

A photograph of four young women sitting around a table, engaged in a meeting. They are looking at documents and talking. The image has a blue tint. The text is overlaid on the image.

Handlingsplan LMD og underliggende - Flere lærlinger i staten

Godkjent 28.april 2022

Forord

Det er behov for **fagarbeidere** i Norge for å bygge den moderne velferdsstaten og en industri i verdenstoppen. Beregninger fra SSB viser at Norge vil mangle arbeidstakere med yrkesfaglig bakgrunn i årene som kommer. Samtidig står det hvert år en gruppe ungdom uten læreplass. Antall lærlinger i staten er lavt sammenlignet med privat sektor og flere offentlige virksomheter har ikke lærlinger. Mangel på læreplasser er et hinder for at flere kan få fag- eller svennebrev og fullføre sin videregående opplæring.

I **Hurdalsplattformen** gjør regjeringen det klart at den vil sikre læreplass for alle ungdommer som er kvalifisert etter vg2, i samarbeid med fylkeskommunene og arbeidslivet. Dette skal sikres gjennom flere tiltak. Regjeringen har også innført nye **fellesføringer** som gjelder for alle statlige virksomheter fra 2022. Virksomheter med mer enn 75 ansatte skal til enhver tid ha minst en lærling, og større virksomheter bør ha ambisjon om flere enn en lærling.

Høsten 2021 har det vært gjennomført et **pilotprosjekt** med mål om å øke inntaket av lærlinger i statsforvaltningen (departementer og underliggende virksomheter). Prosjektet har resultert i handlingsplaner i fem departementsområder med tiltak for å øke antall lærlinger i departementene og underliggende virksomheter. Tiltakene i handlingsplanene skal iverksettes i det enkelte departementsområdet våren 2022.

Landbruks- og matdepartementet legger ved dette frem sin handlingsplan for å øke antall lærlinger innenfor vårt departementsområde. Departementet vil styrke sin pådriverrolle overfor underliggende virksomheter og ta i bruk flere virkemidler med mål om å øke inntaket av lærlinger i vårt departementets-område.

Sandra Borch
Sandra Borch
Landbruks- og matminister



Hva er lærlingordningen?

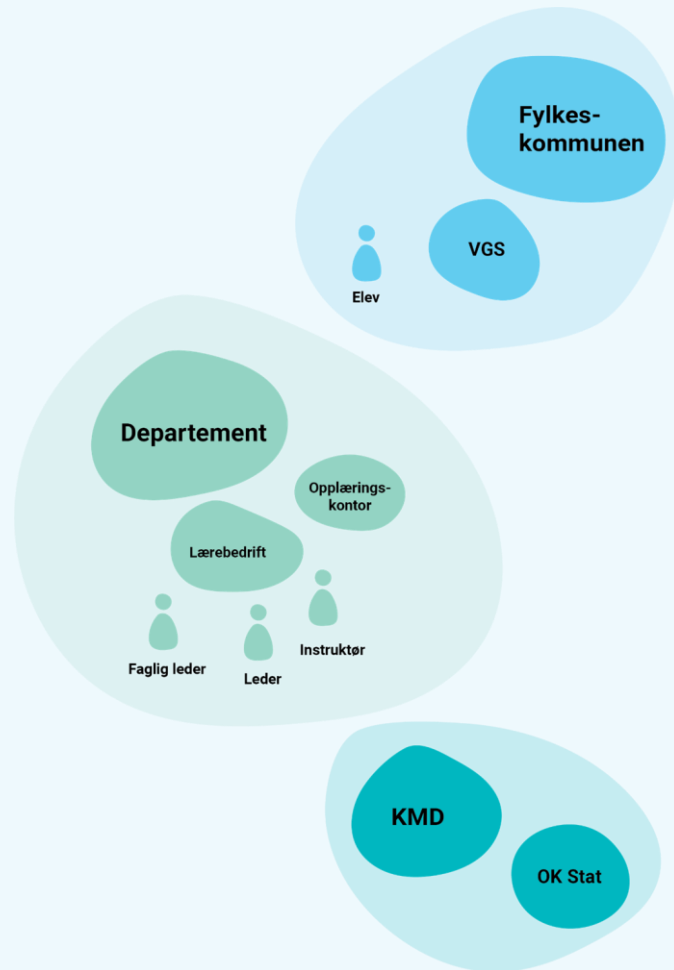
Fylkeskommunene har ansvar for all videregående opplæring i Norge. Det omfatter både fagopplæring og opplæring i bedrift. **Kommunal- og distriktsdepartementet** har det overordnede ansvaret for arbeidsgiverpolitikken i staten, for felles tiltak som gjelder alle statlige virksomheter og ansatte, samt å utvikle virkemidler som understøtter forvaltningsutviklingen.

Å være **lærling** betyr å utdanne seg til et yrke ved å jobbe i en bedrift. I bedriften får lærlingen både opplæring og praksis i et fag som leder frem til et bestemt yrke. I læreperioden er lærlingen ansatt i bedriften.

En **lærebedrift** er en offentlig eller privat virksomhet som er godkjent av fylkeskommunen for å ta inn lærlinger, lærekandidater og kandidater for fagbrev på jobb. Det er mulig å være lærebedrift i flere fag.

Faglig leder har ansvaret for opplæringen og skal se til at opplæringsloven med forskrifter blir fulgt i læretiden. **Instruktøren** er den som følger opp og hjelper lærlingen i det daglige arbeidet.

For å kunne ha en lærling, må statlige virksomheter være medlem av et **opplæringskontor** som støtter virksomheten i arbeidet med lærlingen. OK stat er et statlig tverrfaglig opplæringskontor underlagt DFØ som har ansvar for det statlige tariffområdet.

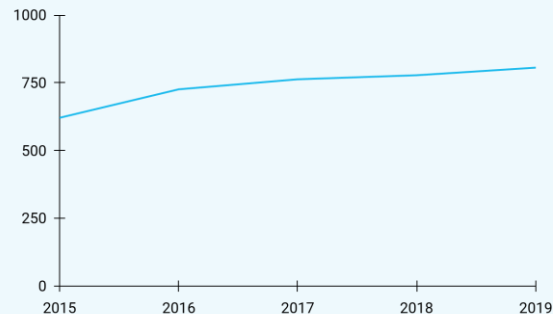


Hvor mange lærlinger er det i staten?

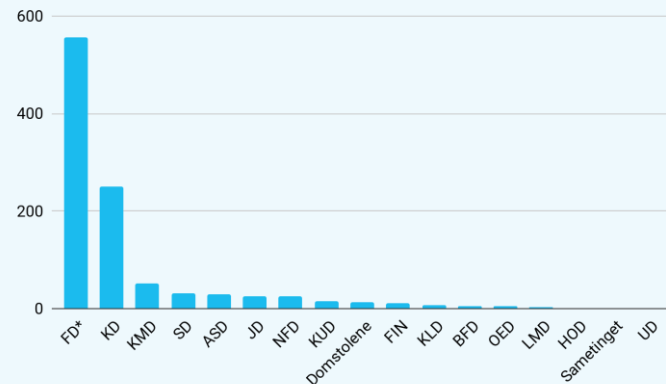
I 2019 var det om lag 2 700 lærlinger i statlig sektor, som er 6 prosent av alle lærlinger i Norge. Beregninger utført av NIFU viser at i overkant av 1000 av disse lærlingene var ansatt i statlige virksomheter, det vil si departementer og underliggende virksomheter. Ser vi på utviklingen over tid økte antall lærlinger i statlige virksomheter ganske markant fra 2015 til 2016, men har siden hatt en mer moderat vekst, se figur 1.

Samlet sett er det 199 statlige virksomheter, hvor i underkant av halvparten har lærlinger. Ser vi på departementsområdene er fordelingen av lærlingene nokså ujevn, se figur 2. I overkant av halvparten av alle lærlingene i statlige virksomheter er i Forsvarsdepartementets (FD) område. Om lag en fjerdedel av lærlingene befinner seg i Kunnskapsdepartementets (KD) område, nærmere bestemt i UH-sektoren. Utover FDs og KDs områder, er det markant færre lærlinger i statlige virksomheter. Kommunal- og distriktsdepartementet skiller seg litt ut ved at de har en del lærlinger i Departementenes service- og sikkerhetsorganisasjon. For øvrige departementsområder er antall lærlinger nokså lavt.

De største fagområdene blant statlige virksomheter er kontor- og administrasjonsfaget og IKT-servicefaget. Til sammen er i underkant av halvparten av lærlingene innenfor disse fagene. Fagfordelingen ellers er preget av lærlingene i Forsvaret, blant annet matros- og motormannfaget.



Figur 1 Antall lærlinger i statlige virksomheter



Figur 2 Antall lærlinger i statlige virksomheter fordelt på departementsområder

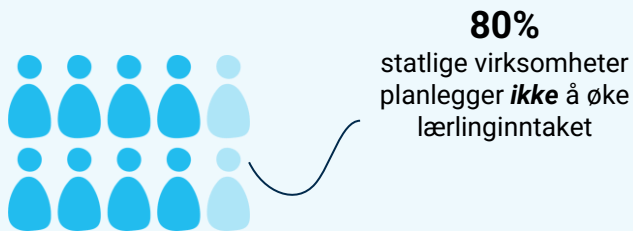
Hvilke utfordringer står vi overfor?

Behov for flere læreplasser og fagarbeidere

Mangelen på læreplasser har vært en utfordring i flere år. I 2020 fikk 25 prosent av søkerne ikke læreplass. Samtidig viser beregninger utført av SSB at Norge vil trenge flere med videregående fagutdanning i årene som kommer. NHO melder også at yrkesfaglige programmer (fagbrev) er det utdanningsnivået størst andel av NHO-bedriftene etterspør.

Lave ambisjoner for vekst i antall lærlinger

35 prosent av statlige virksomheter med over 100 ansatte har ikke fulgt opp styringskravet om å ta inn minst én lærling. Samtidig planlegger åtte av ti statlige virksomheter ikke å øke sitt lærlinginntak de nærmeste årene. Av de som planlegger å øke inntaket, er måltallene lave.



Høyere utdanning som en barriere

I staten er utdanningsnivået langt høyere enn i andre deler av arbeidslivet. Tre av fire ansatte i statlige virksomheter har høyere utdanning, mens innad i departementene er tallet nærmere 90 prosent. I privat sektor er det bedriftene som har mange fagarbeidere som rekrutterer flest lærlinger. Ifølge NIFU kan utdanningsprofilen i statlig sektor være en forklaring på få lærlinger i staten.

Rapporterte utfordringer blant virksomheter

Statlige virksomhetene rapporterer om manglende opplæringskapasitet og mangel på relevante arbeidsoppgaver for lærlingene. Det må ifølge NIFU ses i sammenheng med en utvikling over tid med fristilling av store tjenesteytende virksomheter, profesjonalisering og akademisering, samt konsekvenser av avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen (ABE).

Kilder:

Høst, H. og Skålholt, A. (2020) *Potensialet for lærlinger i statlige virksomheter*. NIFU-rapport 2020:11, Cappelen, Å., Dapi, B., Gjefsen, H.M. og Stølen, N.M. (2021) *Framskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2040*. SSB rapport 2020/41. Rørstad, K., Børing, Pål og Solberg, E. (2021) *NHOs kompetansebarometer 2020*. NIFU rapport 2021:4.

Det er igangsatt flere initiativ som omfatter lærlinger i staten

Strategi for å øke antall lærlinger i staten

I 2015 ble det utarbeidet en strategi som skisserte tiltak for å øke antall lærlinger i staten. OK stat ble etablert som et opplæringskontor, og det ble innført krav om at statlige virksomheter må være medlem av et opplæringskontor for å ha lærling. Det ble også satt som krav at alle virksomheter med over 100 ansatte må ha minst én lærling.

Nye fellesføringer fra 2022

I 2022 er det nye fellesføringer som gjelder for alle statlige virksomheter. Antall lærlinger skal stå i et rimelig forhold til virksomhetens størrelse. Virksomheter med mer enn 75 ansatte skal til enhver tid ha minst en lærling, og større virksomheter bør ha ambisjon om flere enn en lærling.

Arbeidsgiverstrategi 2020-2023

Statens arbeidsgiverpolitikk gir rammer for utøvelsen av arbeidsgiverfunksjonen i de statlige virksomhetene. Det overordnede målet med strategien er at arbeidsgiverpolitikken skal bidra til at statlige virksomheter oppfyller sine samfunnsoppdrag, gjennom å rekruttere, utvikle og beholde kompetente medarbeidere.

Samfunnskontrakt flere lære plasser

Partene i arbeidslivet og nasjonale myndigheter har opprettet en samfunnskontrakt for flere lære plasser som ble fornyet for perioden 2022-2026. Partene er enige om å jobbe for at alle som er formelt kvalifisert, skal sikres en lære plass. Formelt kvalifisert er den som oppfyller vilkårene for formidling til opplæring i bedrift etter gjeldende lov og forskrifter.

Hurdalsplattformen

Regjeringen har gjort det klart at den vil sikre lære plass for alle ungdommer som er kvalifisert etter vg2, i samarbeid med fylkeskommunene og arbeidslivet gjennom blant annet å

- styrke oppfølgingen av ungdom i overgangen fra skole til læretid
- stille strengere krav til bruk av lærlinger ved offentlige innkjøp og anbud
- styrke rammevilkårene for lærebedrifter, irednet å styrke tilskudd og ordninger for lærlinger med behov for særskilt oppfølging

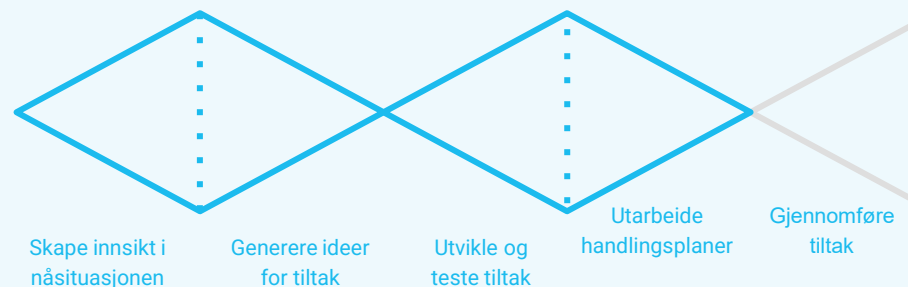
Pilotprosjekt for å øke antall lærlinger i staten

Høsten 2021 har det vært gjennomført et pilotprosjekt med mål om å øke inntaket av lærlinger i statlige virksomheter. Prosjektet har kartlagt muligheter og barrierer for lærlingordningen i statlige virksomheter, og det har blitt identifisert konkrete tiltak for å øke lærlinginntaket.

Kommunal- og distriktsdepartementet v/Arbeidsgiverpolitisk avdeling har vært ansvarlig for prosjektet og OK stat har drevet prosessen. Fem departementsområder har vært involvert i prosjektet:

- Kommunal- og distriktsdepartementet
- Forsvarsdepartementet
- Kunnskapsdepartementet
- Kultur- og likestillingsdepartementet
- Landbruks- og matdepartementet

Prosjektet har resultert i handlingsplaner for hvert departementsområde med tiltak for å øke antall lærlinger i departement og underliggende virksomheter. Tiltakene i handlingsplanene skal iverksettes i det enkelte departementsområdet våren 2022.



Prosjektet fulgte en samskapende tjenstedesignprosess i fire faser; innsiktsfasen, idéfasen, tiltaksfasen og utarbeidelse av handlingsplaner. Prosjektet ble gjennomført som et samarbeid på tvers av departementene og underliggende virksomheter. Gjennom flere workshops og arbeidsgruppemøter ble det lagt til rette for erfarings- og kunnskapsutveksling mellom de ulike aktørene.

Om OK stat

OK stat er et statlig tverrfaglig opplæringskontor med ansvar for det statlige tariffområdet. Det statlige tariffområdet dekker departementer og underliggende virksomheter som direktorater, tilsyn og råd. OK stat har kontor i Oslo og Harstad, og har i dag lærlinger over nesten hele landet.

OK stat har som formål å støtte statlige virksomheter i å rekruttere og følge opp lærlinger. OK stat tar ansvaret for alt det administrative rundt det å ha en lærling for sine medlemmer. OK stat har ni lærefag, det vil si at de kan tilby lærlinger innen IT-drift, IT-utviklerfaget, dataelektronikerfaget, sikkerhet, service- og administrasjon, byggdrifter, innholdsproduksjonsfaget, mediedesignfaget og medieteknikkfaget.

OK stat tilbyr også tjenester til lærlinger i statlige virksomheter, herunder opplæring og støtte gjennom hele læretiden.

Lenker

OK stat: <https://okstat.dfo.no/>

Læringsidene på arbeidsgiverportalen:

[https://arbeidsgiver.difi.no/personalalledelse/personaloppfolging/larlinger](https://arbeidsgiver.difi.no/personalledelse/personaloppfolging/larlinger)

OK Stat tilbyr flere tjenester til lærebedrifter og lærlinger

- Råd og veiledning til utlysning og rekruttering av lærlinger
- Administrative oppgaver som tegning av lærekontrakt, oppmelding til fagprøve, kvalitetssikring og all kontakt med fylkeskommunen
- Markedsføring og promotering av egne medlemmer som attraktive statlige lærebedrifter ved skolebesøk og deltakelse på utdanningsmesser
- Oppfølging av egne medlemmer
- Nettverksmøter for faglige ledere og instruktører
- Lærlingtreff med sosialt og faglig program
- Opplæring i dokumentasjonsverktøyet OLKWEB for egne medlemmer
- Gjennomføring av testfagprøver for 2.års-lærlinger
- Sosiale avslutninger for lærlingene

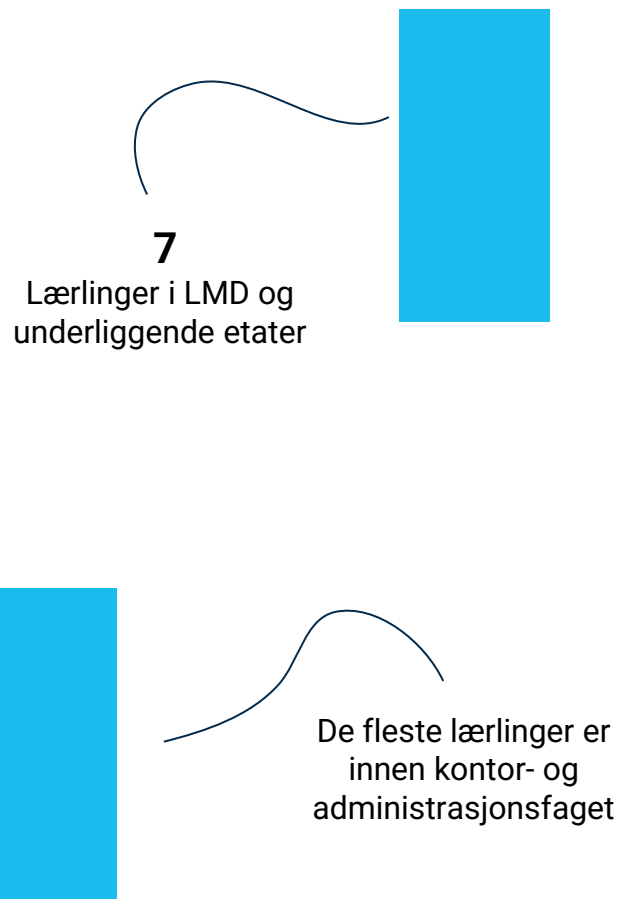
Lærlingordningen i landbruksområdet

I LMD og underliggende etater er hovedvekten av lærlinger innen kontor og administrasjonsfag (fra høsten 2022 vil dette faget hete Service og administrasjonsfaget) og IKT. Det er pr nå 7 lærlinger i LMD og underliggende etater.

Landbruks og matdepartementet har 1 lærling innen kontor- og administrasjonsfaget. Mattilsynet (MT) har 2 lærlinger innen kontor- og administrasjon. Landbruksdirektoratet (L.dir) har 1 lærling innen kontor- og administrasjon. Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO) har 3 lærlinger. To av disse er innen IKT-service på IT-avdelingen på Ås. En lærling er på Stasjon Landvik innen faget akvakultur. Veterinærinstituttet (VI) har for tiden ingen lærling. Tidligere har VI hatt lærling på laboratoriet.

Opplæringskontoret for underliggende virksomheter i Oslo/Viken er OK stat.

I LMD og underliggende etater er lærling tema på flere arenaer årlig, og LMD starter nå opplæringsring.



Mål for handlingsplan

Hovedmål

Øke antall lærlinger samlet i LMD og underliggende etater

Delmål

1. Øke antall virksomheter som har lærling

I LMD og underliggende etater så har vi 7 lærlinger. Målet er at alle skal ha minst 1 lærling, og på sikt øke antallet lærlinger gjennom samarbeid i en opplæringsring.

2. Øke antall fagområder i lærebedrifter

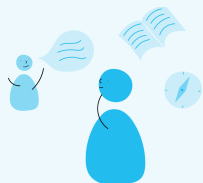
Det er potensiale for å øke antall fagområder i departementsområdet som tar inn lærling. Kunnskap om hvilke nye fagområder som finnes og mulighet for opplæringsring vil være et viktig bidrag.

Oversikt over tiltak



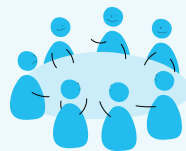
Tiltak # 1

Bedre informasjon om og økt kunnskap om lærlingordningen



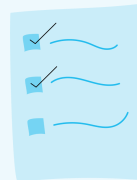
Tiltak # 2

Styrke faglig leder og instruktørens vilkår og kunnskapsutvikling



Tiltak # 3

Etablere opplæringsring



Tiltak # 4

Systematisk evaluering av arbeidet med lærlingordningen

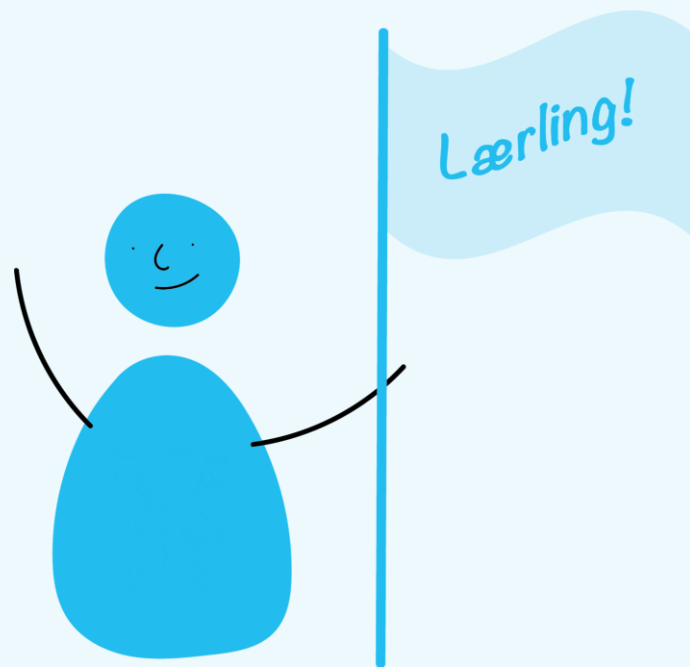
Tiltak # 1 - Bedre informasjon om og økt kunnskap om lærlingordningen

Beskrivelse

Det er ulik kjennskap til lærlingordningen i LMD og underliggende etater. Det er behov for mer kunnskap både om hvordan virksomheter skal gå frem for å rekruttere lærling og hvordan ordningen fungerer i praksis. Virksomheter som har lærling har ikke alltid tilstrekkelig kjennskap til på hvilke andre fagområder man kan ta inn lærling.

Formål

Målet med synliggjøringen og økt kunnskap om lærlingordningen er å få flere virksomheter til å ta inn lærling. Virksomheter som allerede har lærling skal vurdere flere fagområder slik at de skal kunne ta inn flere lærlinger.



Tiltak #1 - Bedre informasjon om og økt kunnskap om lærlingordningen

Roller og ansvar

Departement

LMD er pådriver og videreformidler kunnskap og informasjon til virksomhetene fra OK stat og KDD. Dette skjer hovedsaklig gjennom faste personalforumsmøter for HR-enhetene i etatene og i styringsdialogen.

OK stat

Hjelper LMD og virksomhetene med oppstart av lærling, finner mulighet for nye lærefag og er aktiv i formidling av informasjon. OK stat gjennomfører også nettverkstreff for både faglige ledere og lærlinger.

Lærebedrifter

Ledelsen i virksomheten skal være kjent med lærlingordningen, forankrer beslutning om inntak av lærling, og påser at lærlingordningen er kjent i egen virksomhet og underavdelinger/regionkontor. Virksomheten må ha en hensiktsmessig organisering av lærlingeordningen ved flere lærefag.

Virksomheten rapporterer om lærlinger i årsrapport og da skal blant annet inntak av lærling i nye lærefag vurderes.

Faglige ledere, instruktører og eventuelle andre i virksomheten med tilknytning til lærlingordningen bidrar aktivt til å spre kunnskap, gode historier og leder an og viser hva lærlingen gjør i virksomheten gjennom f.eks. oppslag på intranett, snapkonto, hjemmeside, kontaktmøter mm.

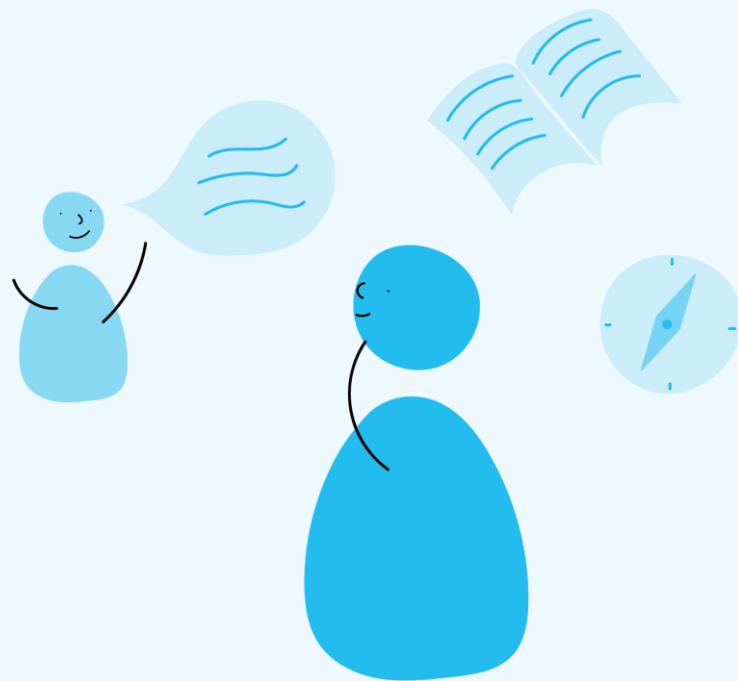
Tiltak # 2 – Styrke faglig leder og instruktørens vilkår og kunnskapsutvikling

Beskrivelse

Faglig leder har et særlig ansvar for å bidra til gode rammer for læring og kunnskapsutvikling, både for instruktører og lærling. Det må skapes tid og aksept i virksomheten for den tiden det tar å være faglig leder og instruktør. Rollen som faglig leder og instruktør skal likestilles med andre oppgaver i virksomheten, og vurderes lønnsmessig på lik linje som andre oppgaver i forkant av lokale lønnsoppgjør.

Formål

Tiltaket bygger oppunder å trygge faglig leder og instruktør i rollene, samt å utvikle deres kunnskap. Ved at virksomheten viser aksept for jobben som gjøres så vil det kunne gi inspirasjon til at flere ønsker å bidra inn i arbeidet som faglig leder og instruktør.



Tiltak # 2 - Styrke faglig leder og instruktørens vilkår og kunnskapsutvikling

Roller og ansvar

Departement

Ut over å sørge for at faglige leder og instruktørene får gode arbeidsvilkår og muligheter for egenutvikling i departementet, har LMD en overordnet rolle som myndighetsutøver og pådriver for at det skjer kunnskapsutvikling for faglig leder og instruktørene. Dette vil departementet i hovedsak ivareta gjennom etableringen og drift av en opplæringsring for departementets underliggende etater.

OK stat

Vedlikeholder informasjonsmateriell, holder kurs, nettverkstreff og møter om ulike tema.

Lærebedrifter

Bidrar aktivt inn i arbeidet med departementets opplæringsring for å skape trygge faglige ledere og instruktører. Deler kunnskap og informasjon og jobber aktivt for å øke kunnskap i alle deler av virksomheten. Videreformidler informasjon fra opplæringsringen til ledelsen og egen virksomhet og underavdelinger/regionkontor.

Tiltak # 3 Etablere opplæringsring

Beskrivelse

LMD initierer og sørger for at det etableres en opplæringsring med underliggende virksomheter.

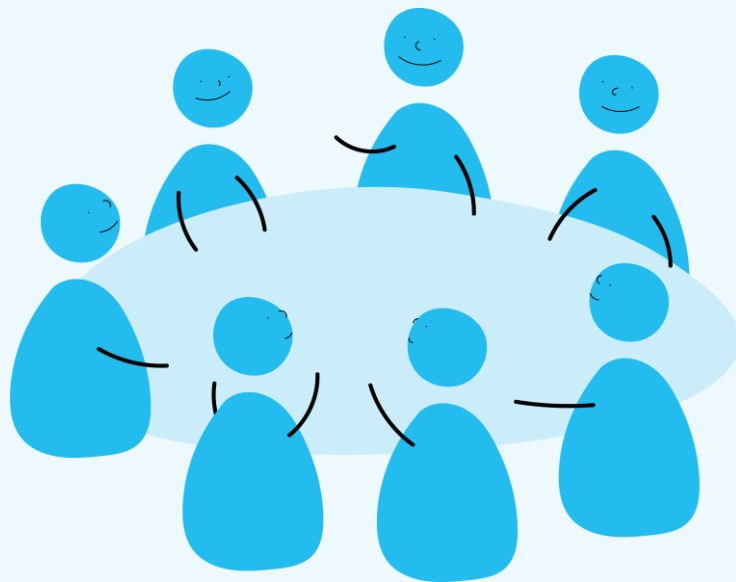
En opplæringsring er et organisert samarbeid mellom LMD og de underliggende virksomhetene om å dele på ansvaret for lærlinger. Lærlingene får sin opplæring og bidrar i arbeidet etter en avtalt plan der de roterer mellom virksomhetene i opplæringsringen. Opplæringsringen forutsettes å bidra til å gjøre det enklere for mindre virksomheter å ta inn en lærling blant annet fordi en utveksling muliggjør at virksomhetene samlet får dekket opplæringsplanen. Lærlingene er ansatt en plass under hele opplæringen, selv om opplæringen skjer på flere plasser.

En del av denne opplæringsringen vil være å vurdere hvilke andre lærefag som er aktuelle for inntak av lærling, og derigjennom muliggjøre å øke antall læreplasser.

Formål

Formålet med å etablere en opplæringsring er å legge til rette for et allsidig og solid opplæringsgrunnlag for lærlingene der de vil få erfaring fra flere ulike virksomheter.

Samarbeidet mellom departementet og etatene i en opplæringsring vil også bidra til nettverksbygging, erfaringsutveksling, støtte og inspirasjon samt potensiale for forbedrete arbeidsprosesser.



Tiltak # 3 – Etablere opplæringsring

Roller og ansvar

Departement

LMD initierer og etablerer en opplæringsring og har det overordnede ansvaret for fremdriften. Underliggende etater skal delta aktivt i opplæringsringen og bidra i utviklingen av ordningen.

OK stat

Bidrar inn i arbeidet på forespørsel fra LMD eller virksomhetene. Hjelper til med å vurdere muligheten for nye lærefag på forespørsel fra LMD eller virksomhetene

Lærebedrifter

Bidrar aktivt inn i arbeidet med opplæringsring, og deler kunnskap og informasjon for å bidra til etablering av flere læreplasser. Videreformidler informasjon fra opplæringsringen til ledelsen og egen virksomhet og andre relevante enheter i virksomheter.

Tiltak # 4 – Systematisk enkel evaluering av arbeidet med lærlingordningen

Beskrivelse

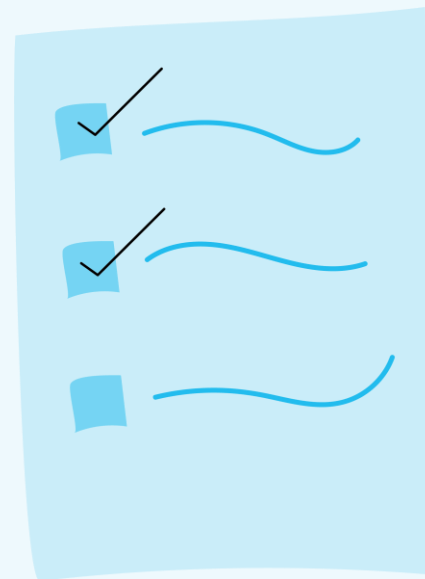
En systematisk evaluering av nye læreplasser og nye fag er allerede en del av fellesføringen fra KDD i tildelingsbrev for 2022.

Virksomheten skal rapportere på lærlingordningen i årsrapporten.

En systematisk evaluering av lærlingordningen skaper god kunnskap og et godt grunnlag for videreutvikling.

Formål

Følge opp fellesføringer fra KDD, og stadig forbedre lærlingordningen både i opplæringsringen og i de enkelte virksomhetene. Gjennom årlig rapportering vil virksomhetene bedre være i stand til å utvide grunnlaget for hvor en lærling kan passe inn, og innen nye lærefag.



Tiltak # 4 - Systematisk enkel evaluering av arbeidet med lærlingordningen

Roller og ansvar

Departement

LMD legger til rette for erfaringsutveksling og felles læring i opplæringsringen og følger opp virksomhetene innrapporterer på lærlingordningen i årsrapporten.

OK stat

Tilrettelegger for kunnskapsutvikling og erfaringsutveksling. Hjelper LMD og virksomhetene å se etter mulighet for nye fagområder som potensiale for å kunne ta inn flere lærlinger.

Lærebedrifter

Følge opp rapportering i årsrapporten til LMD. Jobber aktivt gjennom hele året med å forbedre kvaliteten på opplæringen.