



RETNINGSLINJER FOR LÆRLINGORNINGA FOR ALVER KOMMUNE

INNLEIING

Tidlegare Lindås, Meland og Radøy kommunar har lange tradisjoner som læreverksemd. Historia viser at dei tre kommunane som no utgjør Alver kommune har hatt ulike retningslinjer og rutinar, både skrivne og uskrivne, som gjer at det no er behov for eit felles verktøy.

Alver kommune ynskjer å være ei god læreverksemd der lærlingane er sikra kvalitativt god opplæring og rettleiing i tråd med læreplanen. Retningslinjene er eit verkemiddel for å nå dette målet, m.a. ved å tydeleggjera ansvar og funksjonar. Dette dokumentet skal vere eit verktøy for alle involverte partar som arbeider med lærlingeordninga i Alver kommune. Retningslinjene kan og nyttast som informasjon til dei øvrige tilsette ved lærestadane.

Med bakgrunn i desse retningslinjene vil det bli utarbeidd rutinar og prosedyrar for korleis administrasjon av lærlingeordninga i praksis skal gjennomførast i vår organisasjon.

Alver kommune har pr 01.08.2021 58 lærlingar. Sjølv om dei fleste lærlingar har ei to-årig læretid, er det i nokre fag både tre og fire års løp, andre har av ulike grunnar litt kortare eller litt lengre læretid, noko som fører til variasjon i tal lærlingar gjennom året.

Alver kommune er i dag godkjent som lærebedrift i 9 fag. Det er helsefag, barne- og ungdomsarbeidarfag, institusjonskokkefag, brannførebyggjarfag, byggdrifterfag, kontorlag, reinhaldsfag og målarfag.

Blant lærlingane i Alver kommune er det også ein andel TAF-lærlingar. I tillegg har kommunen lærlingar gjennom prosjektet «Menn i helse», for tida tre personar. Desse ordningane vil bli nærare presentert i eigne vedlegg til desse retningslinjene.

Tal lærlingar er i tråd med samarbeidsavtalen som Alver kommune har inngått med dei vidaregåande skulane: Austrheim VGS, Knarvik VGS og Osterøy VGS.

Alver kommune samarbeider med Opplæringskontoret for Norhordland om dei faglege måla i læreplanen, dei er også kommunen sitt bindeledd til Vestland Fylkeskommune som er ansvarleg for fagopplæringa.

Arbeidet med retningslinjene.

For å etablere desse retningslinjene er det sett saman ei arbeidsgruppe som har utarbeidd forslaget nedanfor. Gruppa består i dag av:

Pia Aarsand Syversen (Fagleg leiar, helsearbeiderfaget), Cathrine Kvalheim (Fagleg leiar, barne- og ungdomsarbeiderfaget), Asle Sagstad (Fagleg leiar, byggdrifterfag), Mette Marei Træland (Rådgjevar Oppvekst), Liv Berit Haukås (Hovudtillitsvalgt-



Fagforbundet), Pål Inge Fosse Hopland (Hovudverneombod), Helge E. Tangen (Fagansvarleg HR) og Øystein Kvamme (Konsulent HR).

Arbeidet i gruppa har gått over lengre tid enn opprinneleg berekna. Årsakene til dette er at leiar for gruppa har slutta i Alver kommune, i tillegg har Covid-19 medført at dette arbeidet har ikkje har blitt prioritert.

Arbeidsgruppa har gjennom fleire møte arbeidd grundig med dokumentet og dei fleste sidene ved lærlingeordninga har blitt belyst. Samarbeidet innad i gruppa har vore prega av semje og engasjement.

Vidare saksgang:

Det ferdige framlegget til retningslinjer vert send for vurdering og uttale til følgjande:

- Opplæringskontoret for Nordhordland
- Leiargruppa i Alver kommune

Etter evt. redigering etter uttale blir dokumentet handsama som drøftingsak i fellesmøte med Hovudtillitsvalde. Deretter vert saka førelagt Administrasjonsutvalet til orientering.

Helge E. Tangen
referent



1. Generelle retningslinjer for lærlingordninga

1.1 Inntak av lærlingar

Alver kommune får formidla søkjarar til lære plassar frå Fylkeskommunen (seksjon for inntak, forvaltning og sluttvurdering) gjennom Opplæringskontoret for Nordhordland. I tillegg kjem søknadar direkte til Opplæringskontoret eller til Alver kommune. Søknadsfristen for lære plass er 1.mars og lysing vert gjort kjent via felles annonsering med andre lære verksemdar frå Opplæringskontoret for Nordhordland.

Samarbeidsavtalen seier at ein fortrinnsvis skal prioritera inntak frå regionen vår, det vil seia frå Knarvik, Austrheim og Osterøy vidaregåande skular. Inntak av lærlingar vert gjort på eit heilskapeleg grunnlag der ein vurderer kandidatane sine karakterar, orden og åtferd, personleg motivasjon og interesse. Alver kommune skal ha eit bevisst forhold til det samfunnsansvaret som følgjer ved å vera ei stor lære verksemd. Dei same inntakskriteria gjeld også for TAF-elevar. Aktuelle kandidatar vert kontakta etter utgått søknadsfrist og kalla inn til intervju før tilbod om lære plass blir gitt.

HR avdelinga gjennomfører rekrutteringsprosessen i samarbeid med fagleg leiar for aktuelt fag og Hovudtillitsvald. Hovudtillitsvald vert orientert om inntak.

1.2. Lærekontrakt og arbeidsavtale

Alver kommune er medlem av Opplæringskontoret for Nordhordland. Det er Vestland Fylkeskommune ved avdeling for forvaltning som formelt godkjenner lærekontrakt med lærlingen. Lære verksemda Alver kommune skriv eigen arbeidsavtale med lærlingen. Arbeidsavtalen skal innhalde opplysningar om modell for lønn (jfr pkt. 1.3), samla læretid og avdelinga der lærlingen skal starte læretida.

1.3 Løn

I kommunal sektor er løn til lærlingar tariffesta i Hovedtariffavtalen kap.6. Lærlingen får i løpet av læretida til saman utbetalt ei årslønn lik begynnerlønna til ein fagarbeidar. Pr. 01.05.2021 kr 363.700,-. Dersom ein lærling har to års læretid, vil lønna gjelda etter følgjande modell:

1. periode 30% lønn av fagarbeidarlønn
2. periode 40% lønn av fagarbeidarlønn
3. periode 50% lønn av fagarbeidarlønn
4. periode 80% lønn av fagarbeidarlønn

Det vert i tillegg til årslønna utbetalt tillegg for ubekvem arbeidstid. Jfr HTA kap 6 .

Dersom ein lærling av ulike grunnar skal ha ei kortare læretid enn 24 månader, skal avkortinga skje frå den/dei første periodane av læretida.

Dersom eit fag har lengre læretid enn 24 månader, vert fagarbeidarlønna fordelt på tilsvarande fleire halvår som tilsaman skal utgjere ei fagarbeidarlønn. Lengre læretid startar ofte utan lønn, men HTA gjev unntak for dette. Praksis i Alver kommune er at



Lærling startar med 10% avlønning. Avlønning vert då redusert tilsvarande mot slutten av læretida.

Avdelingar som har lærling får tilført 50% av lønnsmidlane til lærlingen gjennom intern overføring. Dei resterande 50% må avdelinga dekkje sjølv gjennom eige budsjett.

Avdelingar som har lærling får lønnsmidlane til lærlingen gjennom intern overføring.

Andre tillegg

Lærlingen skal ha fullt tillegg for kveld, helg – og heilagdagar, jfr Hovedtariffavtalen § 6.1.10.

Lærlingen skal ha tillegg for helg og høgtid etter HTA § 5.3.1 og kveld/natt etter HTA § 5.4.1, 3. ledd,

Lærlingane får dekkja behov for arbeidsklede etter lokale ordningar på same måte som andre tilsette ved aktuell tenestestad.

1.4 Arbeidstid:

Lærlingen skal følgja den arbeidstidsordninga som gjeld for læreplassen.

Lærlingar under 18 år skal ha ein arbeidsdag innanfor kl. 06.00 og 23.00. Lærlingar skal normalt ikkje jobba overtid.

Dersom lærlingen utfører avtalt overtidsarbeid, skal han/ho betalast full timelønn som ufaglært med tillegg fastsett i HTA. Sjå HTA kap. 2.1.12 og kap. 1, §6.

Lærlingar under 18 år har ikkje lov å gå inn i overtidsarbeid, jmf. HTA kap. 2.1.11. Elles gjeld arbeidstidsbestemmelsane i Arbeidsmiljølova.

1.5 Fråvær / utviding av læretida:

Dersom ein lærling, samla sett, har vore borte i 3 veker frå arbeidsplassen, skal avdelingsleiar gje skriftleg melding til fagleg leiar. Fagleg leiar får dokumentasjon på fråværet hjå lønnsavdelinga og sender dette til Opplæringskontoret for Nordhordland som saman med fagleg leiar, instruktør og VFK vurderer eventuelt forlenga lærekontrakt. Dersom resultatet vert at lærlingen får forlenga læretid må dette gjevast melding om til HR-avdelinga som utarbeider ny arbeidsavtale.

1.6 Gruppelivsforsikring og Pensjon:

Lærlingar er omfatta av kommunen si gruppelivsforsikring, jmf. HTA kap. 2.1.14. Verdiskapingstida til lærlingen vert teke med i grunnlaget for tenestepensjon.

1.8 Rettar knytt til sjukdom, foreldrepermisjon og velferdspemisjonar etc:

Lærlingen har same rettar i høve til gjeldande lov- og avtaleverk som andre tilsette i kommunen. Ved fråvær kan læretida forskyvast tilsvarande.

1.9 Endring/avslutning av læreavtalar før gjennomført læretid.

I nokre tilfelle kan det oppstå behov for å avslutte læreforholdet før læretida er gjennomført. Dette kan skje etter ønskje frå lærlingen sjølv og/eller etter ønskje frå kommunen. Dersom læreforholdet vert avslutta etter initiativ frå kommunen eller fylkeskommunen kan det vurderast om lærlingen skal få tilbod om avtale som



lærekandidat som alternativ til å avslutte ordinært læreløp. Det er utarbeida intern rutine for korleis lærlingkontrakt blir avslutta eller omgjort.

1.10 Plassering i organisasjonen

Sjølv om lærlingen inngår i bemanninga ved avdelinga, skal han/ho ikkje reknast som ein del av grunnbemanninga. 50% av læretida er verdiskapning. Denne delen kan hentast ut i relevant praksis, t.d kortare vikariat/deler av vikariat eller dagsfråvær. Læreplanen må i slike høve vera trygg på at læreplanen sine mål vert nådde, og at lærlingen sin arbeidsplan ikkje stadig vert endra på kort varsel.

1.11 Lærlingen sin næraste overordna:

Lærlingen går inn i ei organisering som er nærare utgreidd under hovedpunkt 2. Næraste overordna vil til ei kvar tid vera avdelingsleiaren på den arbeidsplassen lærlingen er på. Dette vert på same måte som for alle øvrige arbeidstakarar.

2. Organisering av lærlingordninga – roller og ansvar

Alver kommune ynskjer å være ei god læreverksemd og leggje til rette for at lærlingane er sikra kvalitativt god opplæring og rettleiing i tråd med læreplanen. For å oppnå dette målet er det avgjerande at alle ressursane rundt lærlingen har ei klar ansvarsfordeling mellom rollane sine.

2.1 Lærling

Lærlingen har ansvar for å følgje opp læreplanen sine mål og vera aktiv i læretida i høve til å tileigna seg den kompetanse som trengst. Lærlingen skal bruka gjeldande instruktør som sin næraste diskusjonspart.

Då lærlingen også opptrer som tilsett i Alver kommune skal han/ho følgje lov- og regelverk som regulerer arbeidsforhold. Dette medfører at lærlingen har dei same rettar og plikter som andre tilsette i kommunen.

2.2 HR-avdelinga

Kommunen si HR-avdeling samarbeider med Opplæringskontoret for Nordhordland og dei faglege leiarane. HR-avdelinga er ansvarleg for rekruttering og igangsetting i dei ulike faga, samt utarbeide arbeidsavtale til lærlingen. I tillegg yter avdelinga HR-fagleg bistand til avdelingsleiar.

Etter at rekrutteringa er ferdig, utarbeider HR-avdelinga arbeidskontrakt på bakgrunn av lærekontrakten frå Vestland Fylkeskommune som vert motteken via Opplæringskontoret for Nordhordland. Der vil det også gå fram kor tid lærlingen skal



ha justering av lønn og i kva avdeling lærlingen skal være i gjennom læretida. HR-avdelinga vil også utføra den første personalmeldinga til lønnsavdelinga.

HR-avdelinga er også ansvarleg for å utvikla Alver kommune som lærebedrift innanfor dei rammer som er gitt i delegasjon, herunder utarbeiding av retningslinjer, rutiner og utviklingsarbeid.

2.3 Avdelingsleiar

Avdelingsleiar er næraste overordna for lærlingen. Før lærlingen startar må avdelingsleiar informera tilsette om den nye lærlingen og peika på det felles ansvaret som dette inneber for avdelinga. For at lærlingen skal få best mogleg introduksjon til avdelinga skal avdelingsleiar også invitere lærlingen til arbeidstaden før oppstart. Her skal lærlingen gjerast kjent med rutinar og reglar som gjeld ved avdelinga, og kva forventningar som vert stilt til lærlingen m.v.

Det er ynskjeleg at anten fagleg leiar eller avdelingsleiar er med på evalueringsmøta. Dersom fråvær eller andre utfordringar oppstår, varslar avdelingsleiar dette til fagleg leiar skriftleg. Det er elles viktig at avdelingsleiar tar kontakt med fagleg leiar mellom evalueringsmøta dersom det er behov for dette.

2.4 Fagleg leiar

I kvart fag skal det utpeikast ein fagleg leiar for lærlingane. Det kan med fordel vere fleire faglege leiarar i dei største faga som helsefag og barne- og ungdomsarbeiderfaget. Denne personen må sjølv ha relevant høgare utdanning eller fagbrev i det gjeldande faget. Fagleg leiar har saman med Opplæringskontoret for Nordhordland ansvar for at det vert utarbeidd ein opplæringsplan i tråd med læreplanen for faget og målsettinga i opplæringa.

Den faglege leiaren er instruktøren sin rådgjevar. Før ein lærling startar ved ei ny avdeling tek fagleg leiar kontakt med avdelingsleiar eller instruktør. Fagleg leiar har ansvar for å planlegge jamlege evalueringsmøte og å følgje med på at desse blir gjennomførte.

Om det er praktisk mogleg kan fagleg leiar også vere instruktør for lærlingen på eiga avdeling.

Fagleg leiar skal halde seg oppdatert gjennom kurs og nettverk organisert av Vestland fylkeskommune, Opplæringskontoret for Nordhordland og/eller Alver kommune.

Fagleg leiar kan også utarbeida rutinar for faget som kan auka kvaliteten som lærebedrift og på lærelaupet.

Den faglege leiaren skal ha frigjort tid frå hovudstillinga si til å utføre oppgåvene som fagleg leiar.

2.5 Instruktør

Avdelingsleiar tildeler funksjonen som instruktør innan avdelinga.



Tilsette som skal ha funksjon som instruktør må gjennomgå opplæring for instruktører organisert av fylkeskommunen.

Instruktøren har ansvar for praktisk rettleiing og oppfølging av læremåla i opplæringsplanen. Frå arbeidsgjevar si side skal det leggjast til rette for at det skal sikrast tid til rettleiing frå instruktør til lærling.

Instruktøren deltek saman med Opplæringskontoret for Nordhordland på evalueringsmøta, og skal ha med seg ei skriftleg fagvurdering av lærlingen. Avdelingsleiar og fagleg leiar møter etter avtale.

Instruktøren legg til rette for at lærlingen har praktisk og skriftleg øving relatert til fagprøven før sluttevaluering i kvar modul/avdeling.

2.6 Tilsynordning

Opplæringslova § 4-7 seier at det skal vera ei tilsynsordning i verksemdar som tar i mot lærlingar. Arbeidstakarorganisasjonane peikar ut ein tilsynsansvarleg. Denne personen kan lærlingen venda seg til om det oppstår situasjonar som lærlingen/læreplassen ikkje klarer å ordne opp i sjølve.

Tilsynsansvarleg i Alver kommune er p.t. Hovudverneombodet.

2.7 Avdeling/lærestad

Alle arbeidsstadar som tar inn lærling har eit ansvar for at lærlingen vert inkludert i arbeidsmiljøet og får tileigna seg rett og relevant kunnskap om yrket og arbeidsplassen. Alle tilsette ved ei avdeling som har lærling må derfor bidra til å gjere lærlingen trygg i både læringsprosessen og i arbeidsmiljøet.

2.8 Opplæringskontoret for Nordhordland

Opplæringskontoret for Nordhordland (OFN) er ein medlemsorganisasjon for bedrifter i Nordhordland og bistår læreverksemda med å ivareta og kvalitetssikre lærlingordninga innan dei ulike fagområda. Opplæringskontoret er bindeleddet til Vestland Fylkeskommune. Dei vidareformidlar søkjarlistar via VIGObedrift (ein fylkeskommunal nettportal) og søknadar som har kome direkte til Opplæringskontoret. Opplæringskontoret held seg kontinuerleg oppdatert på Opplæringslova og forskriftene til denne, og hjelper medlemsbedriftene til å driva opplæring i tråd med lovverket. Opplæringskontoret har ein avtale med bedriftene som tilseier at dei skal ordna med formalitetane rundt lærekontraktene og opplæringskontraktene. Dei vil også bidra til å dokumentera og kvalitetssikra opplæringa og er med i prosessane når det oppstår utfordringar. Opplæringskontoret driv aktiv marknadsføring av medlemsbedriftene på utdanningsmesser, i klassane på lokale vidaregåande skulane og ved annonsering i lokalavisene.

Alver kommune deltek også i felles marknadsføring og informasjon om lærlingordninga.



3. Tilknytta dokument:

- Samarbeidsavtale
- Rutine for inntak av lærlingar
- Rutine for omgjerung av lærlingeavtale
- TAF-helse
- Menn i helse