



Plan for lærlingordningen 2021–2025

FREDRIKSTAD KOMMUNE





Innhold

1. Innledning	3
2. Forankring – bakgrunn	4
2.1 Bakgrunn	4
2.2 Forankring	4
3. Visjon og verdier	6
4. Samarbeidspartnere	7
5. Organisering	8
5.1 Administrasjon av lærlingordningen	8
5.2 Lærefagene	8
5.3 Opplæringsmodeller	9
5.4 Bruk av verdiskaping	9
5.5 Opplæring av veiledere	9
5.6 Fortrinnsrett til ledig stilling	9
5.7 Fagbrev på jobb	9
6. Innsatsområder, mål og strategier	10
7. Utdanningsbildet	13
7.1 Bemanning i lærlingordningen	13
7.2 Utdanningsnivået i Fredrikstad	13
7.3 Innmelding i KLP	13
7.4 Opptrappingsplan for lærlinger i Seksjon for teknisk drift	13
8. Ord og uttrykk	14

Innledning

Utdanning og arbeid er viktig for folkehelsen, og medfører at færre unge søker uføretrygd og sosialstønad gjennom NAV.

Fredrikstad kommune er Vikens største enkeltstående lærebedrift, og er sentral innen utdanning og rekruttering til yrkesfag i Nedre Glomma-regionen. Lærlingordningen er også en bidragsyter til rekruttering og utdanning av fagarbeidere inn mot kommunens eget kompetansebehov.

Fredrikstad kommune har fra 2010 til 2020 økt antall lærlinger fra 65 til 169. Det betyr at kommunen har nådd målet om inntak av et antall lærlinger tilsvarende to promille av innbyggertallet, som per 4. kvartal 2020 var på 83.193 personer.

Lærlingordningen i Fredrikstad kommune er i dag godkjent innen ti forskjellige fagområder, hvor helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget er de to største. I kommende planperiode planlegges det en utvidelse til flere fagområder, med fokus på områder i Seksjon for teknisk drift.

Plan for lærlingordningen 2021–2025 beskriver hvordan Fredrikstad kommune skal jobbe langsiktig, målrettet og systematisk med lærlingordningen framover. Planen skal bidra til å sikre at barn og unge møter morgendagens krav til utdanning, og at ungdommen bedrer sine muligheter på arbeidsmarkedet.

Kommunens tillitsvalgte har medvirket i planarbeidet.

Forankring – bakgrunn

2.1 Bakgrunn

Den organiserte fagopplæringen har røtter langt tilbake i tid, fra middelalderens laugsvesen, via etablering av tekniske aftenskoler fra midten av 1800-tallet, til etablering av yrkesskoler fra 1940. Fra 1976 ble fagopplæring slått sammen med gymnas, til videregående skole slik vi kjenner det i dag. Fagopplæring ble regulert i opplæringsloven fra 1998.

Fagopplæring er ikke bare en del av utdanningssystemet. Det er også et system hvor bedriftene kan utvikle kompetanse for arbeidslivet. Lærlingordningen gir bedriften et betydelig ansvar for at lærlingen får en opplæring som gjør ungdom i stand til å få en fullført kompetanse. Lærlingene er ansatt i lærebedriften, og er ikke kun en utplassert elev, som skolen har ansvaret for.



En rapport fra Fafo i desember 2020 viser at sysselsettingen blant faglærte er høy, og at fagkompetansen i stor grad blir benyttet i jobben. Arbeidsgivere mener at fagbrev verdsettes høyt ved alle ansettelser. Arbeidsgivere oppgir at lærefagenes innhold passer godt med de behov som bedriftene har.

På landsbasis ble 76 prosent av alle søkere tilbudt læreplass i 2020. Dette er to prosentpoeng lavere enn ved siste måling. Antall søknader til læreplass i Fredrikstad kommune i 2020 var cirka 160. Av disse ble 60 søker tilbudt læreplass i kommunen, som tilsvarer 37,5 prosent av søkerne.

2.2 Forankring

Plan for lærlingordningen 2021–2025 bygger på kommunens plandokumenter, som beskrives under.

Levekårskartleggingen viser at kommunen fortsatt har en høy andel innbyggere med grunnskole som høyeste utdanning. Det er i Fredrikstad kommune en høyere andel arbeidsledige blant ungdom, sammenlignet med andre kommuner, og kommunen har en høy andel innbyggere som ikke har fullført treårig videregående opplæring i løpet av fem år.

Utdrag fra relevante strategier og plandokumenter

Arbeidsgiverstrategi fram mot 2030

- Vi jobber strategisk og målrettet med å rekruttere, bruke, beholde og utvikle den kompetanse vi trenger i hele organisasjonen.

Kommunens handlingsplan 2020–2023

- Sikre to læreplasser pr. 1.000 innbyggere i Fredrikstad kommune, og ta imot lærlinger fra flere fagområder.
- Jobbe målrettet for å redusere bruk av ansatte i organisasjonen uten formell kompetanse.

Kommuneplanens samfunnsdel – Fredrikstad mot 2030

- Sikre at barn og unge utvikler ferdigheter for å møte morgendagens samfunn.
- Styrke samarbeidet mellom det offentlige og næringslivet for å etablere flere læreplasser.

Strategi for kompetanse og rekruttering

- Unge arbeidstakere nås gjennom aktivt informasjonsarbeid.
- Unge arbeidstakere får en god start på arbeidslivet gjennom egne opplærings- og veiledningsforløp.

Levekårskartleggingen 2020 Fredrikstad kommune

- Andel som har lavere utdanning har økt fra 21,4 til 22,7 prosent.
- Antall unge uførepensjonister har økt. 5 prosent av unge er registrert som ufør.
- Ikke oppnådd kompetanse etter 5 år viser en svak økning, til 37,2 prosent.

Innovasjonsstrategi for Fredrikstad kommune

- Vi skal ta fatt i de viktigste utfordringene, behovene og mulighetene vi som organisasjon og kommune har. Ved å sette fokus på dette, vil bidra til at vi løser samfunnsoppdraget vårt med framtida i sikte: Vi skal fortsette å være Norges mest attraktive by å jobbe og leve i.

Kommunedelplan for folkehelse 2015–2018/2026

- Fredrikstad ligger dårligere an enn landsgjennomsnittet på de fleste levekårs- og folkehelseparametere – det være seg utdanning, integrering, sysselsetting eller helse og trivsel. Disse utfordringene har menneskelige konsekvenser, men også konsekvenser for samfunnets økonomiske og sosiale bærekraft.

Visjon og verdier

Kommunens verdier gjenspeiles i arbeidet med lærlingordningen, hvor det er fokus på alternative opplæringsformer, og i samarbeidet med NAV. Lærlingordningen har fokus på kvalitet i opplæringen, og har som mål at alle som avlegger fagprøve skal bestå.

Fredrikstad kommune tilstreber i lærlingordningen å jobbe med kommunens verdigrunnlag på følgende måte:

Modig

Vi er modige når vi jobber med å implementere flere fagområder, og utfordrer virksomhetene til å tenke nytt.

Engasjert

Vi er engasjert når vi i hverdagen følger opp og bistår lærlinger i virksomhetene, for at den enkelte skal få best mulig kvalitet i fagopplæringen.

Romslig

Vi er romslige ved å tilby alternative lærekontrakter til personer som ellers vil ha problemer med å komme inn i arbeidslivet. Vi har tro på at alle mennesker har utviklingsmuligheter.

Kompetent

Vi ser kommunens behov for framtidig kompetanse på fagarbeidernivå.

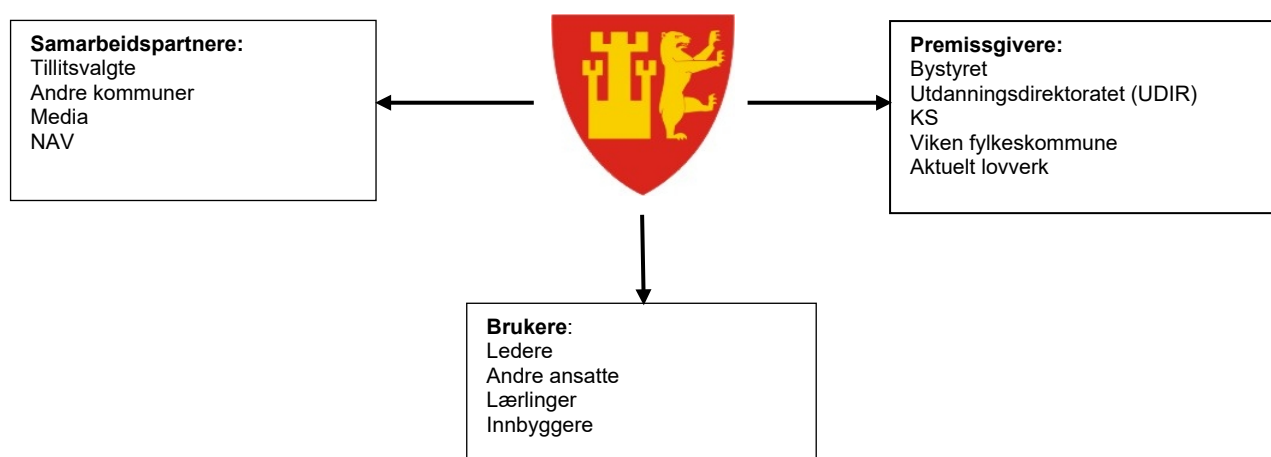


Samarbeidspartnere

Lærlingordningen ser det som nødvendig å samarbeide med andre involverte parter. Dette gjelder både internt i organisasjonen og i eksterne relasjoner.

Samarbeidet med videregående skoler for gjennomføring av YFF (yrkesfaglig fordypning) er presisert gjennom partnerskapsavtaler. For å skape større bredde i antall lærefag, må det fokuseres på opplæring og informasjon til flere virksomheter i kommunen.

Ved innføring av nye læreplaner vil det være nødvendig med opprettelse av arbeidsgrupper for å oppnå god forankring ved virksomhetene. I den forbindelse vil også Viken fylkeskommune og videregående skoler være viktige medspillere.



Organisering

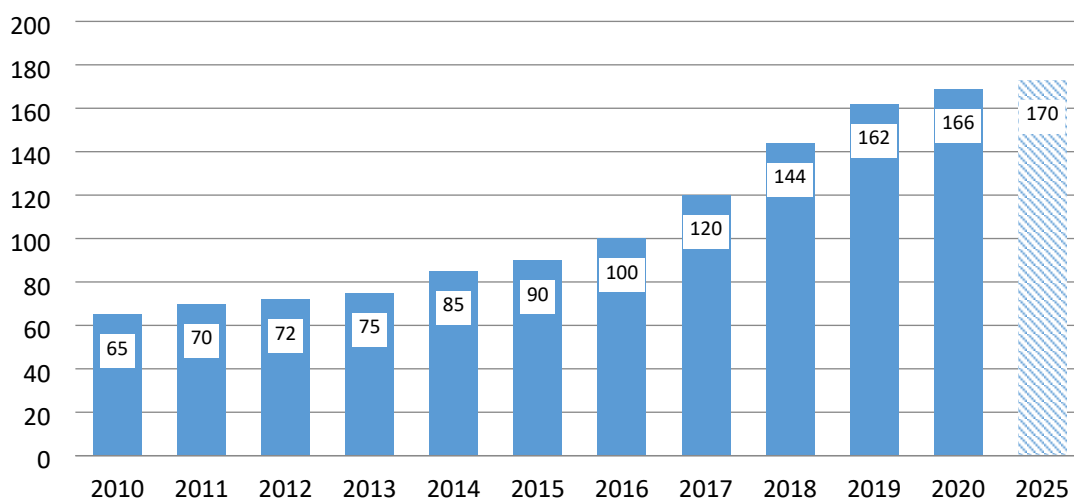
5.1 Administrasjon av lærlingordningen

Fredrikstad kommune er registrert som en enkeltstående lærebedrift. Antall løpende lærekontrakter har økt fra 65 til 169 i løpet av en periode på 10 år.

Lærlingordningen i Fredrikstad kommune administreres av virksomhet HR, i stab Innovasjon og utvikling.

Alle lærlinger blir ansatt i en virksomhet, og har i tillegg opplæring i andre virksomheter. Alle lærlinger tegner lærekontrakt og arbeidsavtale ved virksomheten. Lønnskostnader blir refundert fra HR til virksomhetene to ganger per år, mens variable lønnstillegg dekkes av virksomheten der lærlingen er ansatt.

Økning i antall lærlinger



5.2 Lærefagene

Kommunen er godkjent lærebedrift for følgende ti fag; helsearbeiderfaget (HSF), barne- og ungdomsarbeiderfaget (BUA), institusjonskokk, IKT-servicefaget, kontorlaget (service- og administrasjonsfag), mediegrafikerfaget, byggdrifterfaget, anleggsgartnerfaget, sikkerhetsfaget og brannforebyggerfaget (feier).

Det er også mulig å tegne lærekontrakt i andre fag, som renholdsoperatør, gjenvinningsfag og vaskerifag.

Over 80 prosent av lærekontraktene er tilknyttet Seksjon for helse og velferd og Seksjon for utdanning og oppvekst (barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget).

Seksjon for teknisk drift har besluttet å øke fokuset på lærlingordningen, med en opptrappingsplan over fire år. Antall lærlinger i Seksjon for teknisk drift er planlagt med en økning fra fire til 16 i fireårsperioden.

5.3 Opplæringsmodeller

Den vanligste opplæringsmodellen for en lærling er to år i skole og to år i lære. Fredrikstad kommune tilbyr i tillegg opplæring etter flere andre modeller. Dette er for eksempel; prosjekt flerkulturelle, menn i helse, vekslingsmodell, fagbrev på jobb, privatister og full opplæring i bedrift.

Tilbud innen ulike opplæringsmodeller krever kompetanse og ekstra oppfølging fra lærlingordningen.

5.4 Bruk av verdiskaping

Styrken i lærlingordningen er at lærlingen lærer gjennom å arbeide, samtidig som dette bidrar til verdiskaping i virksomheten. Læretiden er delt inn i opplæring og verdiskaping. Med verdiskaping menes at lærlingen skaper tjenester som kommunen tilbyr sine kunder.

Verdiskaping benyttes i opplæringen for at lærlingen skal lære å planlegge, gjennomføre, dokumentere og evaluere arbeidsoppgaver. Et fag er ikke bare en praktisk ferdighet, men en helhet av teoretisk kompetanse, praktiske ferdigheter/håndlag og holdninger, som skal gi grunnlag for en selvstendig yrkesutøvelse.

5.5 Opplæring av veiledere

Ansvar for å gi opplæring er lagt til den enkelte virksomhet, slik at det må prioriteres å sette av tid til veiledning. En velfungerende lærlingordning er avhengig av kompetente veiledere. Alle som skal gjennomføre veiledning av lærlinger må ha veiledningskompetanse, og kunnskap om digital opplæringsbok. Kommunen tilbyr nødvendig opplæring av veilederne.

5.6 Fortrinnsrett til ledig stilling

Fredrikstad kommune er den eneste kommunen i Viken som har gitt lærlingene fortrinnsrett til ledig stilling i kommunen etter endt læretid. Denne fortrinnsretten gjelder etter at lovpålagt fortrinnsrett er avklart. Det er likevel en utfordring å kunne tilby en heltidsstilling til ungdom innen Seksjon for helse og velferd. Mange blir tilbudt en liten fast stillingsprosent, for så å ta tilfeldige vakter i tillegg. Dette er svært lite tilfredsstillende, både for tjenestetilbudet, og for unge mennesker i etableringsfasen.

I program heltid arbeider kommunen med mål om at hele, faste stillinger skal være det normale for alle medarbeidere.

5.7 Fagbrev på jobb

Fredrikstad kommune ønsker å heve grunnkompetansen til ansatte i kommunen, gjennom å tilby lærekontrakt med «fagbrev på jobb». Dette betyr at assistenter kan få opplæring via lærlingordningen i kommunen, og på denne måten få et fagbrev.

Innsatsområder, mål og strategier

De overordnede målene for lærlingordningen i Fredrikstad kommune er å:

1. ha to lære plasser per tusen innbyggere
2. inngå lærekontrakter på flere ulike fagområder
3. sikre høy kvalitet på fagopplæringen
4. redusere andelen ufaglærte
5. tilby attraktive arbeidsplasser for unge arbeidstakere

Levekårskartleggingen anslår at det vil være 84.849 innbyggere i Fredrikstad i 2025 (SSB).

For å nå målsettingen om antall lærlinger på to promille av innbyggertallet, bør det fokuseres på følgende innsatsområder:

- veiledning til praksiskandidater, og tilbud om kontrakt med fagbrev på jobb
- styrking av samarbeidet med private bedrifter, for å nå målsettingen om å øke antall lærlinger i Seksjon for teknisk drift
- samarbeid med NAV om personer som har utfordringer med å komme inn i arbeidslivet
- alternative opplæringsformer for ungdom, i utstrakt samarbeid med videregående opplæring

Strategier og tiltak er beskrevet under «slik vil vi ha det» og «slik gjør vi det»:



<p>Kommunen samarbeider med NAV</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vi deltar i aktuelle samarbeidsprosjekter med NAV • Vi samarbeider med NAV om målrettet praksisplass for ungdom, for å kvalifisere til lære plass
<p>Ungdom tilbys alternative opplæringsformer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Det tilbys kontrakter for full opplæring i bedrift • Kontrakt som lærekandidat tilbys etter individuell vurdering
<p>Plan for lærlingordningen følges opp i Seksjon for teknisk drift</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Det jobbes for å tilby lærekontrakter på flere fagområder • Vi tilbyr praksisplasser gjennom videregående opplæring • Vi samarbeider med private bedrifter om opplæring i læreplanmål
<p>Det avholdes seminar for opplæring som ikke kan gis gjennom praksis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Det gjennomføres kick off med informasjon og velkommen som arbeidstaker i Fredrikstad kommune • Digital opplæringsbok brukes for alle lærlinger, OLKWEB • Det avholdes seminar/kurs for BUA, HSF, og diverse fag, minimum to ganger per år
<p>Faglig leder og instruktør tilbys kurs og opplæring</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Det tilbys kurs i veiledning • Det gis opplæring i bruk av OLKWEB, individuelt og i grupper • Det tilbys samling med nye instruktører og faglige ledere
<p>Digitale systemer for oppfølging og dokumentasjon av opplæring videreutvikles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Det etableres støttefunksjon for alle brukere av OLKWEB • Det jobbes for å utvikle samarbeid med videregående opplæring om digitale systemer
<p>Det gjennomføres vurderingssamtaler med lærlingene hvert halvår</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lærlingordningen bistår med råd, støtte og veiledning for å sikre gjennomføring av halvårige vurderingssamtaler • Vi fører oversikt og purrer på vurderingssamtaler som ikke blir gjennomført

<p>Alle som avlegger fagprøve består</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vi viderefører og utvikler samarbeid med PPT • Vi bistår alle lærlinger med behov for ekstra tilrettelegging
<p>Det er gode rutiner for praksisbesøk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Det brukes forskningsbasert og faglig begrunnelse for oppfølging ute i virksomhetene
<p>Tverrfaglig samarbeid med eksterne aktører opprettholdes og videreutvikles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vi deltar på samarbeidsmøter med seksjon for fagopplæring i Viken • Det gis bistand til å utvikle partnerskapsavtaler mellom etatene og videregående skoler • Det gjennomføres samarbeidsmøter med fagledere ved videregående skoler • Plan for fordeling av yrkesfaglig fordypning revideres én gang per år • Vi bidrar til gjennomføring av nasjonale skolekonkurranser
<p>Fredrikstad kommune profileres som en attraktiv arbeidsplass når vi rekrutterer lærlinger</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunen deltar på yrkesmesser • Det utvikles og produseres informasjonsmateriell om lærlingordningen • Det gjennomføres informasjonsmøter ved alle videregående skoler • Alle ledige stillinger lyses ut digitalt, to ganger per år • Informasjon om lærlingordningen på kommunens nettsider oppdateres ved behov
<p>Lærlingordningen fokuserer på klima</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Det gjennomføres nødvendig opplæring, i større grad enn før, ved hjelp av e-læring og nettmøter
<p>Samarbeidet mellom det offentlige og næringslivet styrkes, for å skaffe flere læreplasser</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vi gir bistand til å opprette partnerskapsavtaler

Utfordringsbildet

7.1 Bemanning i lærlingordningen

Det forventes å være ca 90.000 innbyggere i Fredrikstad kommune innen 2030. Utdanningsnivået blant ungdom er lavt, samtidig som arbeidsledigheten er relativt høy.

Flere lærlinger krever tettere oppfølging enn tidligere, da mange sliter med psykiske lidelser og andre helseutfordringer. Lærlingordningen bruker mer tid og ressurser enn tidligere på tilrettelegging og oppfølging av enkeltindivider.

Fredrikstad som kommune har mange utfordringer med integrering og sysselsetting av personer som står utenfor arbeidslivet. Lærlingordningen har samarbeidet med NAV siden 2012, om utdanning i helsearbeiderfaget.

For å kunne opprettholde målsettingen om antall lærlinger tilsvarende to promille av innbyggertallet, vil det bli behov for å styrke lærlingordningen. Med økte ressurser til lærlingordningen kan kommunen ta større samfunnsansvar, og dermed i større grad være med på å fange opp personer som står i fare for å falle utenfor arbeidslivet.

7.2 Utdanningsnivået i Fredrikstad

Ved siste levekårskartlegging ser vi at «ikke oppnådd kompetanse fem år etter utdanning på videregående skole nivå» fortsatt er en økende tendens. Mange finner seg ikke til rette i det ordinære skolesystemet. Et godt alternativ kan være vekslingsmodell, en veksling mellom skole og arbeidsliv.

7.3 Innmelding i KLP

Det er besluttet i sentrale lønnsforhandlinger at alle lærlinger fra 1.1.2020 skal være omfattet av den offentlige tjenestepensjonsordningen. Dette vil sikre lærlinger en bedre opptjening av pensjon. Samtidig medfører endringen økte kostnader for kommunen.

7.4 Opptappingsplan for lærlinger i Seksjon for teknisk drift

Dersom antall lærlinger skal økes, vil det bety en større bredde i antall lærefag enn det kommunen er godkjent for i dag. Det vil kreve tettere og mer samarbeid, både med private bedrifter og Viken fylkeskommune. Samarbeidet vil være på flere områder, både juridisk og for å oppfylle krav om godkjente læreplanmål.

Noen lærefag i Seksjon for teknisk drift har få søkere. Kommunen bør tegne avtaler med videregående skoler for å sikre gode praksisplasser (yrkesfaglig fordypning). Dette kan være en god måte å rekruttere aktuelle søkere til ledige stillinger på.

Ord og uttrykk

FAGBREV PÅ JOBB	Mulighet for å få fagbrev på grunnlag av allsidig praksis, realkompetansevurdering og opplæring, kombinert med veiledet praksis i vanlig arbeid
FAGLIG LEDER	Ansvar for lærlingen, faglig ansvar og personalansvar i hele lærlingperioden
INSTRUKTØR	Fagarbeider ansatt i organisasjonen, som har ansvar for den daglige oppfølgingen av lærlingen
KS	Kommunesektorens organisasjon
LÆREKANDIDAT	Lovfestet kontrakt om opplæring og praksis i forhold til deler av læreplanmål for et fag
LÆRLING	En person som har inngått en lovfestet kontrakt om opplæring og praksis relatert til alle læreplanmål
OLKWEB	Et nettbasert verktøy for oppfølging, opplæring og administrasjon av lærlinger
UDIR	Utdanningsdirektoratet
YFF	Yrkesfaglig fordypning. Praksis for elever som går i videregående skole

