk på, er gennem de handlinger, der reageres med i situationen.” (Illeris 2012 s. 42 - 43)

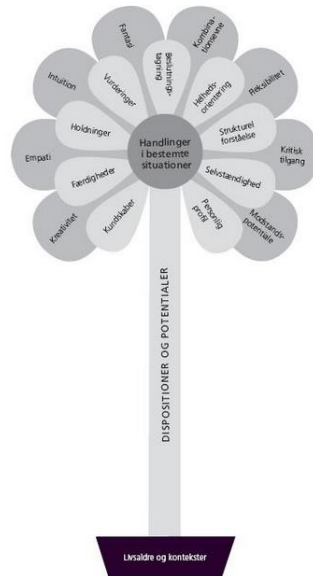
I denne sammenheng, er kunnskap, ferdigheter, kvalifikasjoner og holdninger grunnleggende kompetanseelementer. Hans definisjon av kompetanse er som følger:

«Kompetence utgøres af helhedsbetonende fornufts- og følelsesmæssigt forankret kapaciteter, dispositioner og potentialer, der er relateret til mulig handlingsområder og realiseres gennem vurderinger, beslutninger og handlinger i relation til kendte og ukendte situationer.» (Illeris 2012 s. 68)

Ifølge Illeris består begrepet kompetanse av sentrale bestanddeler som omfatter elementer som vurderinger og beslutninger, kognitive ferdigheter som viten, orientering, forståelse og innsikt, motoriske ferdigheter, evne til samspill, kommunikasjon og samarbeid, emosjonelle ferdigheter som følelser, motivasjon, holdninger og verdier, strukturell forståelse og oversikt, i tillegg til selvstendighet, selvbevissthet og selvtillit. Når kompetanser kommer til uttrykk og blir anvendt i ulike situasjoner og sammenhenger, betyr det at en eller flere personer mobiliserer og

nyttiggjør seg av noen av sine ferdigheter. I denne sammenhengen er det ikke bare personligheten som helhet som er involvert, men personlighetstrekk og strukturer (tålmodighet, grundighet, godhet, bekymring, selvsikkerhet, osv.) blant de øvrige involverte (som for eksempel potensielle arbeidsgivere) i disse prosessene (Illeris 2012s. 50). Personlige forhold er ofte av stor betydning for hvordan ferdighetene fungerer i praksis når folk skal ut i arbeidslivet.

Illeris (2012) har gjort et forsøk på å samle det som han mener hører med av personlige egenskaper i ideen om *det utvidede kompetansebegrep*. Egenskapene har han satt sammen i en figur som han kaller for kompetenceblomsten (se bildet på neste side). Nederst i figuren finner man grunnlaget som forståelsen av kompetanse bygger på; at kompetanse utøves og finnes i alle livsaldre og kontekster. I blomstens stilk vokser kompetanse som kapasiteter, disposisjoner og potensialer. I blomstens sentrum finner man kompetansenes kjerneelement; det som kommer til uttrykk i konkrete handlinger i bestemte situasjoner. Ut over kjerneelementet vokser det to kranser av kronblader; dette er de øvrige kompetanseelementene. Den innerste ringen utgjøres av den ordinære forståelsen av kompetanse; kunnskaper, ferdigheter, holdninger, vurderinger og beslutningstaking, helhetsorientering, strukturell forståelse, sosialitet og samarbeidsevne, selvstendighet og personlig profil. I den ytterste ringen finner man de kompetanseelementene som er knyttet til det utvidede kompetansebegrepet; kreativitet, fantasi, kombinasjonsevne, fleksibilitet, empati, intuisjon, kritisk tilgang, samt motstandspotensiale.



Bilde: Kompetanseblomsten, (Illeris 2012 s. 66)

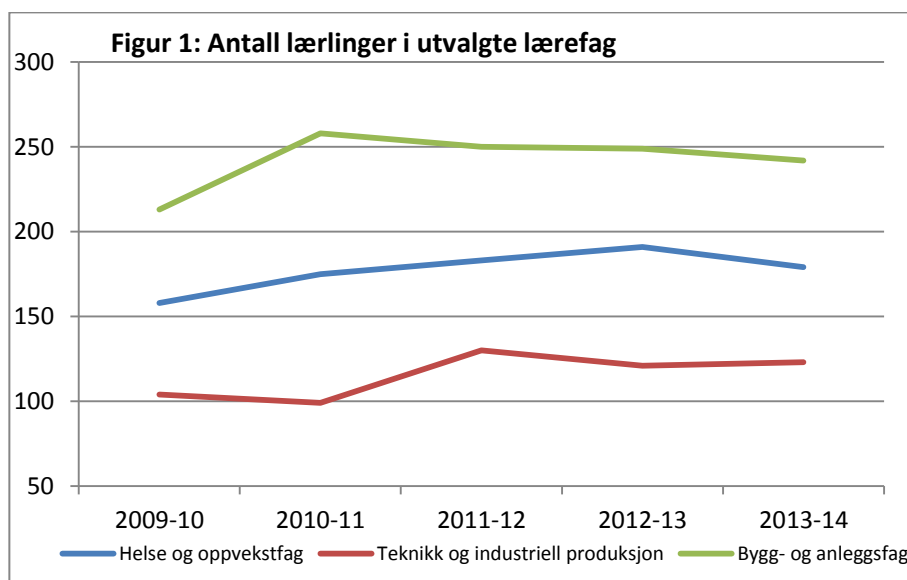
I KoR-prosjektet er det Illeris' konseptualisering av kompetansebegrepet som legges til grunn når problemstillingene i prosjektet skal besvares. Kompetansebegrepet ble i surveyen operasjonalisert gjennom å formulere spørsmål til instruktørene der de ble spurt om deres forventninger til, og vurdering av, sine lærlingenes ferdigheter og kompetanser gjennom følgende variabler:

- Selvstendighet og evne til å ta beslutninger
- Språkferdigheter – engelske
- Språkferdigheter – norsk
- Sosiale forventninger
- Motivasjon til å lære
- Pålitelighet
- Praktiske faglige kunnskaper
- Teoretiske kunnskaper

3 Funn fra litteraturstudien, survey og casestudie

3.1 Funn fra litteraturstudien

Formålet med litteraturstudien var å identifisere tidligere forskning og å bruke funn fra tidligere forskningsprosjekter som har hatt fokus på etterspørsel og tilfang av regional kompetanse. Funna fra litteraturstudien bidro til å designe og spissformulere survey spørsmål knyttet til instruktørens opplevelse om hvorvidt av deres lærlingers kompetanse og kvalifikasjoner passer til kravene som arbeidslivet stiller til arbeidstakerne.

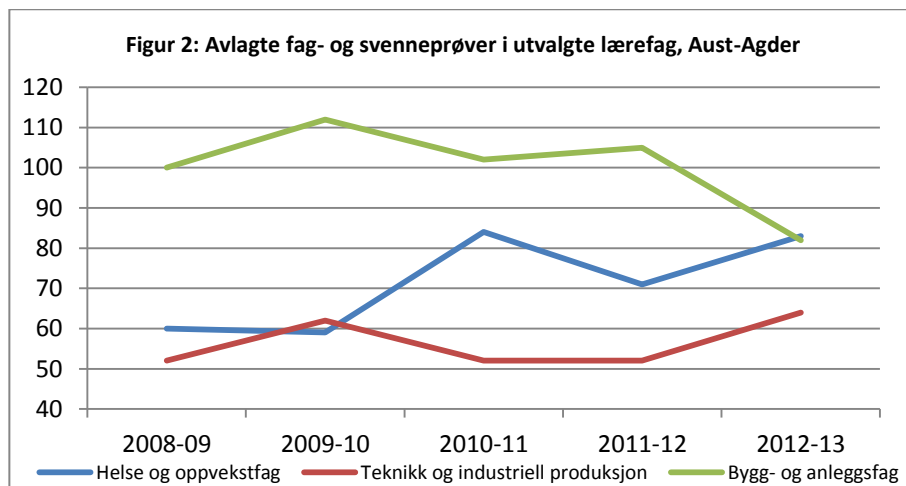


Kilde: Skoleporten.no/udir

Antallet lærlinger i lærefagene⁶ som har vært i fokus i dette prosjektet har vært relativt stabil, med en jevn økning av antall ungdommer i lære (figur 1). Foretakene i de tilhørende lærefagene hadde i skoleåret 2013-2014 ansvaret for rundt 70 flere lærlinger, enn i skoleåret 2009-2010. Det utgjør en økning på 13 prosent lærlinger i perioden 2009 til 2014. Den prosentvise veksten i antall lærlinger var størst innen lærefaget teknikk og industriell produksjon, med 19 prosent økning. I lærefagene

⁶ I statistikk hos skoleporten er helsefagarbeiderfaget en del av programfaget helse- og oppvekstfag. Antallet lærlinger innen helsefagarbeider er derfor mindre enn det som frem i figur 1.

helse- og oppvekstfag og byggfag økte antallet lærlinger med 12 prosent. På tross av denne økningen er det grunn til å spørre om veksten er stor nok til å dekke inn fremtidig etterspørsel etter fagkompetanse i fylket. På landsbasis var den prosentvise økningen i antall lærlinger mye høyere, enn i Aust-Agder. Den største nasjonale veksten finner man innen lærefaget helse og oppvekstfag, som hadde en økning på hele 27 prosent. Dernest følger bygg- og anleggsgfag med en nasjonal vekst på 24 prosent, mens lærefaget teknikk og industriell produksjon økte antallet lærlinger med 21 prosent. Figur 2 spisser fokuset på fornying av fagkompetanse i fylket ytterligere gjennom å presentere data for avlagte fag- og svenneprøver i de tre lærefagene.



Kilde: Skoleporten.no/udir

Figur 2 viser at lærefaget bygg og anleggsteknikk har en negativ trend for avlagte fagprøver. Situasjonen innen helse og oppvekstfag og teknikk og industriell produksjon motsatt; her øker antallet avlagte fagprøver. Utviklingen følger den nasjonale trenden der det stadig blir færre lærlinger som avlegger fagprøve innen bygg og anleggsteknikk, og flere lærlinger som avlegger fagprøve innen teknikk og industriell produksjon. Figur viser 2 også en sterk økning i antall avlagte fagprøver innen helse og oppvekstfaget med en vekst på 27 prosent. Økningen har vært enda større nasjonalt der antallet fagprøver har steget med hele 37 prosent. Aust-Agder har altså likevel en lavere økning av antall utdannede helsefagarbeidere, enn landet for øvrig. På sikt kan det gi større utfordringer i Aust-Agder med å dekke inn den forventede økte etterspørselen etter helsefagarbeidere, enn landet for øvrig.

I de neste avsnittene presenteres de to sektorene mekanisk industri og helsefag hver for seg. Konteksten for hvert av studie- og fagopplæringsløpene er svært forskjellig. Mens opplæring innen mekanisk industri hovedsakelig skjer i privat sektor, skjer opplæring i helsefagarbeiderretningen i offentlig (kommunal) sektor. Mekanismene i offentlig sektor og i privat sektor er særlig forskjellig i forhold til hvordan man organiserer rekruttering av nye lærlinger, opplæring av lærlinger og behovet man har for lærlinger.

Mekanisk industri

Mekanisk industri defineres som design og/ eller produksjon av mekaniske innretninger og apparater som brukes til kommersielle eller industrielle formål, for eksempel motorer og turbiner, heiser og transportbånd, datamaskiner og kontorutstyr og taljer, kraner og trucker⁷. En større undersøkelse fra Agderforskning viser at lønnsomheten for mekaniske industribedrifter på Sørlandet er mer enn halvert fra tiden før finanskrisen. I 2012 lå i gjennomsnitt bare 2,8 øre av hver salgskrone igjen som driftsresultat i bedriftene (Jørgensen and Wallevik 2014). Videre utredes det for hvordan kostnadsnivået har økt kraftig de siste årene, mens kvalitetsforskjellene i forhold til konkurrentene i andre land minker. Dette gjør det vanskelig å kompensere høyere kostnader med økte priser. Det blir i rapporten konkludert med at i høykostlandet Norge er fremtiden for mekanisk industri ikke å være en arbeidsintensiv generalist, men heller en kunnskapsintensiv spesialist med egne teknologiprodukter. I produksjonssystemet har fagarbeiderne stor kunnskap, gode ferdigheter og ofte lang erfaring, og de deltar aktivt i utviklingsarbeid (ibid). Selv om industrien i Agder har fagarbeidere i verdensklasse, vil kontinuerlig kompetanseutvikling som også inkluderer fagarbeidere, være nødvendig for å møte trusler mot næringen. I fremtidens mekaniske industribedrifter vil de dyktige fagarbeiderne spille en vesentlig rolle for å sikre bedriftenes konkurransekraft på globale spesialiserte nisjemarkeder.

I konjunkturbarometeret for Agder, Rogaland og Hordaland uttrykker både NHO og LO i de fire fylkene bekymring for lærlings situasjonen i en tid hvor bedriftene sliter mer enn før (Konjunkturbarometer 2015). Bekymringen er bunnet i om usikkerheten som bedriftene opplever vil føre til at det ansettes færre lærlinger i lærefaget. Videre er det bred enighet om at satsningen på yrkesutdanning må fortsette som før, og at dyktige

⁷ (www.eionet.europa.eu)

ungdommer med fagbrev er selve såkornet i arbeidslivet og en garantist for fortsatt verdiskapning. NAV følger opp bekymringen for situasjonen for lærlinger. Private så vel som offentlige aktører må være seg sitt ansvar bevist og ta imot flere lærlinger, blir det understreket i barometeret.

Konjunkturbarometeret 2015 presenterer forventninger som bedrifter har til 2015 på tvers av næringssektorer, prognoser og analyser, de viktigste utviklingstrendene. Tilstanden for bedriftene i regionen er fortsatt god. Flertallet av bedriftene forteller at de vil ansatte flere nye medarbeidere i 2015, og flere bedrifter svarer at de forventer økt omsetning, enn de som forventer nedgang i omsetningen.

Etter at Konjunkturbarometeret 2015 ble gjennomført har oljeprisen falt kraftig. Det gjør at usikkerheten i norsk industri øker. I følge Konjunkturbarometeret er noe av de viktigste trendene frem mot 2020 at økt usikkerhet i forhold til oljepris og euroens fremtid gjør at bedriftenes behov for fleksibilitet øker, det blir større behov for nye forretningsmodeller, og man kan regne med at det blir kortere levetid for bedrifter. Videre hevdes det i Konjunkturbarometeret at globalisering og nettverksøkonomi gir mer globale og dermed profesjonelle kunder, leverandører og eiere. Digitalisering skaper endring og utfordrer effektivisering gjennom at endringer må gjøres raskere og man må stadig skjerpe fokuset mot konkurransekraft og effektivisering hver dag. Samtidig kan kapitalisme og større ulikhet skape friksjon. Den nordiske modellen har gitt for lav produktivitet (ibid); skal vi fortsatt ha høye lønninger må vi være sluttleverandører i verdikjeden. Konsekvensene av trendene er at flere bedrifter vil gå konkurs, men flere har også muligheten til å bli store. Bedrifter som ikke har vært vant til omstilling og som ikke klarer å justere kursen raskt vil slite. Økt usikkerhet gjenspeiles i mer dempede investeringer i 2015. Dette resulterer i økt kostnadsfokus og bedre lønnsomhet. På sikt blir vinnerbedriftene gjenkjent som de flinke, fleksible og finansielt robuste aktørene. Kompetanse er med andre ord en avgjørende faktor i kampen om markedsposisjon for mekaniske bedrifter i Aust-Agder (ibid).

Arbeidsledigheten i de fire fylkene er samlet sett lav, og den forventes å forbli lav – både i norsk og internasjonal sammenheng. I Agder var imidlertid arbeidsledigheten per 2014 på 3,1 prosent (SSB). Det er høyere enn landsgjennomsnittet (2,7 prosent). Det er forventet at arbeidsledigheten i Aust-Agder i den kommende perioden 2015 til 2020 vil ligge på

mellom 2,9 prosent og 3,1 prosent – altså en stabil trend. Sysselsettingsveksten i Aust-Agder i 2014 var på 0,8 prosent. Frem mot 2020 antas sysselsettingsveksten å øke noe mer enn landsgjennomsnittet. I regionen Agder, Hordaland og Rogaland er det bedrifter innenfor industri og varehandel, med mindre bedrifter i spissen, som venter størst vekst i ansatte. Industri er den sektoren som venter størst sysselsettingsvekst.

Bedriftene i de fire fylkene er mer positiv til egen virksomhet enn til norsk økonomi og til eget fylke. Industri er også den sektoren som er mest positiv til utvikling i lønnsomhet. Her er det små geografiske forskjeller og liten forskjell mellom bedrifter som opplever oljeeksponering eller ei. Industri og varehandel er også de bransjene som venter størst vekst i omsetningen. De bedriftene som jakter nye markeder og leverer til nye sektorer skårer her veldig høyt, der nær 80 prosent av bedriftene venter vekst. Bedrifter som omsetter for mindre enn 100 millioner kroner ser lysere på norsk økonomi enn de større bedriftene. De fleste bedriftene som deltok i KoR-surveyen omsetter for mindre enn 100 millioner kroner i 2014. På bakgrunn av funn i litteraturstudien er det med andre ord grunn til å anta at det vil være fortsatt etterspørsel etter fagkompetanse i Aust-Agder, og at konkurransen om de beste lærlingene og fagarbeiderne vil sågar tilspisses.

Helsefagarbeider

Helsefagarbeider er den nye samlebetegnelsen på de tidligere hjelpepleierne og omsorgsarbeiderne etter at disse to gruppene fikk et felles utdanningsløp fra og med elevopptaket i videregående skole i 2006. De aller fleste hjelpepleierne, omsorgsarbeiderne og helsefagarbeiderne er ansatt i kommunal sektor. Målt i antall utdannede personer utgjør helsefagarbeiderne den største gruppen av helsepersonell (SSB). I 2010 var det 118 600 personer under 74 år som var registrert med en av disse utdanningene. Nesten 94 prosent var kvinner. Det gir utslag i lav yrkesaktiviteten. Antall årsverk i 2010 var ikke høyere enn omtrent 70 000. Den største andelen av denne gruppen er over 50 år. Det betyr at i tillegg til lav tilstrømning vil det være sterk aldersrelatert avgang fra denne gruppen helsepersonell frem mot 2035 (Roksvaag and Texmon 2012). I tillegg jobber en stor del av personer med denne utdanningen utenfor helsesektoren.

I en studie om kompetanse og rekruttering i helsesektoren er det naturlig at en litteraturstudie vil vie stor oppmerksomhet på forventingen om

fremtidig mangel på helsefagarbeidere (Stortingsmelding 13 2011-2012). Mangelen på fagkompetanse i sektoren vil gjøre seg gjeldende allerede om få år. Dette er en av de store utfordringene som helse-Norge står ovenfor. Framskrivninger av tilbud og etterspørsel etter helsepersonell i SSB rapporten «Arbeidsmarkedet for helse- og sosialpersonell frem mot år 2035», blir vurdert til en underdekning av helsefagarbeider på nær 57 000 normalårsverk i 2035⁸ (Roksvaag and Texmon 2012). Tilbud er da framskrevet under forutsetning om at opptaket av studenter og fullføringsgrader holder seg på samme nivå som i 2010. På etterspørselssiden tas det utgangspunkt i befolkningsveksten for de aktuelle brukergruppene, i tillegg til en beskjedne standardheving. På grunn av aldring av befolkningen vil behovene for helsepersonell øke sterkt i årene fremover. I videregående opplæring bidrar redusert oppslutning om utdanning innen helsefag til en betydelig underdekning av helsefagarbeidere. Med forutsetningene som ligger til grunn vil antallet årsverk fra de kommende helsefagarbeiderne bli redusert med omtrent 4700, eller 6,6 prosent. Antallet kandidater som består utdanningen ble kraftig redusert etter at den nye ordningen med helsefagarbeidere ble gjeldende.

Antallet sysselsatte omsorgsarbeidere, hjelpepleiere og helsefagarbeidere er stabil i Aust-Agder med en svak oppgang (tabell 1) både i antall personer med helse og sosialfaglig utdanning, samt antall årsverk i sektoren i fylket. Økningen kan, med stor sannsynlighet, ikke bidra til å justere for tilbud og etterspørsel i perioden frem mot 2035.

Tabell 1: Helsepersonell og årsverk i Aust-Agder

	Hjelpepleier, omsorgsarbeider og helsefagarbeider					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Personer med helse- og sosialfaglig utdanning	3148	3149	3161	3170	3204	3226
Antall årsverk i sektoren	1176,3	1137,9	1114,5	1153,7	1209,7	1190,2

Kilde: SSB

Andre utfordringer knyttet til sysselsetting er omfanget av deltidsarbeid (Køber and Vigran 2011). Mange leger, sykepleiere eller helsefagarbeidere jobber deltid, og flest finner vi blant helsefagarbeiderne, med en andel på over 60 prosent deltidsarbeidende. Tidligere forskning har gjentatte ganger påpekt at Aust-Agder er et av fylkene i Norge hvor deltidsarbeid blant kvinner er betydelig (Olsen, Jentoft et al. 2009; Dale, Karlsen et al. 2011; Hauge, Wærdahl et al. 2013). Årsaken til at helse-

⁸ Demografialternativets vekstbane gir en underdekning på 45 000 helsefagarbeidere.

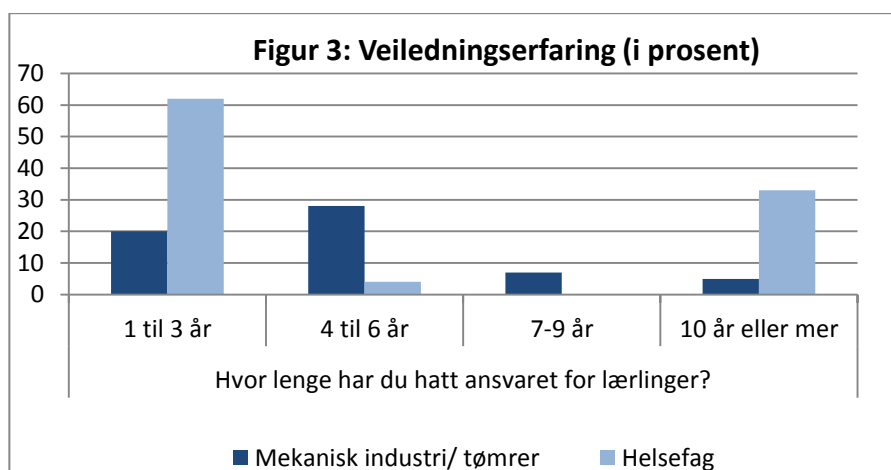
fagarbeidere og sykepleiere jobber deltid er flere (Køber and Vigran 2011). I følge Køber og Vigran (2011) jobber tre av ti helsefagarbeidere deltid fordi de ikke kan få heltidsarbeid. 14 prosent oppgir egen sykdom, og 11 prosent omsorg for egne barn/ andre pleietrengende. De samme forskerne fant at innen helsesektoren er det flest helsefagarbeidere som ønsker lengre arbeidstid. 18 prosent av helsefagarbeiderne oppgir at de er undersysselsatt; de har forsøkt å få mer arbeid og kan øke arbeidstiden innen en måned. Det er usannsynlig at arbeidskraftreserven som uønsket deltid gir, kan veie opp for fremtid mangel på helsefagarbeidere. En del av helsefagarbeiderne jobber allerede mer enn avtalt uten at dette ligger i selve arbeidsavtalen. Mange helsefagarbeidere får ønsket om flere arbeidstimer oppfylt gjennom ekstravakter, vikartimer eller liknende. Litteraturstudien har vist at kommunene i Aust-Agder allerede om få år sannsynligvis vil møte store utfordringer med å skaffe nok helsefagarbeidere. Det til tross for et økt antall lærlinger.

3.2 Funn fra survey

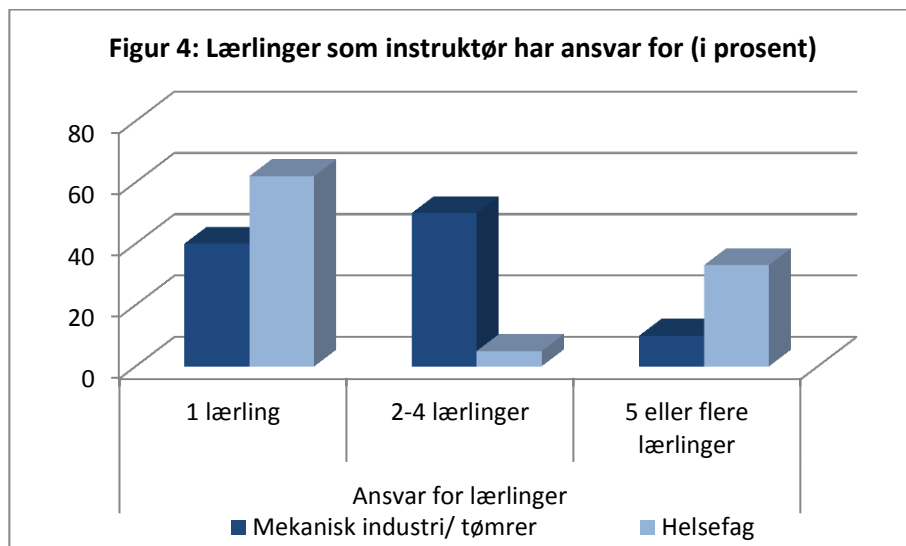
3.2.1 Datasettet

Spørreskjemaet for KoR-survey ble sendt ut til instruktører innen mekanisk industri, tømmerfag og i helse- og omsorgssektoren (helsefagarbeidere). Gruppen med respondenter som representerer helsesektoren og helsefagarbeid bestod av instruktører fra både institusjon og fra hjemmetjenesten.

Alle respondentene var instruktører på tidspunktet da de fylte ut spørreskjemaet. Informantenes erfaring som instruktør varierte noe. I de tradisjonelle «mesterfagene» innen privat næringsliv, som mekanisk industri og tømmerfag, hadde instruktørene gjerne flere års erfaring som instruktør. Innen helsefagarbeid hadde instruktørene færre år som instruktør (figur 3).



Antallet lærlinger som instruktørene hadde ansvaret for varierte (figur 4). Mens instruktørene innen helsesektoren gjerne har bare en lærling i lære, har instruktører innen tømmer og mekanisk industri gjerne to til fire lærlinger. Hvor lang erfaring respondentene har som instruktør hadde ikke noen sammenheng med antallet lærlinger de hadde ansvaret da de svarte på spørreskjemaet. Heller ikke foretaksstørrelse ser ut til å ha innvirkning på hvor mange lærlinger respondenten har ansvaret for og hvor lenge respondenten har vært instruktør.

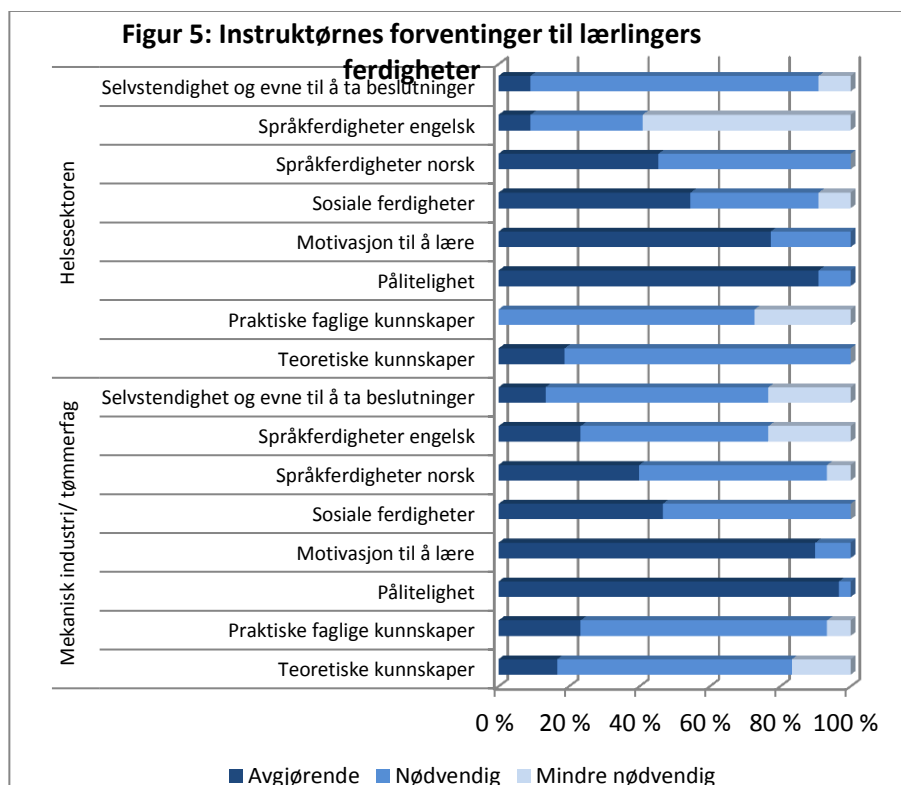


Figurene i de kommende avsnittene viser at instruktørene som deltok i surveyen var svært forente i forhold til hvordan de svarte på spørresmålene om hvordan de erfarer lærlinger og behovet for fagarbeiderkompetanse. Hvor mange år instruktørene har hatt ansvar for lærlinger, og hvor mange de har i lære, ser ikke ut til å ha resultert i spesifikke svarmønstre. Forskjeller for hvordan instruktører erfarer sine lærlinger har heller mønstre relatert til om de jobber innenfor privat eller offentlig sektor. Særegenheter ved de sektorene som lærlingene og instruktørene er innenfor kan bidra til å forstå hvorfor instruktørene svarte som de gjorde i surveyen. Her er det viktig å understreke at dette prosjektet ikke har hatt som formål å komparere fagfeltene som lærlingene er innenfor. En viktig tilbakemelding fra instruktørene i KoR-prosjektet er at kommunal sektor kan dra lærling av hvordan bedrifter i privat sektor jobber for å styrke fagarbeiderkompetansen i Aust-Agder.

3.3 Lærlingenes kompetanse

I dette kapitlet presenteres instruktørenes forventninger til og erfaringer om lærlingers kompetanse og ferdigheter når de kommer til lærestedet, og hvilke kompetanse og ferdigheter lærlingene har og utvikler gjennom lærlingetiden. Når problemstillingen; Hvilke erfaringer har instruktører i Aust-Agder med lærlingers kompetanse(r) og prestasjoner i fagopplæringen når arbeidsgivere jobber med rekruttering?, diskuteres, er det Illeris utvidede kompetansebegrep; «*Kompetence utgøres af helhedsbetonende fornufts- og følelsesmæssigt forankret kapaciteter, dispositioner og potentialer, der er relateret til mulig handlingsområder og realiseres gennem vurderinger, beslutninger og handlinger i relation til kendte og ukendte situationer*» (Illeris 2012 s. 68), som ligger til grunn for analysen av instruktørenes erfaringer om lærlinger og deres kompetanse.

3.3.1 Instruktørenes/ foretakenes forventninger til ferdigheter



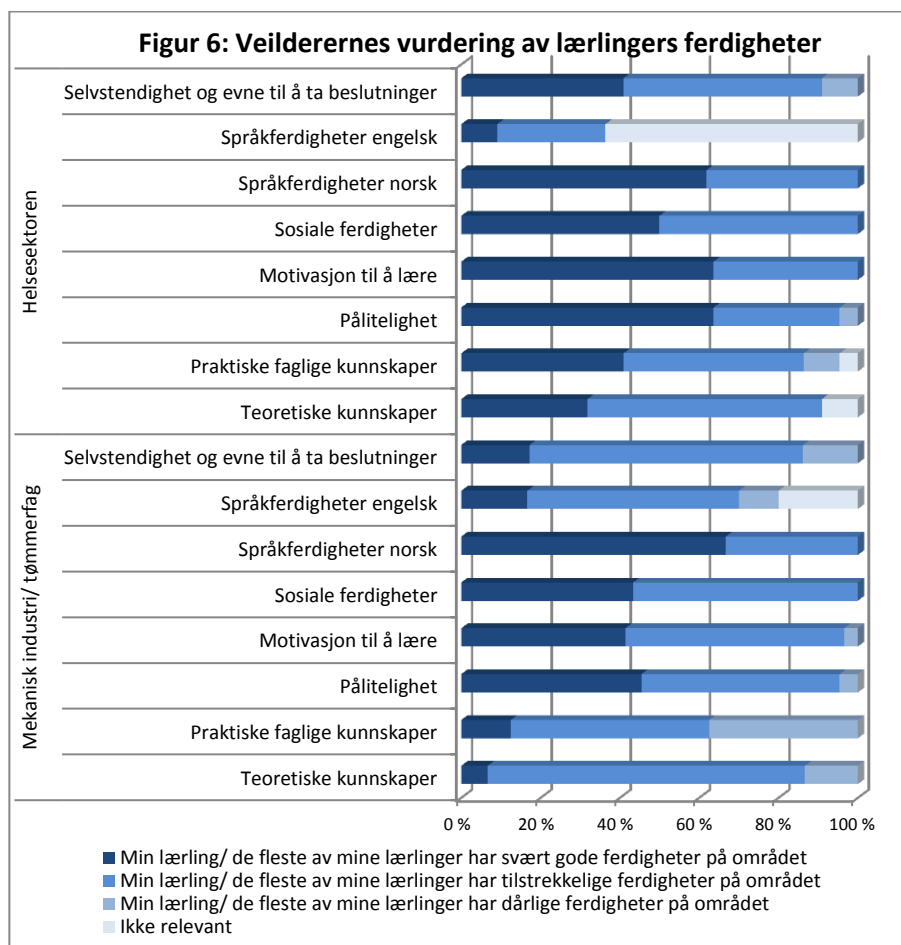
Instruktørene vurderer personlige egenskaper som motivasjon til å lære og pålitelighet som lærlingers viktigste kompetanse. Dette ble i begge sektorene (spesielt innen mekanisk industri og tømmerfaget) holdt frem som avgjørende ferdigheter som lærlinger bør beherske allerede før de skal ut i lære. Lærlinger må være til å stole på og de bør vise stor motivasjon til å lære. Instruktørene som ble dybdeintervjuet i prosjektet understreket at de fleste lærlingene er pålitelige og viser stor motivasjon til å lære faget som skal utøves. Dersom det skjærer seg mellom arbeidsgiver og lærling er årsaken ofte å finne i disse to punktene, ble det hevdet. I casestudiene fortalte informanter at de som bedriftspartner og lærested stadig kom tilbake til enkelte lærlinger om viktigheten av å møte presis på jobb, være pålitelig, vise at man er til å stole på og at man viser stor motivasjon til å lære. Takler man ikke lærlingene disse nøkkelkompetansene vil det sannsynligvis få konsekvenser for lærlingen, særlig når han eller hun skal ut i fast jobb. Viser man ikke interesse for faget, er sjansen stor for at man ikke får jobb i foretaket etter endt læretid. Dette var spesielt gjeldene innen privat sektor, dvs. mekanisk industri og tømmerfaget.

Skolefag som teoretisk kunnskap og praktiske ferdigheter ble vurdert som nødvendig, men ikke avgjørende for om instruktørene mener at de lærer opp en kommende og dyktig fagarbeider. I dybdeintervjuene med instruktører ble dette utdypet. Arbeidsgiverne til instruktørene som ble intervjuet i casestudiene var opptatte av at lærlinger er 16 åringer som kommer ut i arbeidslivet, gjerne for første gang. Denne situasjonen er uavhengig av hvilken arbeidslivssektor lærlingene tilhører. Det at lærlinger flest er unge og nye i arbeidslivet, gjør at de ofte kan fremstå som umodne og usikre på seg selv. Informantene var derfor klare på at ung alder gjør at lærlingenes evner til kommunikasjon og sosiale ferdigheter, teoretiske og praktiske kunnskaper er under utvikling. Alle disse områdene er ferdigheter som skal tilegnes, finpusses, styrkes og forbedres gjennom lærlingetiden. Selvstendighet, praktiske og teoretiske kunnskaper er kompetanser som skal utvikles gjennom læreperioden, der selvstendighet og trygghet i jobben øker i takt med at man veiledes og modnes mot rollen som fagarbeider, ble det hevdet.

På grunn av lærlingenes unge alder hevdet informantene at deres foretak strekker seg langt for å legge til rette for lærlinger som møter barrierer mens de er i lære. Dersom noen lærlinger viser seg å ha personlige utfordringer, for eksempel at de av ulike grunner går igjennom en krevende ungdomstid, så ville deres foretak legge til rette for at lærling-

en skal kunne fullføre opplæringen og til slutt bestå fagprøven. Dette også om læretiden ble strukket ut til å gå ut over de to årene i lære som er normalen.

3.3.2 Lærlingenes ferdigheter



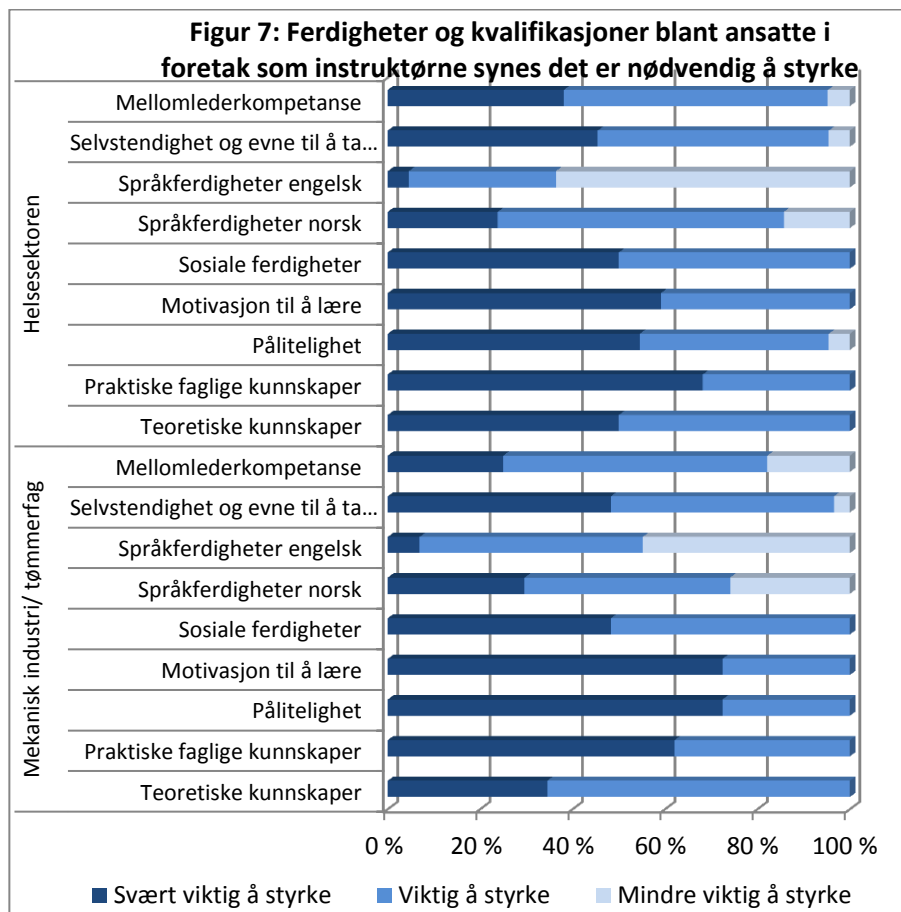
Forskjeller i hvordan instruktørene vurderer lærlingers ulike ferdigheter var altså relatert til om lærestedet var i privat eller i offentlig sektor. Instruktørene innen helsesektoren vurderer sine lærlinger som mer kompetente på områder som selvstendige til å ta beslutninger, sosiale ferdigheter, motivasjon for å lære, pålitelighet, praktiske kunnskaper og teoretiske kunnskaper, enn det som instruktørene innen mekanisk industri og tømmerfaget gjør. Det er kun på språkferdigheter at instruktø-

rene innen mekanisk industri og tømmerfaget vurderer sine lærlinger som dyktigere, enn vurderingene som lærlingene innen helsesektoren får. Forskjellene mellom sektorene sier ikke nødvendigvis at lærlinger innen helsesektoren er mer kompetente eller motiverte enn lærlinger innen mekanisk industri og tømmerfaget. Dette kan også ha en sammenheng med fordelingen av kjønn i de to lærlingekategoriene, der helsesektoren stort sett består av lærlinger som er jenter, mens mekanisk industri og tømmerfaget er dominert av gutter. Jenter i 16-17 årsalderen kan ofte fremstå som mer modne enn guttene i samme alder (Frønes, 2013).

3.3.3 Områder i foretakene som det er viktig å styrke

Figur 5 og 6 understreker viktigheten av lærlingers kompetanse knyttet til pålitelighet og motivasjon til å lære. Spørsmål om hvilke områder som det er viktig å styrke i foretakene følger opp svarene som respondentene gav i figur 7. Ut fra svarene som instruktørene gav er det behov for å styrke prefererte kvalifikasjoner og eksisterende ferdigheter som motivasjon til å lære og pålitelighet. Det kan synes som at respondentene fra tømmerfaget og mekanisk industri mener å ha et større behov for styrke disse områdene, enn respondentene innen helsesektoren. Det kan, naturlig nok, forklares med at disse respondentene vurderte sine lærlingers kvalifikasjoner på disse områdene som noe dårligere, enn det som respondentene innen helsesektoren gjorde.

I surveyen kom det også frem at rundt 80 prosent av instruktørene innen mekanisk industri/ tømmerfag og nærmere 95 prosent av instruktørene innen helsefag mener at det er svært viktig eller viktig å styrke mellomlederkompetanse i foretaket de svarte på vegne av. Mellomlederkompetanse er definert som ledere i mellomsjiktet mellom ordinære ansatte og ansatte med lederoppgaver, dog ikke i toppledelse. Mellomledere kan for eksempel være avdelingsledere. I casestudiene hevdet informantene at godt kvalifiserte mellomledere er viktige for å sikre at foretaket skal styrke kvaliteten på sine tjenester og produkter. Mye av svaret for faglig utvikling sitter i mellomledelsen, ble det hevet. Disse skal sørge for at nye ansatte får den opplæringen som de skal ha uavhengig av om de allerede er fagarbeidere eller de er i lære for å ta fagbrevet.

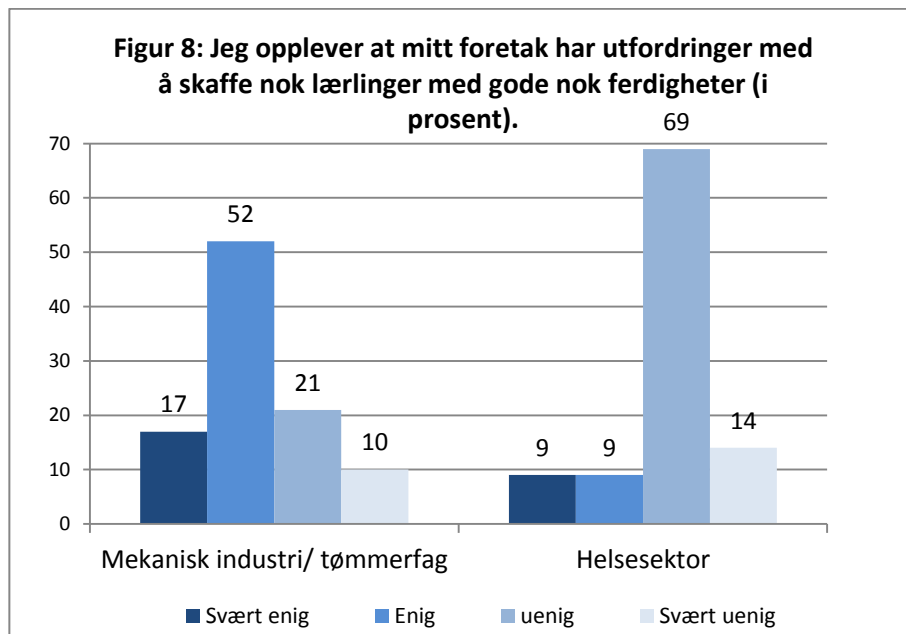


I de kvalitative intervjuene i casestudiene var informantene svært opptatte av viktigheten av å styrke både lærlingers og faste medarbeideres kompetanse på generell basis, uavhengig av foretakenes sektortilhørighet. Når det gjaldt kompetansen til ansattmassen som helhet, var fokuset på styrking av kompetanse relatert til fag og faglige kvalifikasjoner. For lærlinger derimot, mente informantene at behovet for å styrke kompetanse er mer relatert til uformelle områder, som for eksempel pålitelighet og læringsvilje, og som man ikke kan måle. Informantene understreket samtidig at de mer uformelle og ikke-målbare kompetanseområdene som lærlinger skal trenes i blir effektivt utviklet under læreperioden. Når lærlingene forventes å te seg som en voksen i en arbeidssituasjon, gjør de det, fortalte informantene. I modningsfasen er det viktig at informantene blir behandlet som en voksen og med respekt. Dette

mente informantene, bidrar til at lærlingene blir mer komfortable på lærestedet og at de blir mer trygge på seg selv i arbeidssituasjonen.

3.4 Tilgangen til lærlinger

Som tidligere beskrevet i denne rapporten, viser framskrivninger av etterspørsel etter arbeidskraft at det er forventet at det blir en mangel på fagarbeidere, særlig innen helse, i løpet av kort tid. Et viktig tema i dette prosjektet har derfor vært knyttet til foretakenes rekruttering av nye fagarbeidere og lærlinger. I dette kapitlet diskuteres instruktørens opplevelse av hvordan tilfanget av nye lærlinger er i Aust-Agder. Opplever instruktørene at det er utfordrende å få tak i mange nok, og gode nok, lærlinger til deres foretak? Eller er det heller slik at instruktørene mener at dekningen av lærlinger i Aust-Agder er god nok. Figur 8 oppsummerer hvordan instruktørene som ble intervjuet vurderte påstanden; jeg opplever at mitt foretak har utfordringer med å skaffe nok lærlinger med gode nok ferdigheter.



Figur 8 bekrefter en trend som også er bekreftet i tidligere forskningsprosjekter i Agderforskning (Wallevik, Guribye et al. 2014); der er utfordringer blant mekaniske industribedrifter i Agder med å skaffe nok dyktige fagarbeidere. Innen de typiske «guttefagene» og fag som har tradisjon for mesterordning, hevder instruktørene at deres foretak har utfordringer med å skaffe nok lærlinger med gode nok ferdigheter. I ca-

sestudieintervjuene med aktører fra mekanisk industri ble det uttrykt bekymring for denne situasjonen. Det ble hevdet at det å være fagarbeider i mekaniske fag har lav status og ikke er et populært utdanningsalternativ for unge. Det gjør at næringen mister mange potensielle dyktige fagarbeidere. Informantene mente at en av årsakene kan være at unge ikke blir informert godt nok av skolene og foreldrene sine om hvilke karriere muligheter man har innenfor mekanisk industri. Det gjør at man mister mange dyktige ungdommer som kan bli gode fagarbeidere. Det at det er få ungdommer som ønsker å ta et fagbrev inne mekanisk industri gjør at det blir hard konkurranse om potensielle lærlinger. Konkurransen om attraktive ungdommer som forventes å bli dyktige lærlinger og fagarbeidere blir tøffere. Resultatet er at enkelte bedrifter ikke lykkes med å skaffe lærlinger med gode nok ferdigheter, og at de må velge blant de *nest beste* lærlingene.

I surveyen var det flere bedrifter som kort beskrev i spørreskjemaet hvorfor deres foretak ikke lykkes med å skaffe lærlinger med gode nok ferdigheter. Innen mekanisk industri og tømmerfaget ser årsaken ut til å være tredelt. På den ene siden mente noen respondenter at fagene ikke er populære nok blant ungdommene, hvilket gjør søkermassen mindre, og at det dermed rett og slett blir for få lærlinger. Da er sjansen stor for at lærlingene blir fanget opp av konkurrenter; «... *hvis en ikke er tidlig nok ute og håndplukker de beste lærlingene fra skolen, blir de plukket opp av konkurrenter*». Den andre forklaringen for hvorfor foretakene ikke lykkes med å skaffe gode lærlinger er knyttet til ungdommenes holdninger, pålitelighet, interesse for faget og mangel på innsats. Den tredje forklaringen for at der mangler dyktige lærlinger, mente respondentene er knyttet til skolesituasjonen. Det ble hevdet at skolene stiller ikke nok strenge krav til ungdommenes prestasjoner, der er mangel på muligheter for spesialisering i skolen og at skolene er dårlige på å forberede ungdommene på hva fremtidig arbeidsliv innebærer.

Det var også flere respondenter som hevdet at deres foretak lykkes med å rekruttere gode nok lærlinger. Forklaringene var todelt. På den ene siden forklarte respondentene at de kjenner ungdommene som de ansetter som lærlinger godt før lærekontrakt inngås. Lederne i bedriften kjenner kanskje de kommende lærlingene personlig. Dette ble bekreftet i dybdeintervjuene, der begge bedriftsinformantene fortalte at de kjente ungdommene som de inngikk lærekontrakt med allerede før de ble rekruttert. Også Håkon Høst (2014) gjorde liknende funn i sin rapport «Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen Fokus på opplæringen i bedrift». I

noen tilfeller hadde ungdommene foreldre som jobbet i samme bedrift som den de ble lærling i. Forklaringer for at de lykkes ble begrunnet med at kommende lærlinger ble vurdert på et tidlig tidspunkt, gjerne allerede når ungdommene hadde arbeidsuke i skolen. På den andre siden forklarte respondenter at når deres foretak jobber med rekruttering av lærlinger går bedriften inn for å fremstå som en attraktiv arbeidsplass med gode kollegaer, samtidig som at foretaket har lang erfaring som lærebedrift. Dette er fordeler som kan bidra til at de beste lærlingene søker seg til de beste bedriftene, ble det hevdet. I likhet med forklaringer om hvorfor bedrifter ikke lykkes med å skaffe gode nok lærlinger, er heller ikke forklaringene om hvorfor man lykkes med rekruttering av gode lærlinger undersøkt på en måte som gir signifikante sammenhenger i KoR undersøkelsen.

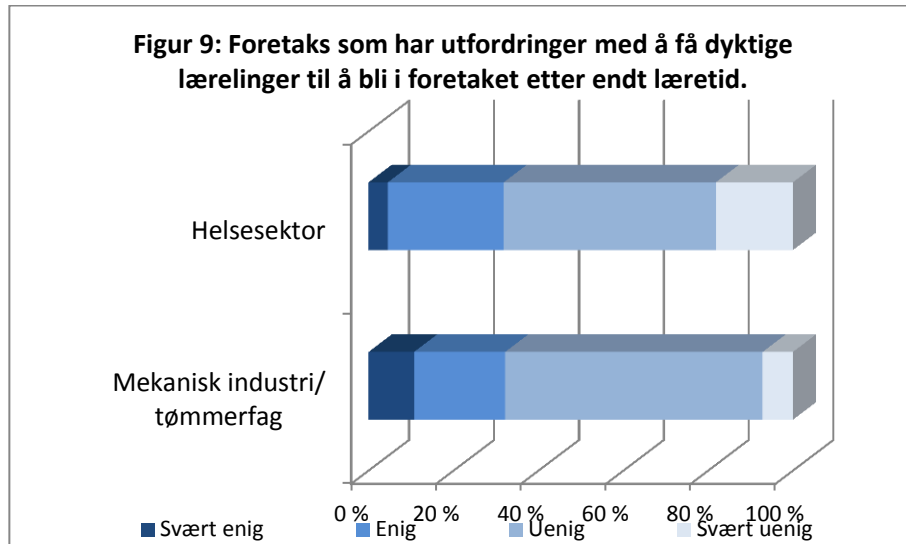
Innen helsesektoren synes rekrutteringssituasjonen å være motsatt; her ser det ut til at respondentene mener at tilgang til lærlinger som har gode nok ferdigheter er god. Dette er et paradoks med tanke på at framskrivninger viser en nasjonal underdekning av helsefagarbeidere på inntil 18.000 i 2020, og inntil 52 000 i 2030 (Stortingsmelding 13 2011-2012). Dette kan forklares på to måter. Den første forklaringen er relatert til respondentenes nærhet til utfordringene om fremtidig rekruttering. Det er kommunene som har arbeidsgiveransvaret for lærlinger innen helsefagarbeidet. En rapport fra Agderforskning viser at der for eksempel byggfag har lange lærlingetradisjoner, har kommuner ofte en noe mer uklar strategi for å rekruttere lærlinger innen helsefag (Hauge, Guribye et al. 2014). Det er sannsynlig at situasjonen er den samme i Aust-Agder. Instruktører for lærlinger i helsesektoren er dermed ofte mindre kjente med deres arbeidsgivers rekrutteringsstrategi. De har dermed dårligere forutsetninger for å svare på om deres foretak (det vil i dette tilfellet si kommunen) lykkes eller ikke lykkes i å ansette lærlinger som er gode nok. I surveyen bekreftet flere respondenter at de har dårlige forutsetninger for å svare på om hvorfor deres foretak (altså kommunen) lykkes/ ikke lykkes med å ansette lærlinger som er gode nok; «*Det gjøres på ledernivå, jeg har ikke noe med det*», og «*Jeg har ikke forutsetninger for å uttale meg om dette siden jeg ikke vet hvordan det foregår*». Samtidig var det flere respondenter som også mente at deres arbeidsgiver (dvs. kommunen) er gode på å rekruttere dyktige lærlinger til helsesektoren gjennom at søkere til lærlingestillinger går gjennom et smalt nåløy i kommunens personalavdeling. Det at instruktørene generelt ikke har kjennskap til hvorfor deres foretak lykkes/ ikke lykkes med å skaffe lærlinger med gode ferdigheter betyr ikke at de ikke har gjort seg noen tan-

ker om deres lærlingers ferdigheter. Selv om de fleste lærlingene ble hevdet å være godt kvalifiserte rent teoretisk og praktisk, og samtidig er lærevillige og motiverte, kommer det også av og til lærlinger til foretakene som er dårligere rustet til å bestå fagprøven.

Den andre forklaringen på hvorfor foretakene lykkes eller ikke lykkes med å skaffe gode nok lærlinger kan være mangelen på lærlingeplasser. Antallet lærlingeplasser i helsesektoren blir i stor grad styrt av kommuneøkonomi og tilgjengeligheten til instruktører. I kommunal sektor mangler som regel incentivordninger for ansatte som ønsker å veilede lærlinger. Det at det er mange søkere til få lærlingeplasser gjør at kommunene som arbeidsgivere i mye større grad kan velge hvem de vil ansette som lærlinger. Opplæringskontoret bekreftet at det er mange ungdommer i Aust-Agder som står på venteliste for å få en lærlingeplass i helsesektoren. Dette er en stor utfordring for helsesektoren. Flere ungdommer på venteliste gir ofte opp håpet om en læreplass og velger heller å avslutte opplæringen.

3.4.1 Å beholde lærlinger etter endt læretid

En av årsakene til at foretak satser på lærlinger er at dette er en god måte å rekruttere nye medarbeidere på. Lærlingene går igjennom en toårsperiode der de lærer yrket og faget, og læringens kunnskap og evner blir gjennom læreperioden tilpasset bedriften eller foretaket de har læretiden i. For arbeidsgivere er lærlingeordningen en måte å få testet ut ny arbeidskraft og samtidig bygge kompetanse. Å ha lærlinger i foretaket er derfor ofte en strategi for å rekruttere nye medarbeidere. Det er derfor ofte lønnsomt at dyktige lærlinger blir ansatte som fagarbeidere etter at de har bestått fagprøven. Figuren under viser hvordan respondentene svarte på spørsmålet; jeg opplever at mitt foretak har utfordringer med å bli i foretaket etter at de har bestått fagprøven.



Figur 9 viser at både i helsesektoren, mekanisk industri og tømmerfaget var det to av ti instruktører som mener at det er vanskelig å få dyktige lærlinger til å bli i foretaket etter at de har bestått fagbrevet. I surveyen ble spørsmålet fulgt med respondentenes subjektive forklaringer om hvorfor de har eller ikke har utfordringer med å få dyktige lærlinger til å bli i foretaket etter at de har bestått fagprøven. Mekanismene for hvorfor foretakene opplever utfordringer/ ikke opplever utfordringer med å holde på dyktige lærlinger etter at de har bestått fagprøven er forskjellige i helsesektoren og innen mekanisk industri og tømmerfaget.

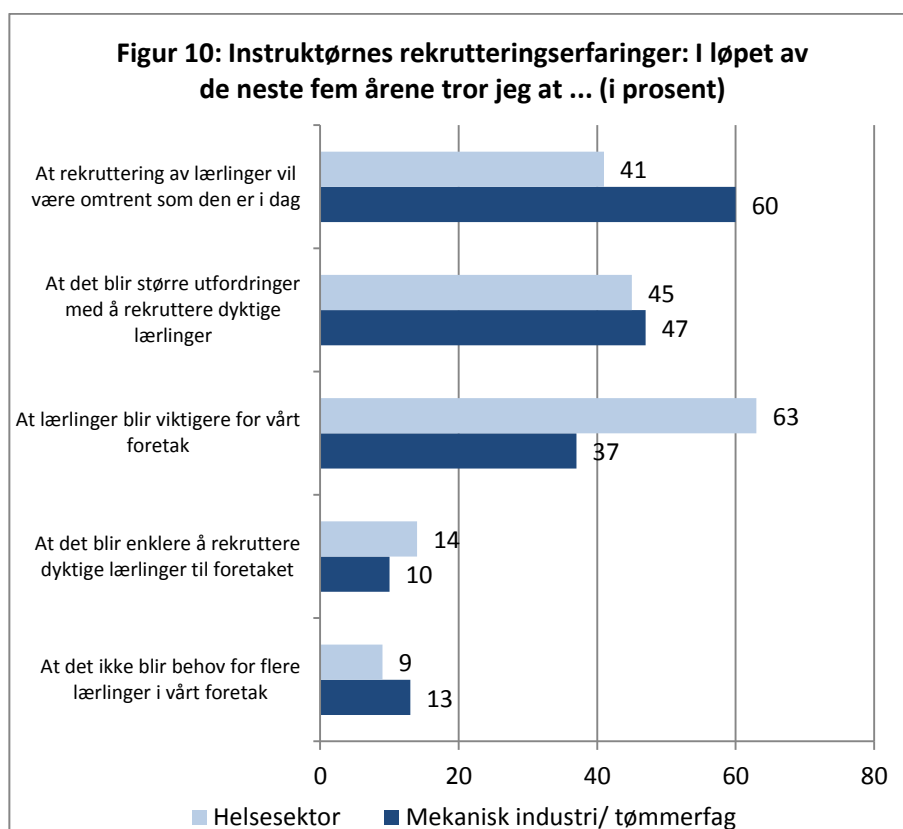
Svarene fra som respondentene gav i surveyundersøkelsen ble videre studert mer kvalitativt. I casestudien forklarte informantene at innen mekanisk industri og tømmerfaget synes instruktørens forklaringer på hvorfor foretakene mister dyktige lærlinger å være relatert til at nyutdannede fagfolk har andre ambisjoner som ikke matcher det som lærebedriften kan tilby. De ferske fagfolkene har lyst til å ta videre utdanning på tekniske fagskoler, eller de søker seg jobb som de synes er mer utfordrende, gjerne i større bedrifter. Fagbrevet blir et springbrett til noe annet. De beste fagfolkene ender sågar opp i administrative stillinger, ble det hevdet. Instruktørene innen mekanisk industri og tømmerfag konkurrerer også om kvalifisert arbeidskraft med oljebransjen. Når fagfolk ønsker høyere lønninger søker de seg gjerne over til oljebransjen. Landbasert industri kan ikke konkurrere lønnsmessig med oljeindustrien.

Selv om flere instruktører innen mekanisk industri og tømrerfaget rapporterte om utfordringer med å holde på dyktige og nyutdannede fagarbeidere etter at de har avlagt fagprøven, hevder majoriteten - åtte av ti instruktører - at de ikke synes dette er en utfordring som rammer deres bedrift. Den viktigste årsaken til at bedrifter får dyktige lærlinger til å bli i bedriften går på arbeidsmiljø. Etter endt læretid har fagarbeideren blitt trygg i bedriften, fått varierte arbeidsoppgaver, og lært å jobbe selvstendig sammen med gode arbeidskollegaer. Samtidig opplever fagarbeiderne at de får god lønn i bedriften og at mulighetene til å videreutvikle seg er god i den bedriften de hadde læretiden sin i. Caseintervjuene bekreftet at også informantene som ble dybdeintervjuet mente at godt arbeidsmiljø bidrar til å holde på kompetent arbeidskraft.

Instruktørene innen mekanisk industri og tømrerfaget knyttet altså utfordringer med å holde på dyktige og nyutdannede medarbeidere til ambisjoner og konkurransen om dyktige fagarbeidere. Forklaringene til instruktører innen helsefag var heller orientert mot strukturelle årsaker relatert til kommuneøkonomi, små stillingsbrøker, mye helgejobbing osv.; «[...] de vil gjerne bli, men det kan være utfordringer med å skaffe jobb til de etterpå på grunn av lite jobber, dårlig økonomi i kommunen. Bare helg og små stillinger», oppsummerte en av respondentene. Frustrasjonen over små stillingsbrøker og dårlig kommuneøkonomi kom også til uttrykk i casestudien. En slik situasjon gjør det mer utfordrende å reklamere for helsefagarbeidet som en interessant karrierevei blant unge elever som skal velge utdanning, hevdet informantene. Selv om instruktørene beskrev en strukturell vanskelig situasjon for rekruttering av dyktige fagarbeidere, hevdet de at deres dyktige lærlinger hadde et ønske om å bli fast ansatt hos arbeidsgiveren (kommunen) etter læretiden. Lærlingene trivdes i læreperioden, og instruktørene synes at de jobber på en arbeidsplass med godt miljø og hyggelige kollegaer. I surveyen forklarte respondentene at lærlingene ble gradvis gitt mer ansvar, tillitt og nye arbeidsoppgaver, hvilket både de og lærlingene selv trives med. Arbeidsstedet er et sted for fagarbeidere å utvikle seg faglig også etter at fagprøven er bestått.

3.5 Rekrutteringsstrategi

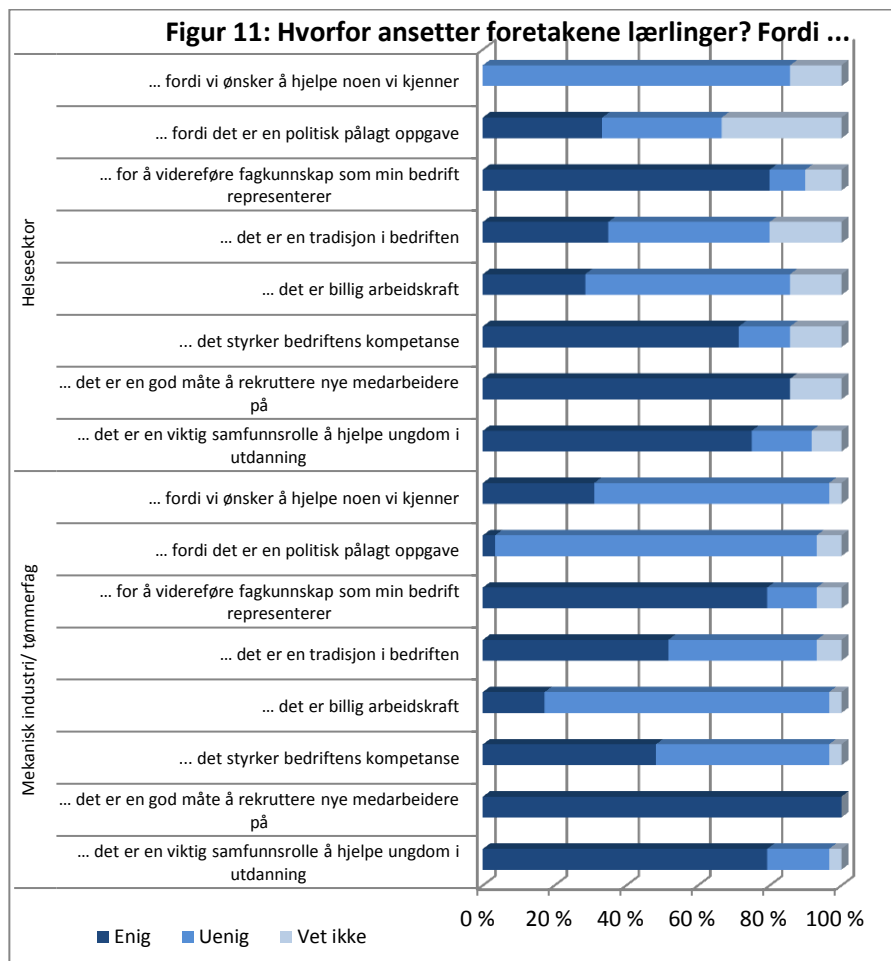
Dette kapitlet følger opp temaet om instruktørenes opplevelse av foretakenes tilgang til lærlinger gjennom å presentere foretakenes rekrutteringsstrategier. I surveyen ble instruktørene også spurt om hvorfor de ansetter lærlinger. Figur 10 viser en oversikt over hvordan respondentene som deltok i surveyen tror rekrutteringssituasjonen vil være for deres foretak i løpet av de neste fem årene. Figuren viser hvor stor andel av instruktørene som var enige i figurens påstander som er listet opp på venstre side.



Som tidligere nevnt: lærlingeordningen er en viktig del av foretakenes rekrutteringsstrategi. Selv om antallet respondenter i hver av sektorene er lav, viser figur 10 informantenes svar i prosent. Svarene gir antydninger om at instruktørene mener at lærlinger og fagkompetanse blir viktig også i løpet av de neste fem årene. Det kan synes som at instruktørene innen helsesektoren mener at fagkompetanse blir viktigere, enn

det som instruktørene innen mekanisk industri og tømmerfag mener. Det er i tråd med tidligere forskning og framskrivninger av forventet etterspørsel etter helsefagarbeidere. I tidligere forskning om yrkesutdanning har flere prosjekter i Agderforskning avdekket forventinger om at arbeidsgiverledere innen spesielt mekanisk industri forventer økt etterspørsel etter arbeidskraft med høyere utdanning fra universitet og høyskole, samtidig som at kostnadsintensive arbeidsprosesser i større grad flyttes til lavkostnadsland (Hauge, Wærdahl et al. 2013; Hauge, Guribye et al. 2014; Wallevik, Guribye et al. 2014). Det er gjerne arbeidsprosesser som krever fagkompetanse som flyttes ut av Norge. Informantene i casestudien bekreftet forventninger om at etterspørselen etter fagkompetanse i mekanisk industri er ventet å gå ned. Samtidig var informantene enige om at fagkompetanse kommer til å bli viktig og avgjørende for utviklingen i næringen i løpet av de nærmeste årene, og at de som er dyktige fagarbeidere kan forvente seg godt betalte og interessante jobber i sektoren. Flere av informantene mente at man i fremtiden også vil se nye måter å jobbe på der man jobber på tvers av fagkompetanse og arbeidsoppgaver som krever høyere utdanning. Men rundt halvparten av respondentene i begge sektorene mener at det vil bli større utfordringer å rekruttere dyktige fagarbeidere i løpet av de neste fem årene. Det kan være signaler på at instruktører mener at konkurransen om ettertraktet arbeidskraft hardner til.

Spørsmål om forventinger i forhold til lærlings situasjonen i løpet av de neste fem årene, ble fulgt opp med spørsmål om hvorfor instruktørenes foretak satser på lærlinger. Figur 11 oppsummerer svarene.



I en undersøkelse fra 2012 der 800 bedrifter i Norge ble intervjuet, var 95 prosent av respondentene enige i at lærlingeordningen er en god måte å rekruttere nye ansatte på (Høst, Skålholt et al. 2012). Selv om bedriftene ikke har et ansvar for lærlinger etter endt opplæring, er det vanlig at flertallet av bedriftene innen privat sektor ansetter lærlingene etter endt arbeidstid (ibid). Respondentene som deltok i surveyen ble utfordret på noen påstander (til venstre i figur 11), og ble bedt om å ta stilling til om de var enige eller uenige i de enkelte påstandene. Figur 11 bekrefter at for mange lærebedrifter i Aust-Agder er det å ansette lærlinger en god strategi og drivkraft for å rekruttere nye medarbeidere. Alle respondentene innen mekanisk industri og tømmerfag og åtte av ti respondenter innen helsesektoren var enige i påstanden. Kostnadene

med å ta inn lærlinger vil ideelt sett være ikke eksisterende om man vurderer investeringer relatert til opplæring over et litt lengre perspektiv. Samtidig var de aller fleste respondentene enige i påstanden om at de rekrutterer lærlinger fordi de ønsker å videreføre fagkompetanse, og at det er en viktig samfunnsrolle å hjelpe ungdom i utdanning. Mens det var færre respondenter (nesten 50 prosent) innen mekanisk industri og tømmerfaget som var enige i påstanden om at lærlinger styrker bedriftens kompetanse, var nesten 70 prosent av respondentene innen helsesektoren enige i denne påstanden.

I casestudiene kom informantene stadig inn på viktigheten av lærlingeordningen fordi man kan «prøve ut» ungdommer som tilegner seg fagarbeiderkompetanse. Dette var spesielt trukket frem blant informantene som representerte mekanisk industri. Gjennom læretiden blir foretakene kjente med sine lærlingers holdninger til arbeidet og faget, deres pålitelighet som medarbeider, arbeidsrutiner, sosiale egenskaper og ikke minst deres motivasjon til å lære. Samtidig gjør et toårig løp at lærlingene blir godt kjente med og opplært i arbeidsrutinene og prosessene i bedriften. Bedriftene har en god mulighet til å lære opp og forme ny arbeidskraft etter bedriftens behov for kompetanse og kvalifikasjoner. Samtidig får lærlingene god anledning til å knytte tette bånd til de fast ansatte arbeiderne i foretaket. Det at man har et toårig løp mot fagprøven, mente informantene var svært fruktbart for deres bedrift, spesielt dersom foretaket ønsker å ansette lærlingen(e) etter endt læretid. Investeringene som bedriftene gjør i lærlingene tjenes inn ved at bedriftene kan ansette lærlingene etter endt læretid. Bedriftene får da arbeidskraft som er produktiv og kvalifisert for arbeidsoppgavene fra første dag etter fast ansettelse.

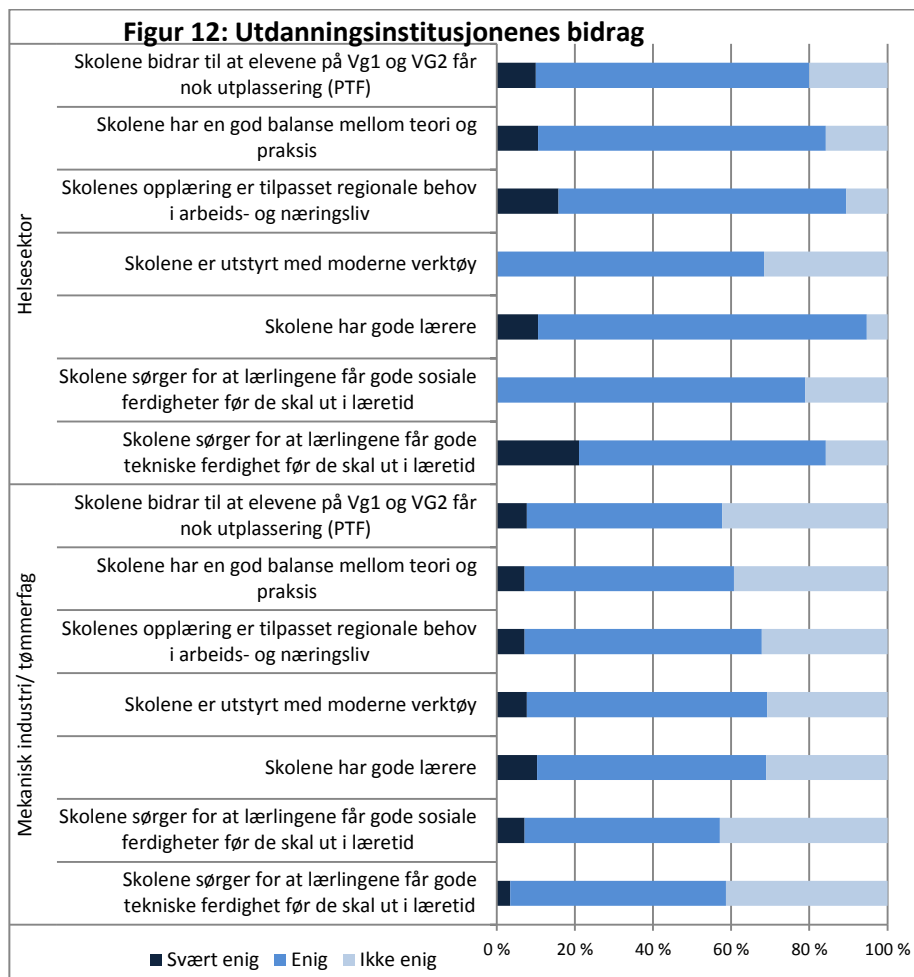
I helsesektoren fungerer rekruttering av nye fagarbeidere annerledes. I kommunene er rekruttering og lærlingeinntaket løsrevet fra enhetenes rekruttering og ofte lagt til kommunenivået. Instruktørens, og gjerne også enhetsleders erfaring med lærlinger, blir da mindre viktig. Samtidig har institusjonene ofte i liten grad en stillingsstruktur som gjør at de kan tilby lærlinger jobb etter endt læretid. En av informantene i casestudien pekte på nettopp helseinstitusjonenes hyppige bruk av arbeidskraft der mange jobber deltid er en utfordring. Det er vanskelig å fremme sektoren som en attraktiv karrierevei for unge når man ikke vet om man har faste fulle stillinger i helseforetakene å tilby de unge etter at de har avlagt fagprøven. I en rapport fra NIFU blir det hevdet at lærere innen helsefaget ofte synes det kan være vanskelig å motivere elever til å

gå ut i lære så lenge de ser at tidligere elever sliter med å få fast jobb i (tilnærmet) fulle stillinger (Skålholt, Høst et al. 2013).

Respondentene i begge sektorene avviste at deres foretak rekrutterer lærlinger fordi det er billig arbeidskraft, eller fordi det er en politisk pålagt oppgave. Svarene som respondentene gav viser altså i helhet at rekruttering av lærlinger er først og fremst en strategi for å utvide foretakets permanente arbeidsstokk og sørge for at fagkunnskap blir overført til yngre generasjoner. Foretakene er med andre ord beviste både på sin samfunnsrolle, men også opptatte av viktigheten av og stadig å utvikle de ansattes og foretakets kvalifikasjoner. Casestudien bekreftet disse mer statistisk orienterte funnene i prosjektet. Informantene legger vekt på viktigheten av lærlingerollen i foretakene. Det er lærlingene som representerer morgendagens ansatte, og disse er det derfor viktig å rekruttere, ta godt vare på og sørge for at de får en god opplæring. Uten at fagkunnskap blir ført videre til nye generasjoner vil man miste kompetanse og konkurransekraft om de dyktige fagarbeiderne. Fagkompetanse er ofte avhengig av at man klarer å stryke og/ eller vedlikeholde konkurransekraften også i de private bedriftenes markeder. I omsorgssektoren er fagarbeideren helt nødvendig fordi det stadig er beboere eller klienter med spesielle behov. Man må ha mange nok - og kompetente nok - ansatte til å utføre disse arbeidsoppgavene.

3.6 Utdanningsinstitusjonene

Det siste temaet i denne rapporten handler om hvordan instruktørene til lærlinger opplever utdanningsinstitusjonenes innsats for å styrke lærlingenes kompetanse og ferdigheter. Svarene som instruktørene gav blir presentert i dette kapitlet. De siste spørsmålene i surveyen handlet om hva instruktørene opplevde var utdanningsinstitusjonenes bidrag for å utdanne dyktige elever som skal ut i læretid. Her ble respondentene forelagt noen påstander som de kunne si seg enige eller uenige i. Det kan se ut som at instruktørene innen helsesektoren er mer fornøyde med de videregående skolene, enn det som instruktørene innen mekanisk industri og tømmerfag er. Figur 12 viser en oversikt over hvilken oppfatning instruktører i Aust-Agder har om videregående skole, og skolenes innsats for å utdanne dyktige og kvalifiserte fagarbeidere.



En av de viktigste arenaene foretakene har for å bli kjent med elever i Vg1 og Vg2 for å rekruttere nye lærlinger er utplassering og praksis i bedrift gjennom faget *Prosjekt til fordypning* (PTF). PTF er et samarbeid mellom skoler og mellom skole og arbeidsliv. I PTF får elevene tilbud om å utøve faget i praksis. I Vg1 er formålet med PTF å gi elevene en mulighet til å prøve ut enkelte eller flere sider ved av aktuelle lærefag innen relevante utdanningsprogrammer. Dette kan gi grunnlag for å velge programfag. På Vg2 er formålet å gi elevene en mulighet til å få erfaring med innhold, oppgaver og arbeidsmåter som karakteriserer de ulike yrkene med utdanningsprogrammene. Formålet med fellesfag, felles programfag og prosjekt til fordypning i Vg2 er å gi elevene faglig utgangspunkt for å inngå lærekontrakt. Lærebedriften avgjør selv om den vil

tegne lærekontrakt, og kan stille andre faglige krav. I surveyen som ble gjennomført i dette prosjektet ble det avdekket at nesten en av fire instruktører innen helseforetakene og nesten halvparten av instruktørene innenfor tømmerfag og mekanisk industri ikke er enige i påstanden om at skolene bidrar til at elevene på Vg1 og Vg2 får nok PTF. Dette er en tilbakemelding fra bedriftene som bør tas på alvor av skolene og skoleeier. Gjennom blant annet PTF skal elevene bli kjent med det lokale arbeidslivet. Her uttrykker instruktørene uttrykker en stor misnøye med skolenes innsats for å få elever ut i praksis. Å etablere sterkere samarbeidsrelasjoner mellom videregående skole og lokalt nærings- og arbeidsliv er noe som skoleaktørene kan jobbe med regionalt. Tett samarbeid gjennom blant annet PTF, kan bli en konkurransefordel som gjør Aust-Agder til et attraktivt fylke som motiverer unge til å velge yrkesfag i den videregående skolen. På denne måten kan PTF bidra til å styrke fagarbeidernes status og kompetanse.

I dette prosjektet har vi ikke noen data som støtter opp tesen om at dårlig organisert PTF har en negativ påvirkning på unges muligheter til å få en læreplass. Men i følge informantene i casestudien er det sannsynlig at dersom unge får komme tidligere ut i praksis, kan det kanskje oppmuntre flere bedrifter og foretak til å inngå flere lærekontrakter enn det som de gjør i dag, og gjerne også tegne lærlingekontrakt med elever som har barrierer for å få en lærlingeplass. Samtidig kan et større fokus på PTF gjøre at man reduserer unges risiko for «feilvalg» av programfag gjennom at de på et tidligere tidspunkt får se hva det betyr å jobbe som fagarbeider innenfor en bestemt arbeidslivssektor.

I casestudiene diskuterte informantene PTF. De mente at PTF er viktig både for bedriftene og for elevene selv. Gjennom PTF blir elevene bedre kjent med det yrket som de gjennom fagopplæring ønsker å satse på som en karrierevei. Samtidig blir det gjennom PTF også etablert en relasjon mellom elever og potensielle lærebedrifter med tanke på elevenes kommende læretid i bedrift. I casestudiene ble denne begynnende relasjonen mellom elev og potensiell lærebedrift dratt frem som særlig viktig. Innen helseforetakene mente informantene i casestudiene at PTF ikke har så mye å si for rekruttering av lærlinger da rekruttering som oftest er organisert på kommunenivå og ikke på enhetsnivå. I helseforetakene var man imidlertid enige med foretakene innen mekanisk industri om at PTF er viktig for elevene for å få en god opplevelse av hva det vil si å jobbe som fagarbeider innenfor de to sektorene. Alle informantene understreket at de mente at elever i den videregående skolen setter pris

på å ha et opphold fra skolebenken dersom de får utøvet ønsket yrkeskarriere i praksis.

Det at instruktørne innen helsesektoren synes å være mer fornøyde med utdanningsinstitusjonene kan ha sammenheng med at de er mer fornøyde med lærlingene (og dermed har et bedre inntrykk av skolene). Det kan også ha sammenheng med at de operer i en sektor som er kvinnedominert. I følge informantene kan jentene fremstå som mer modne enn guttene når de kommer ut i læretid. Dette kan påvirke respondentenes holdninger om utdanningsinstitusjonene.

Casestudiene, spesielt inne mekanisk industri, avdekket at instruktørne synes det er for lite samarbeid mellom skolene og foretakene som tilbyr lærlingeplasser. En av informantene fortalte at han i sin 20 år lange karriere i foretaket aldri hadde opplevd å ha besøk av en lokal skole på hans bedrift. Han ønsket et tettere samarbeid. I begge sektorene var informantene opptatte av at i foretakene og i skolene bør man styrke samarbeidet og kjennskap til hver andre gjennom skolebesøk, flere elevbesøk og utplassering, men ikke minst at også lærerne kommer til foretakene i utplassering over lengre perioder. Samtidig var det et uttrykt ønske om å få foretakslederne inn i skolen som timelærere eller som gjesteforelesere (Hilsen, Nyen et al. 2012).

4 Implikasjoner fra studien

Denne rapporten har fokus på instruktørers og arbeidslivslederens subjektive oppfatning av lærlinger, lærlingenes kompetanse og kvalifikasjoner. I den kvantitative orienterte surveyen er det bare 52 respondenter som har svart på spørreskjemaet, og rapporten inneholder derfor ikke analyser som presenteres som statistiske sammenhenger. Til det har vi et datasett med for få respondenter. Instruktørens subjektive oppfatninger er imidlertid viktige innspill til utdanningsinstitusjonene, skoleeiere og politikere når de jobber med kvaliteten på yrkesfaglig opplæring i den videregående skolen, kvaliteten på lærested, og ikke minst sammensetningen av kvalifikasjoner og kompetanse hos neste generasjon fagarbeidere. Samtidig gir instruktørens svar viktig kunnskap om hvordan lærebedrifter bruker lærlingeordningen som et ledd i kompetanse- og rekrutteringsstrategier.

Kravene i arbeidslivet har blitt større, hvilket gjør det vanskeligere for ungdom uten vitnemål fra videregående å delta i arbeidslivet. Nye krav til arbeidsevner stilles og endres hastig i takt med svingninger i arbeidslivet. Ungdom er forventet å beherske et spekter av ferdigheter fra IKT, språk og sosiale ferdigheter i tillegg til spesifikk fagkompetanse og fleksibilitet i forhold til arbeidsoppgaver. I samsvar med dagens endringstakt forventes det også større evne til fleksibilitet og omstilling. Først i køen til regionens arbeidsplasser står de som arbeidsgivere anser for å være de best kompetente arbeidssøkerne. Bakerst i køen finner man de som av ulike årsaker har vanskeligere for å komme inn i arbeidslivet.

4.1 Kompetanseforståelsen

I arbeidslivet vurderer man lærlingers kompetanse og kvalifikasjoner annerledes enn det som man ofte gjør i skolen. Figurene 5,6 og 7 og diskusjonen rundt disse, viste at instruktørene har andre forventninger til hvilken kompetanse og ferdigheter lærlinger bør beherske, enn det som måles gjennom karakterer gitt i ulike fag. Lærebedriftene har fokus på potensielle lærlingers egnethet, pålitelighet, motivasjon, sosiale egenskaper og dannelse i møte med arbeidskollegaer og eventuelt kunder eller brukere av tjenester. Det kan bety at det kanskje er behov for og også å inkludere også andre parameter når man måler skolekvalitet. Et viktig spørsmål er selvsagt hvordan man kan vurdere unges personlige egenskaper ut over karakterer, gjennomføring og oppmøte i den videregående skolen.

Mer utveksling, bedriftsbesøk, utplassering kan gjøre at lærebedrifter blir mer kjent med de unge før de tas inn i en lærekontrakt, og at de unge utvikler en bedre forståelse for arbeidslivets kompetansekrav før de starter læretiden i bedrift. Forståelsen av kompetanse og hvilken kompetanse som er viktig er uavhengig av hvilken bransje instruktøren svarte på vegne av. De aller fleste instruktørene foretrekker motiverte lærlinger som er pålitelige og lærevillige. For å styrke yrkesfaglig utdanning i Aust-Agder er det altså viktig å ha en klar forståelse av hva som det er behov for av kompetanse og kvalifikasjoner i det regionale arbeidslivet. Lærebedrifters oppfatning av lærlinger og lærlingeordningen kan på denne måten gi et bedre beslutningsgrunnlag for skoler, skoleeiere og nærings- og arbeidslivsaktører når de jobber med å styrke regional fagarbeiderkompetanse.

4.2 Mangel på fagarbeidere

I surveyen og i casestudien kom det frem at instruktørene som ble intervjuet ikke har store bekymringer med tanke på fremtidig rekrutteringssituasjon av fagarbeidere i Aust-Agder. Likevel viser framskrivninger at det vil trolig bli mangel på arbeidskraft med høyere utdanning, og personer med fagutdanning innen blant annet bygg og anlegg og helse og omsorg frem mot 2030 (Meld. St. 20 (2012-2013)). Samtidig er det sannsynlig at i 2030 vil personer med grunnskole som høyeste utdanningsnivå oppleve større barrierer for å få fast jobb (Gjefsen, Gunnes et al. 2014). På tross av innvandring vil etterspørselen etter arbeidskraft med fagutdanning sannsynligvis bli større enn tilbudet. Innen mekanisk industri følger etterspørselen etter fagarbeidere konjunktorene i bransjen. Som tidligere beskrevet i rapporten er det forventet at særlig innenfor helse og omsorg vil man i løpet av få år få store utfordringer med å rekruttere nok kompetente helsefagarbeidere.

Som litteraturstudien viste og instruktørenes subjektive forståelse for utviklingsretninger fremover når det gjelder rekruttering av fagarbeidere, vil flere foretak, spesielt innenfor helsesektoren, slite med å få mange nok kompetente fagarbeidere i arbeidsstokken. Casestudien innen helsesektoren avdekket at informantene har store bekymringer for mismatchen mellom tilbud og etterspørsel av helsefagarbeidere i kommunale helseforetak. Informantene mente at det er vanskelig å bidra til å vise ungdom som skal velge utdanning at helse og omsorgsyket er et attraktivt yrke, når de samtidig ser at de per i dag ikke kan tilby nyutdannede fagarbeidere faste og/ eller hele stillinger ved deres foretak. Sam-

tidig mente informantene i casestudien at kommunene tilbyr for få lærlingeplasser i de kommunale helseforetakene. Informantenes synspunkter får støtte i rapporten «Å bli helsefagarbeider» (Skålholt, Høst et al. 2013). Her konkluderes det med at det viktigste for å øke andelen som går til lære ser ut til å handle om å tilby store nok stillinger til de som nettopp har tatt fagbrevet. Videre understrekes det at i en situasjon med svært lav arbeidsledighet kan ikke helsefagarbeiderlærlingene forstås som kravstore om de forventer (nesten) fulle stillinger etter at de har tatt fagbrev. Sammen med tidligere forskning om mangelen på fagarbeidere og informantenes forståelse av situasjonen er det mye som tyder på at det haster å tenke nytt innen helse og omsorg for å dekke inn fremtidens etterspørsel etter helsefagarbeidere.

Det gjøres allerede et arbeid for å få nok lærlingeplasser til ungdom i yrkesfaglige utdanningsprogrammer. Ofte lykkes man innenfor privat sektor, mens offentlig sektor, det vil si lærlinger innenfor helsesektoren, ofte blir nedskalerte poster i kommunebudsjettene. I intervjuene i casestudien kom det også frem at det kan synes som at kommunene er for lite kjente med de mulighetene som der er for å forbedre tilstrømningen av kompetent arbeidskraft gjennom lærlingeordningen. Å dekke inn det fremtidige behovet for helsefagarbeidere er et ansvar som må løses nasjonalt, så vel som fylkeskommunalt og kommunalt. For å få flere til å velge helsefagarbeiderkarriere må man få opp flere læreplasser. Her har kommunene, som den viktigste arbeidsgiveren, et stort ansvar.

Kommunene har ansvar for både å få opp antallet læreplasser, men også for å vise frem karrieremuligheter innenfor yrkesfag i undervisning i grunnskolen. Dette kan gjøres gjennom bedre studierådgivning i grunnskolen, og det kan gjøres gjennom arbeidslivsfaget. Kunnskapsdepartementet har bestemt at arbeidslivsfag skal bli et permanent fag i fag- og timefordelingen på ungdomstrinnet fra skoleåret 2015/2016. Som et alternativ til fremmedspråk eller språklig fordypning kan alle skoler kunne velge å tilby arbeidslivsfag. Et godt samarbeid mellom skolene og de kommunale helseforetakene vil kunne bidra til at flere elever får kjennskap til de karrieremulighetene som helsefagarbeiderfaget tilbyr. Som lærested har de fleste kommunene mye å lære av privatsektor som har lengre tradisjoner og mer etablerte rutiner for å ha en større andel lærlinger i foretaket.

Samtidig viser det seg at mange helsefagarbeidere velger seg bort fra utdanningen eller yrket i løpet av Vg2 eller etter lære. For fremtiden kan

det bli viktig å oppmuntre disse til å forbli helsefagarbeider for å dekke inn forventet etterspørsel etter fremtidig arbeidskraft. Rapporten «Å bli helsefagarbeider» foreslår å øke andelen lærere med fagarbeiderbakgrunn for å få flere forbilder i skolen som bidrar til å oppmuntre flere elever innen helsefag til å bli fagarbeidere (Skålholt, Høst et al. 2013). De fleste lærerne på Vg2 helsefagarbeidet har bakgrunn som sykepleiere. Det at så mange lærere er sykepleiere kan påvirke andelen som går videre til påbygg. Å rekruttere flere lærere med fagarbeiderbakgrunn er mulig å gjøre for fylkeskommunen over et litt lengre perspektiv gjennom strategisk planlegging av sammensetningen av lærere. Årsaken til at så mange elever velger påbygg handler som oftest om at flere ønsker seg høyere utdanning, men også arbeidssituasjonen til helsefagarbeideren er viktig. I følge Høst, Seland et al. (2013) synes lærerne til tider at det er vanskelig å motivere elever til å gå ut i lære så lenge de ser at tidligere elever sliter med å få fast jobb i fulle stillinger.

4.3 Lite samarbeid mellom lærlingenes tilholdsinstitusjoner

Det ble understreket flere ganger i casestudien, og i surveyen kom det klare signaler om at instruktører for lærlinger synes at utdanningsinstitusjonene og lærebedriftene samarbeider for lite. Dette konkluderer også tidligere prosjekter som har hatt fokus på utdanning i Agder (Hauge, Guribye et al. 2014; Hauge and Guribye 2014; Wallevik, Guribye et al. 2014). I dag er det opplæringskontorene som er bindeleddet mellom skole og arbeidsliv. Selv om samarbeid mellom skoler og regionalt arbeidsliv ikke er obligatorisk i den videregående skolen, vil et større fokus på synergier dersom man intensiverer kontakten mellom partene bidra i positiv retning for både utdanningsinstitusjonene og lærebedriftene. Et godt samarbeid mellom skoler og lærebedrifter kan bidra til at unge som skal velge utdanning i større grad blir klar over karrieremuligheter som fagarbeider i regionalt arbeidsliv. Et godt samarbeid kan også medføre at kommuner i større grad tar ansvar for å etablere mange nok læreplasser innenfor helseomsorg i fylket. Et godt samarbeid, der ønsker om mer utveksling av både lærere og elever mellom skole og lærebedrifter kan også bidra til kompetanseheving på tvers av utdannings- og lærestedene.

Flere av respondentene og informantene i prosjektet understreket viktigheten av å starte tidlig i barn og unges liv for å stimulere til en situasjon med flere kompetente og dyktige fagarbeidere i Aust-Agder. Her har kommunene som skoleeier for grunnskolene en viktig rolle. Barn

som sliter faglig og sosialt på skolen må fanges opp på et så tidlig tidspunkt som mulig. Instruktørene mente også at man allerede i grunnskolen bør stimulere til å øke antallet dyktige fagarbeidere, og at det må bli viktigere å sette strengere krav til og ha større fokus på barn og unges atferd, motoriske egenskaper, sosiale og kommunikatoren egenskaper og ikke minst viktigheten av å være pålitelig og motivert til og både å lære og å jobbe.

4.4 Motivasjon for læring

Når det gjelder de unge lærlingenes motivasjon for læring så har arbeidsgiverne og deres ansatte en stor rolle og en stor del av æren for opplæring av ungdom. Ungdom kommer til bedriftene rett fra skolebenken. For mange kan lærlingjobben være deres første møte med arbeidslivet dersom man ser bort fra utplassering i foretak og PTF i skoletiden. Flere av informantene beskriver deres møte og opplæring av lærlinger som en *dannelsesreise*. Hvordan man lærer faget kan, naturlig nok, ikke måles, men ble heller beskrevet som en modningsprosess av informantene og instruktørene.

Lærlingen kommer inn i foretaket i ung alder (gjerne 16 til 17 år). En hver lærling fremstår som forskjellig og befinner seg på ulike nivåer i forhold til modenhet, kunnskaper, sosiale egenskaper og initiativ til å utføre arbeidsoppgaver. Lærlinger med høy interesse for faget og motivasjon for å lære, kommer raskt inn i bedriftens arbeidsprosesser og rutiner. Andre ungdommer igjen må gjerne trenes og læres opp i kvalifikasjoner som det å møte presis på jobben, det å være pålitelig og det å være interessert i å lære faget. Eller som en av informantene sa det: «*Får vi en lærling som er interessert i faget så skal vi lage en god fagarbeider av han/ henne. Er de interesserte og viser en glød for yrket så er karakterer mindre viktig for om de blir en god eller mindre god fagarbeider*». Sammen med arbeidsstokken lærer ungdommene raskt gode arbeidsvaner, moral, normer og rutiner i lærebedriften. Da er også sjansen stor for at lærlinger innenfor privat sektor blir tilbydd fast jobb etter endt læretid. Dersom lærekontrakter skjærer seg, eller at lærlinger ikke blir tilbydd fast jobb, handler det som oftest om lærlingenes manglende pålitelighet og motivasjon.

Litteraturliste

Ananiadou, K. and M. Claro (2009). 21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries, OECD Education Working Papers, No. 41, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/218525261154>.

Boyle, J. and S. Fisher (2008). Educational Testing: A Competence-Based Approach, Wiley.

Dale, A. L., T. K. Karlsen, et al. (2011). Regional Monitor. FoU-rapport nr. 2/2011.

Edwards, A. and P. L. Knight (1995). Assessing Competence in Higher Education. London, Kogan Page.

Ellingsen, D., M. Jeppesen, et al. (2009). Levekår i Vest-Agder. Levekårsutfordringer i fylket og landsdelen, Agderforskning. FoU-rapport nr. 1/2009.

Engh, R. (2004). "Kompetanse i skolen." Norsk pedagogisk tidsskrift **06/2004**: 253 - 466.

Gjefsen, H. M., T. Gunnes, et al. (2014). Framskrivninger av befolkning og arbeidsstyrke etter utdanning med alternative forutsetninger for innvandring. Rapporter 2014/ 31 - Statistisk Sentralbyrå.

Harris, R. M. L., B. Hobart, et al. (1995). Competency-Based Education and Training: Between a Rock and a Whirlpool. South Yarra, Macmillan Education.

Hauge, R. Wærdahl, et al. (2013). Kompetanseutfordringer på Agder - Forprosjekt om mulige forbindelseslinjer mellom velferd, kompetanse og arbeids- og næringsliv
Velferd, FOU rapport 7/2013 - Agderforskning.

Hauge, E., E. Guribye, et al. (2014). Yrkesutdanning i Vest-Agder. FoU-rapport nr.5/2014 - Agderforskning.

Hauge, E. S. and E. Guribye (2014). Kompetanse og rekruttering. Rekrutteringserfaringer og rekrutteringsstrategier for kompetanseutvikling og vekst i Aust-Agder, kommende rapport - Agderforskning.

Hauge, E. S., R. Wærdahl, et al. (2013). Mellom kompetansekrav og etterspørsel i Agder. Forprosjekt om velferd, utdanning og kompetanse, og arbeids- og næringsliv. FoU rapport 7/ 2013, Agderforskning.

Hilsen, A. I., T. Nyen, et al. (2012). Hospitering i fagopplæringen. Evaluering av forsøksordninger i seks fylker. Fafo-rapport 2012:61.

Højholt, C. (2000). Competence som begrep - kompetent eller defensivt? Børns kompetencer: Børn og unges competenceudvikling. D. Cecchin. Oslo, BUPL: 6-13.

Høst, H. (2014). Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen Fokus på opplæringen i bedrift. Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen Fokus på opplæringen i bedrift. Rapport 3 Forskning på kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. NIFU-rapport 12-2014.

Høst, H., I. Seland, et al. (2013). Yrkesfagelevers ulike tilpasninger til fagopplæring: En undersøkelse av elever i tre yrkesfaglige utdanningsprogram i videregående skole, NIFU-rapport 16-2013.

Høst, H., A. Skålholt, et al. (2012). Om potensialet for å få bedriftene til å ta inn flere lærlinger - En kartlegging av norske bedrifters vurdering av lærlingeordningen. NIFU - Fafo. **Arbeidsnotat 10 /2012**.

Illeris, K. (2009). International Perspectives on Competence Development: Developing Skills and Capabilities. Madison Avenue, Taylor & Francis.

Illeris, K. (2012). Kompetence: hvad, hvorfor, hvordan? Frederiksberg, Samfundslitteratur.

Jensen, B. (2000). "Kompetencer i børnehaven og den pædagogiske udfordring."

Jørgensen, G. and K. Wallevik (2014). Mekanisk industri i Agder - Status, utfordringer og forslag til tiltak. FoU-rapport nr 12./2014 - Agderforskning.

Jørgensen, P. S. (1999). "Hvas er kompetence?" Uddannelse 9: 4-13.

Konjunkturbarometer (2015). Konjunkturbarometer for Sør- og Vestlandet. SpareBank, SR-Bank 1.

Køber, T. and Å. Vigran (2011). "Stort omfang av deltidsarbeid." Samfunnsspeilet, 2011/ 2. SSB.

LIM Planen (2015). Regional Plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder (2015-2027), Aust-Agder fylkeskommune Vest-Agder fylkeskommune.

Magnussen, M.-L. (2012). Likestilling på Agder 2000 - 2012, Agderforskning. Prosjektrapport nr. 1/ 2012.

Meld. St. 20 (2012-2013) På rett vei. Kvalitet og mangfold i fellesskolen. Kunnskapsdepartementet.

Nilsen, A. C. E. and R. Wærdahl (2012). Barns levekår og hverdagsliv i Agder - en kartlegging av barns levekår og hverdagsliv i Arendal, Froland, Grimstad, Mandal og Lindesnes. FoU rapport. nr. 8/ 2012. Agderforskning.

NOU 2009: 18. Rett til læring. Kunnskapsdepartementet.

NOU 2010: 7. Mangfold og mestring. Flerspråklige barn, unge og voksne i opplæringssystemet. Kunnskapsdepartementet.

OECD (2005). The Definition and Selection of Key Competencies. Executive summary, DeScCo Publications - <http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>.

Olsen, T. S., N. Jentoft, et al. (2009). "Et liv jeg ikke valgte" Om unge uføre i fire fylker. Agderforskning - FoU-rapport nr. 9/ 2009.

Roksvaag, K. and I. Texmon (2012). Arbeidsmarkedet for helse- og sosialpersonell fram mot år 2035. Dokumentasjon av beregninger med HELSEMOD 2012. Rapport 14/ 2012 - Statistisk Sentralbyrå.

Røed, H. and A. Vangstad (2012). Arbeid og levekår i Lister. Sluttrapport fra prosjektet., Agderforskning - Prosjektrapport nr. 11/ 2012.

Skålholt, A., H. Høst, et al. (2013). Å bli helsefagarbeider. En kvalitativ undersøkelse av overganger mellom skole og læretid, og mellom læretid og arbeidsliv blant ungdom i helsearbeiderfaget, NIFU Rapport 5/2013 / Fafo-rapport 2013:05.

St. Meld. 18. (2010-2011). Læring og fellesskap. Tidlig innsats og gode læringsmiljøer for barn, unge og voksne med særlige behov. Kunnskapsdepartementet.

St. Meld. 20. (2012 - 2013). På rett vei. Kvalitet og mangfold i fellesskolen. Kunnskapsdepartementet.

Stortingsmelding 13 (2011-2012). Utdanning for velferd. Samspill i praksis, Kunnskapsdepartementet.

Wallevik, K., E. Guribye, et al. (2014). Næringsstruktur og kompetanseprofil i Agder. Prosjektrapport 1/ 2014 - Agderforskning.

Weinert, F. E. (2001). "Vergleichende Leistungsmessung in Schulen - eine umstrittene Selbstverständlichkeit." In: Weinert, F. E. (Hg.): Leistungsmessung in Schulen. Weinheim, S. 17-32.

Fou informasjon

Tittel	Kompetanse og Rekruttering. Rekrutteringserfaringer og rekrutteringsstrategier for kompetanseutvikling og vekst i Aust-Agder.
Prosjektnr	1997
Oppdragets tittel	Kompetanse og Rekruttering.
Prosjektleder	Elisabet Sørfjorddal Hauge
Forfattere	Elisabet Sørfjorddal Hauge
Oppdragsgiver	Aust-Agder Kompetanse og Utviklingsfond
Rapport type	FoU-rapport
Rapport nr	1/ 2015
ISBN-nummer	978-82-7602-246-9 (Trykk) 978-82-7602-247-6 (pdf)
4 emneord	Arbeidsliv, Kompetanse, Lærlinger, lærested

Sammendrag

KoR er et tilsvarende til Aust-Agder utviklings- og kompetansefonds utlysning i 2013 der utvikling av ny kunnskap innenfor temaet kompetanseløft i hele utdanningsløpet er etterspurt. I dette prosjektet er spørsmålene «Er dagens utdanningsystem rigget til morgendagens utfordringer i forhold til både samfunnsutvikling og rekrutteringsbehov?» og «Hvordan kan næringslivet og det offentlige med lærlingeplasser bidra til å løfte utdanningsløpet?» av særlig interesse.