



Lærlingestrategi 2018 - 2021

Lærlingesatsing i Arendal kommune



ARENDA
KOMMUNE

1 Innledning	3
1.1 Bakgrunn.....	3
1.2 Arbeid overfor andre arbeidsgivere - samarbeid med private aktører.....	3
1.3 Beskrivelse.....	4
2 Mål	4
2.1 Suksesskriterier	4
2.2 Opptappingsplan:	4
3 Omfang og rammebetingelser	5
3.1 Tid	5
3.2 Kapasitet (personell)	5
3.3 Økonomi/ kostnader	6
3.4 Opplæringsbehov.....	6
4 Organisering	6
5 Definisjoner	6
5.1 Lærebedrift.....	6
5.2 Lærling	7
5.3 Lærekandidat	7
5.4 Praksiskandidat.....	7

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Arendal kommune er en av Aust-Agders største lærebedrifter. Som en sentral samfunnsaktør, og tjenesteleverandør for Arendals befolkning, må kommunen sikre kvalifisert arbeidskraft i kommunen i årene som kommer.

Lærlingene er et viktig bidrag i dagens tjenester og en nødvendig investering for morgendagens arbeidskraft. Kommunen er med på å forme unge mennesker som framtidige fagarbeidere. Det gir også kommunen en unik mulighet til å reflektere over egen praksis når lærlingene kommer inn i våre virksomheter og ser på våre måter å jobbe på med nye øyne. Derfor vil lærlingene spille en viktig rolle i kommunens rekrutteringsstrategier.

Arendal kommune har en relativt høy snittalder på arbeidsstokken og mange vil forlate arbeidsstyrken som følge av alder de nærmeste årene. Det vil blant annet være et sterkt økende behov for fagarbeidere innen helsefag. Kvalifiserte lærlinger utgjør en særlig viktig ressurs i rekrutteringen, både fordi de har fått inngående kjennskap til Arendal kommune, og fordi de har en lang yrkeskarriere foran seg.

I 2015 vedtok Arendal kommune og Aust-Agder fylkeskommune «Samarbeidsavtale 2015-2018» (sak 2015/6494-1) som blant annet omhandler læreplasser:

«Samfunnskontrakten for flere læreplasser

Flere læreplasser i offentlig sektor er viktig for å bedre gjennomføringen av yrkesfaglige utdanningsprogrammer. Partene vil samarbeide for å sikre tilstrekkelig antall kommunale læreplasser.

- Arendal kommune skal tilby 3 læreplasser pr 1000 innbyggere innen 2020.»

Denne strategien må forstås som kommunens verktøy for å oppfylle samarbeidsavtalen med fylkeskommunen.

1.2 Arbeid overfor andre arbeidsgivere - samarbeid med private aktører

Det er et mål for kommunen at alle ungdommer som ønsker det skal få lære plass. For å få til dette er det ikke nok at kommunen alene øker antall lærlingeplasser. Samarbeid med næringslivet i Arendal er viktig for å få økt tallet på lærlingeplasser i hele kommunen. Med utgangspunkt i målet om lærlingeplass til alle vil kommunen i tillegg til sterk økning i antall egne lærlingeplasser også arbeide aktivt sammen med Arendal næringsforening, Aust-Agder fylkeskommune og andre aktører for å stimulere andre offentlige og private virksomheter til også å opprette tilstrekkelig antall lærlingeplasser.

1.3 Beskrivelse

For å møte det fremtidige behovet for faglært arbeidskraft i kommunen og for å sikre at all ungdom bosatt i Arendal som søker lærlingeplass skal få plass, er det utarbeidet en egen lærlingestrategi for handlingsprogramperioden 2018-2021.

2 Mål

Mål: All ungdom bosatt i Arendal kommune som søker lærlingeplass skal få plass

Arendal kommune vil være med å bidra til at alle elever som starter en fagutdanning skal få en læreplass. Etter endt utdanning skal lærlingene være godt kvalifisert både holdningsmessig og faglig til å arbeide i Arendal kommune, eller i hvilken som helst annen bedrift som fagarbeider.

2.1 Suksesskriterier

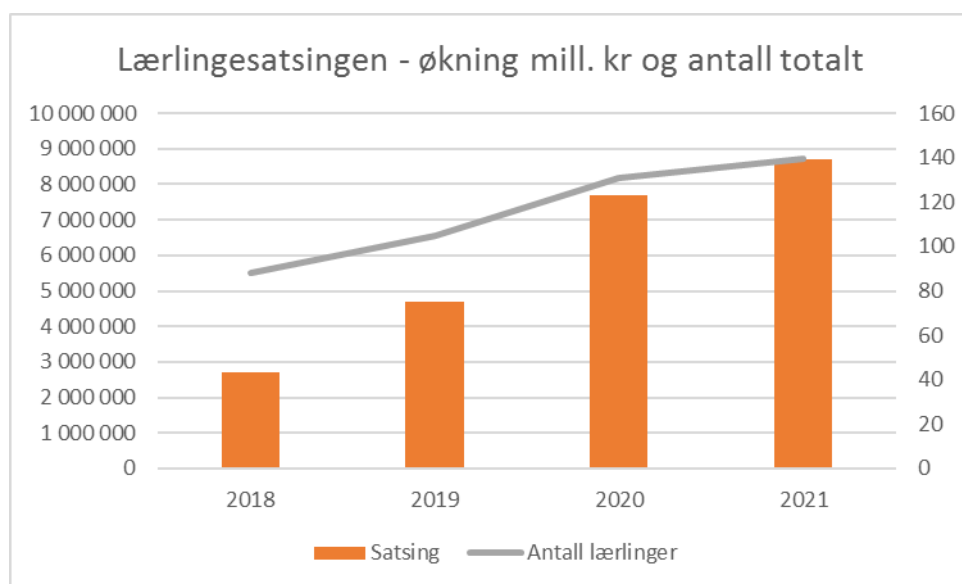
Opplæringskontorene og kommunen har sammen definert noen viktige suksesskriterier for arbeidet:

- Godt samarbeid med opplæringskontorene
- Tilstrekkelig tilgang på veiledere
- Budsjettmidler til å lønne lærlingene

Det er et etablert samarbeid med opplæringskontorene i dag som fungerer godt. Opplæringskontorene er viktige samarbeidspartnere for kommunen, og samspillet på overordnet nivå og om den enkelte lærling er avgjørende for å lykkes. Kommunen har en egen lærlingekoordinator som er ansvarlig for å koordinere samarbeidet.

Å være veileder kan noen ganger oppfattes som krevende, men også givende. Kommunale veiledere gis et ekstra økonomisk tillegg for å være veileder. Oppgaven er meningsfull og det har så langt ikke vært problematisk å rekruttere tilstrekkelig antall veiledere.

2.2 Opptrappingsplan



Tiltak:

1. Øke antallet læreplasser fra dagens 65 (1,4 pr 1000 innbyggere) til opp mot 140 (over 3 lærlinger pr 1000 innbyggere).
2. Utvikle og vedlikeholde godt samarbeid med alle aktører (lærlinger, veiledere, ledere og opplæringskontor)
3. Gi god opplæring av og bistand til veiledere, slik at det er attraktivt å være veileder, og lett å rekruttere.
4. Kvalifiserte og egnede lærlinger med læretid i Arendal kommune, som tilbys jobb, garanteres 100% fast stilling når læretid er ferdig og fagprøve bestått.
5. Det settes av inntil 5 lærlingeplasser for voksne uten ungdomsrett fra og med 2018. Dette er en økende gruppe som ofte består av personer med minoritetsbakgrunn som tar fagbrev i voksen alder. Antallet vurderes etter behov i samarbeid med opplæringskontorene i årene som følger.

3 Omfang og rammebetingelser

3.1 Tid

Satsingen starter med behandling i bystyret høsten 2017 og er etablert på nytt nivå i løpet av 2020.

3.2 Kapasitet (personell)

Satsingen vil føre til en økning i antall lærlinger fra 65 til 140. Det vil si en økning til over det dobbelte. Det vil også føre til en stor økning i antallet veiledere. Det er i dag mer enn en veileder per lærling. Dette er fordi enkelte veiledere deler på veilederfunksjoner, og det er også opphold hvor veiledere venter på nye lærlinger. En slik økning vil også øke behovet for samarbeid med opplæringskontorene og

støttefunksjoner. Det er derfor viktig at samarbeidspartnere holdes orientert om utviklingen.

3.3 Økonomi/ kostnader

Tabellen under beskriver nødvendig økning for å oppnå målsettingen utover det som er vedtatt i tidligere handlingsprogram. Tabellen beskriver netto budsjettramme etter basistilskudd fra fylkeskommunen.

År	2017	2018	2019	2020	2021
Økning HP 18-21 (mill. kr)	-	2,7	4,7	7,7	8,7
Ny budsjettramme (mill. kr)	7,6	10,3	12,3	15,3	16,3
Antall lærlinger	65	88	105	131	139
Per 1000 innbyggere	1,5	2,0	2,4	2,9	3,1

* 0,7 mill. økning fra 2017-nivå er vedtatt i tidligere HP.

Det gjøres oppmerksom på at antall lærlinger i tabellen over er et estimat basert på gjennomsnittlig netto-kostnad per lærling i 2017 (117 000). Det er ulike refusjonssatser for lærlinger med og uten ungdomsrett. Det nøyaktige antallet vil kunne variere avhengig av de ulike tilskuddssatsene.

3.4 Opplæringsbehov

Antallet veiledere vil i satsingsperioden øke til over det dobbelte av hva det er i dag. Veiledere rekrutteres blant de ansatte i enhetene, og blir blant annet fulgt opp med to årlige samlinger. Innholdet på disse samlingene er informasjon, faglig påfyll, erfaringsutveksling og nettverksbygging.

4 Organisering

Satsingen krever ingen ny organisering og alle nye lærlinger og veiledere innlemmes i eksisterende organisasjon. Lærlingekoordinator er ansatt i rådmannens stab HR, IKT og kvalitet og har ansvar for oppfølging og gjennomføring av strategien. Satsingen er avhengig av tett samarbeid med opplæringskontorene.

5 Definisjoner

5.1 Lærebedrift

En lærebedrift er en bedrift som er godkjent for å ta inn lærlinger og lære kandidater. Aust-Agder

fylkeskommune har godkjent Arendal kommune som lærebedrift i følgende fag:

- Helsefagarbeider
- Barne- og ungdomsarbeider
- Kokkefag

- Kontor- og administrasjonsfag
- Tekniske fag

De enkelte fagområdene og virksomhetene skal kunne gi en opplæring som tilfredsstillende kravene i lov og forskrift, herunder læreplan i faget.

Lærebedriften skal ha en eller flere faglige ledere/veiledere/instruktører med ansvar for opplæringen. Hovedregelen er at faglige ledere/veiledere/instruktører har fag- eller svennebrev i faget. Unntaksvis kan faglig leder/veileder/instruktør ha annen relevant utdanning eller lang allsidig praksis.

Lærebedriften (Arendal kommune) skal utvikle en intern plan for opplæring i bedrift, slik at opplæringen dekker læreplan. Aust-Agder fylkeskommune bistår i dette arbeidet.

5.2 Lærling

Den som gjennomfører avsluttende opplæring i bedrift i fag med læretid. Opplæringen fører normalt fram til yrkeskompetanse ved fag eller svenneprøve.

5.3 Lærekandidat

En lærekandidat går i lære i et praktisk fag. Lærekandidater går ikke opp til fag- eller svenneprøve, men går opp til en kompetanseprøve som fører fram til et kompetansebevis.

5.4 Praksiskandidat

En kandidat kan oppnå fag- eller svenneprøve ved å opparbeide seg allsidig praksis i tråd med faget i læreplan, men må dokumentere allsidig praksis som er 25 % lengre enn læretida i faget og godkjent teori i faget, vanligvis en eksamen for VG3/opplæring i bedrift.