



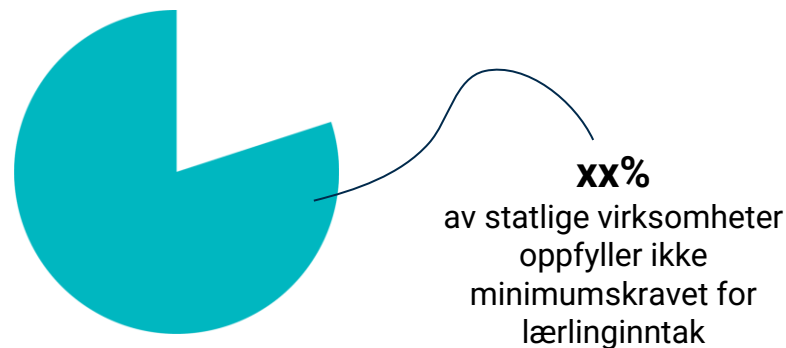
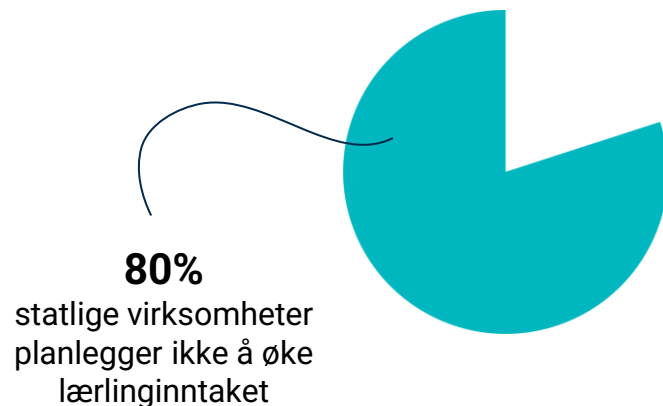
Handlingsplan Pilot - lærlinger i staten

November 2021

Bakgrunn

Å være lærling betyr at man utdanner seg til et yrke ved å jobbe i en virksomhet. I virksomheten får lærlingen både opplæring og praksis i et fag. Regjeringen har satt som krav at alle statlige virksomheter med over 100 ansatte skal ta inn minst én lærling. De senere år har det blitt satt inn flere tiltak for å øke antall læreplasser i staten. Likevel er antall lærlinger i staten relativt lavt samlet sett, og flere virksomheter har ikke lærlinger i det hele tatt.

NIFU har gjennomført en undersøkelse av potensialet for lærlinger i staten (NIFU, rapport 2020:11). Undersøkelsen viser at åtte av ti statlige virksomheter ikke planlegger å øke sitt lærlingsinntak de nærmeste årene. Av de som planlegger å øke inntaket, er måltallene lave. Ifølge undersøkelsen er den fremste begrensningen i antall læreplasser i statlige virksomheter manglende opplæringskapasitet og utfordringer med å identifisere relevante arbeidsoppgaver for lærlingene. Samtidig finner undersøkelsen at statlige virksomheter med relativt lik oppgaveprofil har en veldig ulike tilnærminger til lærlingordningen.



Pilotprosjekt for økt inntak av lærlinger i staten

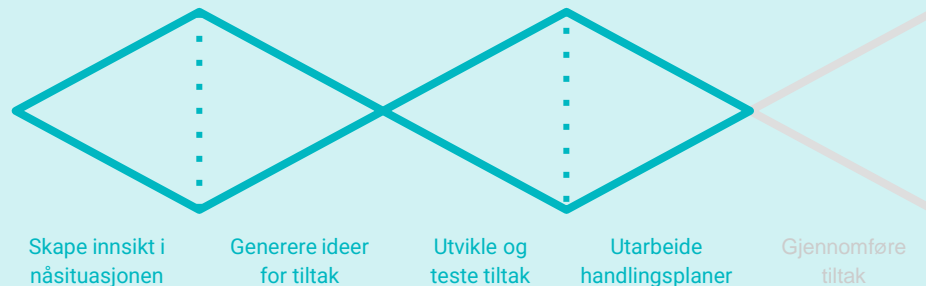
Høsten 2021 har det vært gjennomført et pilotprosjekt som handler om hvordan statlige virksomheter kan øke inntaket av lærlinger. Prosjektet har kartlagt muligheter og barrierer for lærlingordningen i statlige virksomheter, og det har blitt identifisert konkrete tiltak for å øke lærlinginntaket.

Fem departementsområder har vært involvert:

- Kommunal- og moderniseringsdepartementet
- Forsvarsdepartementet
- Kunnskapsdepartementet
- Kulturdepartementet
- Landbruks- og matsektoren

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

I prosjektet ble det benyttet en tjenstedesignprosess i fire faser:



Brukerreisen har vært et bærende verktøy i prosjektet for å forstå og forbedre prosessen slik at den blir optimal for menneskene som er involvert. Det har vært spesielt fokus på ledere og medarbeidere i statlige virksomheter som kan ta inn lærlinger, og brukeren til lærebedrifter:

Før	Begynne		Under		Etter
Vurdere lærlingordning	Bli godkjent lærebedrift	Rekruttering	Oppfølging under læretid	Avslutning av læretid	Revurdere

Om lærlingordningen

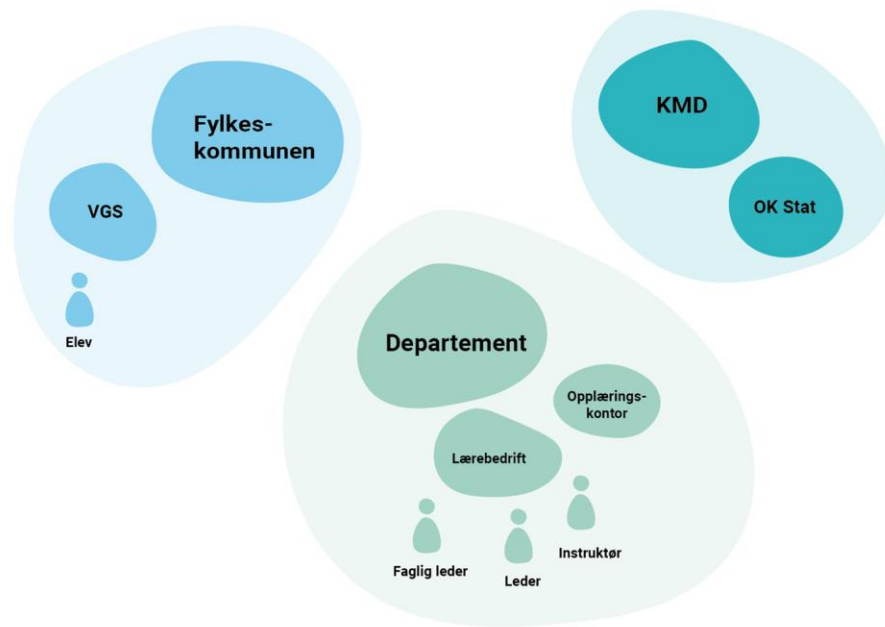
Fylkeskommunene har ansvar for all videregående opplæring i Norge. Det omfatter både fagopplæring og opplæring i bedrift. **Kommunal- og moderniseringsdepartementet** har ansvar for lærlingordningen i staten.

Å være **lærling** betyr at man utdanner 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.

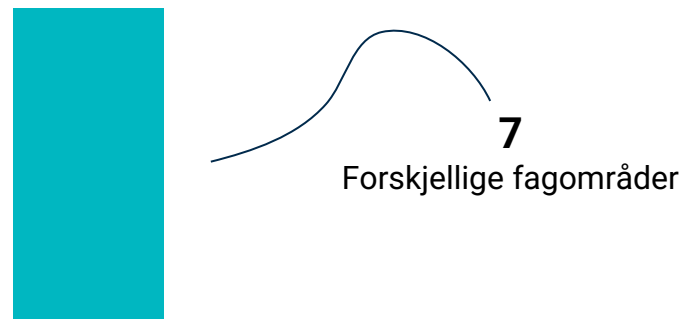
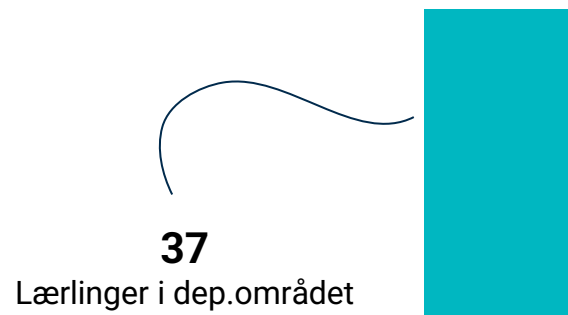
For å kunne ha en lærling, må virksomheten være medlem av et **opplæringskontor** som støtter virksomheten i arbeidet med lærlingen. **OK stat** er et statlig tverrfaglig opplæringskontor underlagt DFØ, som har ansvar for det statlige tariffområdet.



Lærlingordningen i dep.området

Situasjonsbilde av lærlingordningen i dep.området:

36 lærlinger i underliggende virksomheter i 2020. 1 lærling i eget departement. Disse er fordelt på kontor- og administrasjonsfag, IKT og servicefag, sikkerhetsfag (DSS), byggdrifterfag (Statsbygg), mediegrafikerfag (DIGDIR), dataelektronikerfag (DIGDIR) og kokkefag (NKOM).



Mål for handlingsplan

Hovedmål

Øke antall lærlinger i dep.

Kunnskap om lærlingordningen og uveksling av kompetanse mellom virksomhetene kan alltid bli bedre. Drive holdningskapende arbeid med håp om å øke antallet lærlinger over tid.

Delmål

1. Øke antall virksomheter som har lærling

Legge til rette for økt samarbeid og samhandling mellom virksomheter.

2. Øke antall lærlinger i enkelte virksomheter

Oversikt over tiltak



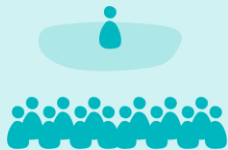
Presentasjon av lærlingeordningen

Presentasjon i HR nettverk og møte med hver virksomhet



Markedsføring av lærlinger internt i virksomheten

Markedsføring av mulighet for bistand ved større arrangement etc.



Nettverk i dep. område

Nettverk med underliggende virksomheter og dep. for de som jobber med og er lærlinger



Kompetanselærling

Lærlingen får selvstendige oppgaver som de kan lære bort til andre ansatte

Tiltak 1- Presentasjon av lærlingeordningen

Beskrivelse

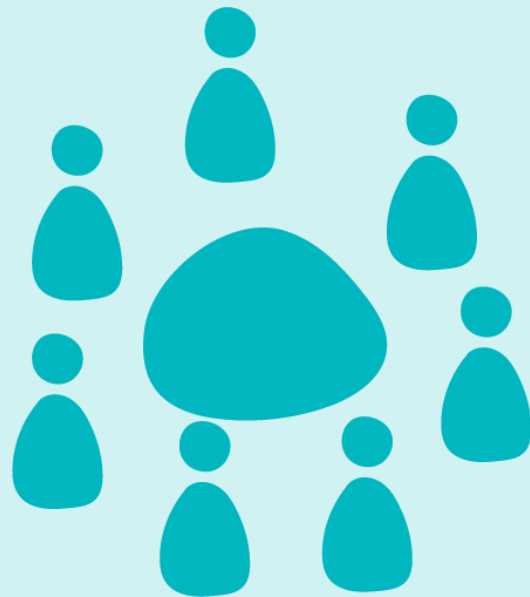
Presentasjon av piloten og lærlingeordningen i felles HR nettverk for personalsjefer. Deltakelse fra underliggende virksomheter og dep.

Møte med hver enkelt underliggende virksomhet.

Formål

Spre kunnskap om ordningen, finne ut hvor skoen trykker og kartlegge behov for bistand av dep., OK stat etc. Sondere behov mtp. felles opplæring, læreplanmål som kan være utfordrende etc.

*Presentasjon og
markedsføring*



Tiltak #1 – Presentasjon av lærlingeordningen

Eksempel på tiltak

Roller og ansvar

Departement

Departementet holder presentasjon for HR nettverket, og initierer og organiserer møter med hver enkelt virksomhet.

OK stat

OK stat bistår ved behov, lage "få lærling pakke".

Lærebedrifter

Stiller med HR og andre relevante personer på møtene.

Tiltak #1 – Presentasjon av lærlingeordningen

Eksempel på tiltak

Nærmere beskrivelse av gjennomføring av tiltaket

Departementet holder presentasjon for HR nettverket, og har bilaterale møter med de underliggende virksomhetene.

Dette for å markedsføre ordningen. Men også for å avdekke hvilke utfordringer virksomhetene har og finne mulig virkemidler for å imøtekomme dem. Dette kan være bistand til opplæring på spesifikke områder etc.

Oppfølging

Det er ønskelig

1.

Presentasjon i HR nettverket april 2022.
Bilaterale møter med virksomhetene innen 1. juli 2022.

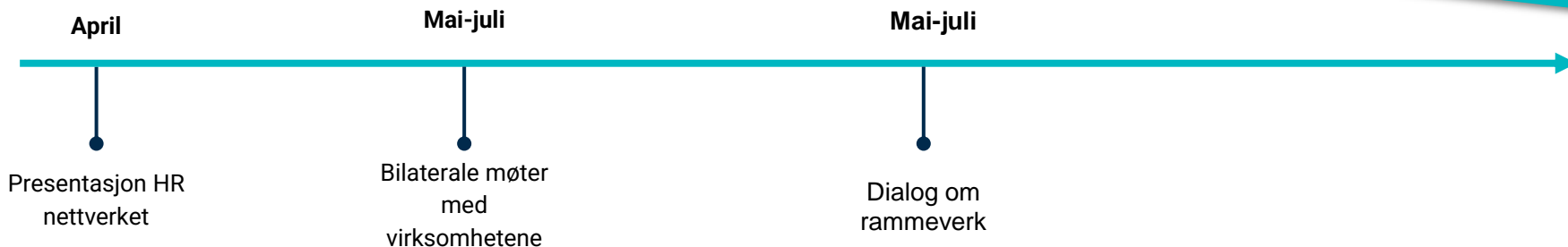
2.

Etatene skal vurdere mulige lærefag og sette seg konkrete mål for antall lærlinger basert på dialog og innspill fra departementet.

3.

Tidslinje for gjennomføring

Eksempel på tiltak



April

Presentasjon i HR nettverket

Mai-juli

Bilaterale møter med virksomhetene

Mai-juli

Nettverksansvarlige har dialog med OK stat om rammeverk for nettverk.

Tiltak 2 - Nettverk i dep.området

Beskrivelse

Nettverk for personer involvert i lærlingordningen i underliggende virksomheter og departementet, f.eks. faglige leder, instruktører, lærlingkoordinatorer m.m. Nettverket har faste møter hver andre måned og med fokus på forskjellige temaer for hvert møte.

Nettverk for lærlinger i underliggende virksomheter og dep. Kan være aktuelt å ha felles møter for begge grupper.

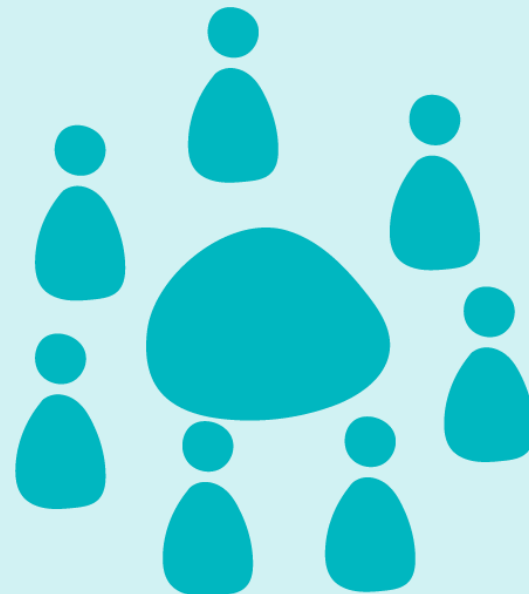
Opprette fadderordning for lærlinger og faglige ledere.

Formål

Nettverksbygging, erfaringsutveksling, støtte og inspirasjon mellom lærebedrifter som har lærlinger innenfor samme dep.området.

Nettverksbygging, erfaringsutveksling, støtte, inspirasjon, opplæring, og sosiale arrangement for lærlinger i underliggende virksomheter og dep.

Nettverk



Tiltak 2 - Nettverk i dep.området

Eksempel på tiltak

Roller og ansvar

Departement

Departementet organiserer og fasiliterer nettverket.

OK stat

OK stat bistår ved behov, komme med innspill til rammeverk for nettverk og tips til faglig innhold.

Lærebedrifter

Faglige ledere, instruktører og eventuelle andre med tilknytning til lærlingordningen deltar i nettverket. Ledere i virksomhetene sørger for at de ansatte har kunnskap om nettverket.

Tiltak 2 - Nettverk i dep.området

Eksempel på tiltak

Nærmere beskrivelse av gjennomføring av tiltaket

Igangsette et nettverk i dep.område for personer involvert i lærlingordningen i underliggende virksomheter og departementet.

Gjøre en behovskartlegging av hvilke kanaler som er hensiktsmessig å benytte.

Sende ut årsrapport i nettverket om lærlingordningen i dep.området

Oppfølging

Det er ønske om

1.

Første nettverkssamling gjennomføres innen utgangen av august 2022

2.

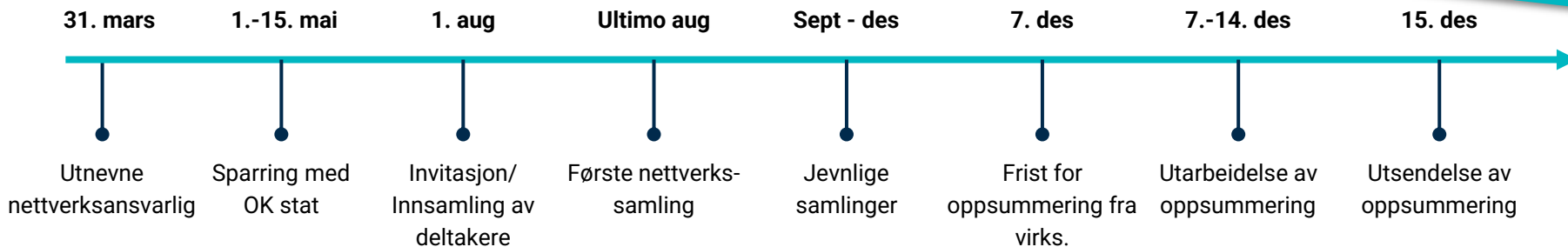
Det er deltakere fra alle underliggende virksomheter i dep.området med lærlinger

3.

Det gjennomføres minst 3 samlinger i løpet av 2022

Tidslinje for gjennomføring

Nettverk



31. mars

Departmentet utnevner 2 nettverksansvarlige

1. mai-15. mai

Nettverksansvarlige har dialog med OK stat om rammeverk for nettverk.

1. aug

Invitasjon til deltakelse i nettverket sendes ut til underliggende virksomheter. OK Stat kan bistå med oversikt over faglige ledere.

Ultimo aug

Første nettverkssamling

Sept - des

Minimum 2 samlinger

7.des

Medlemmer i nettverket sender en kort oppsummering om hvordan året har gått.

15.des

ADMA utarbeider en kort oppsummering av året som har gått

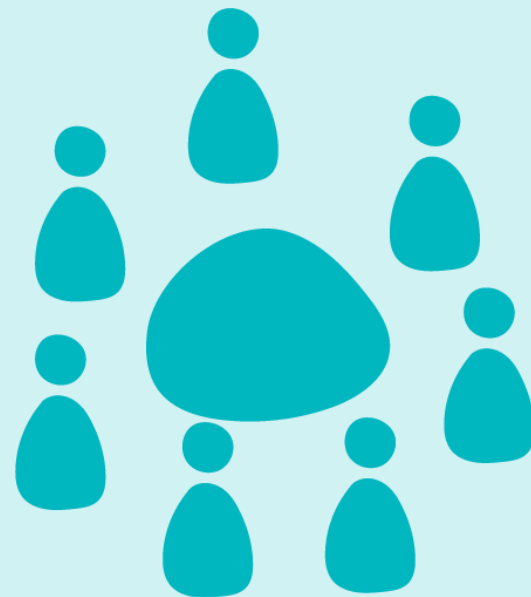
Tiltak 3- Markedsføring og bruk av lærlinger i hele virksomheten

Beskrivelse

Markedsføre lærlinger via intranett, møter med avd., nettverk og lignende.

Formål

Lærlingene bistår være større arrangement, kurs etc. Mulighet for å utvide lærlingenes arbeidsområde og kompetanse på områder som kan være relevant ved senere arbeid. Gjøre arbeidet mer variert og interessant. Utveksle lærlingeressurser som bygger det sosiale og gir innblikk i flere virksomheter.



*Utvexle ressurser
mellom/innad i
virksomheter*

Tiltak 3 – Markedsføring og bruk av lærlinger i hele virksomheten

Markedsføring

Roller og ansvar

Departement

Markedsføre over andre avdelinger i dep. Tilby bistand ved arrangementer, kurs, seminar, prosjekter og lignende. Koordinere ev. bruk av lærlinger på tvers av dep. og virksomheter, f.eks. ved valg.

Lærebedrifter

Opplyser om behov/mulighet for bruk av lærlinger til ulike arrangement. Intern markedsføring i egen virksomhet.

Tiltak 3- Markedsføring og bruk av lærlinger i hele virksomheten

Markedsføring

Nærmere beskrivelse av gjennomføring av tiltaket

Markedsføring innad i organisasjonene skal benyttes for å ta i bruk lærlingene i hele virksomheten. Det kan være bistand ved arrangementer, seminarer, kurs, prosjekter og lignende. Bistand i andre avdelinger og andre virksomheter i nettverket. Lærlingene vil kunne samarbeide om felles oppgaver. Dette vil utvide lærlingenes sosiale arena, kompetanse og gi innblikk i ulike organisasjoner.

Oppfølging

Det forutsetter

1. Virksomhetene melder inn aktuelle arrangement
2. Virksomhetene gir lærlingene mulighet til deltagelse
3. Lærlingene i KDD har en koordinerende rolle

Tiltak 4 – Kompetanselærling

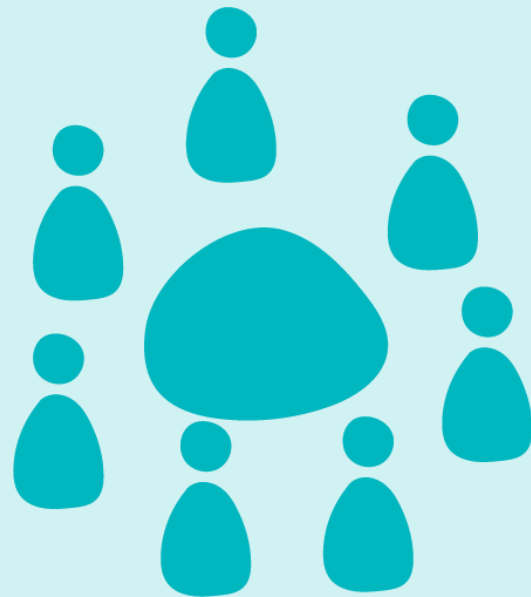
Beskrivelse

Lærlingen opparbeider seg kunnskap på digitale media, f.eks. sharepoint og videokonferanseutstyr, som den lærer bort og driver brukerstøtte på.

Formål

Bygge erfaring og selvstendighet på egne kompetanseområder. Erfaring med å lære opp. Synliggjøre verdiskapningen lærlingen gir internt med alt det innebærer av mestringsfølelse etc.

Digital ekspert



Tiltak 4- Kompetanselærling

Komptanselærling

Roller og ansvar

Departement

Departementet vurderer og organiserer mulig felles opplæring.

OK stat

OK stat kommer med tips til faglig innhold.

Lærebedrifter

Faglige ledere kommer med innspill til aktuelle konkrete oppgaver.

Hva er mest aktuelt for lærlingen å ha selvstendig ansvar for av digitale verktøy?

Tiltak 4 - Kompetanselærling

Kompetanselærling

Nærmere beskrivelse av gjennomføring av tiltaket

Kompetanselærling innebærer at lærlingen opparbeider seg kunnskap på digitale media for eksempel SharePoint og videokonferanseutstyr, som vedkommende lærer bort og driver brukerstøtte på. Vi kan tilstrebe at lærlingene får dette som et felles ansvar på tvers av virksomhetene. De kan da ta lærdom og støtte hverandre, ha felles opplæring etc.

Oppfølging

Det er ønskelig /

1.

Virksomhetene lar lærlingene delta på opplæring

2.

Virksomhetene bidrar med innspill til aktuelle temaer/oppgaver

3.