



SAKSFRAMLEGG

Saksnr:	Utval:	Dato
15/2022	Administrasjonsutvalet	27.09.2022

Sakshandsamar:	Arkiv:	ArkivsakID
Randi Solveig Pedersen	FE-400	22/659

Drøftingssak - Lærlingar i Vaksdal kommune

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

- Vaksdal kommune skal fortsatt være ein lærebedrift
- Vi skal ta inn så mange kvalifiserte lærlingar som vi har kapasitet til å følge opp fagleg og innafor budsjetttrammene
- Lærlingane kan være frå vanlege lærlingeløp og frå alternative måter/veggar til fagbrev
- Lærlingane skal fortrinnsvis være innan barne og ungdomsarbeidarfaget og helsefagarbeidar faget
- Vi kan ta inn lærling i kontorfag og byggeteknisk fag, om vi har relevante søkarar og instruktører til å følge desse opp
- Det skal leggas til rette, slik at erfarne tilsette ønskjer å være fagleg leiari for lærlingar
- Vaksdal kommune skal marknadsføre seg som ein god lærlingekommune, kor lærlingar får god vegleiing og oppfølging

Bakgrunn for saka

Vedtak frå budsjett i 2016 og spørsmål frå Thor Andersen (Arbeiderpartiet) i administrasjonsutvalet den 31.05.2022.

Saksopplysningar

Ved behandling av budsjett 2016 fatta Kommunestyret vedtak om oppauke av tal lærlingar:
«Kommunestyret ber rådmannen leggja til rette for å auka talet på lærlingar med 2 i 2016, ytterlegare 2 i 2017, ytterlegare 2 i 2018 og ytterlegare 2 i 2019.»

I rapportering frå 2019 finn ein oversikt over lærlingar og mål for åra 2016-2018

År	Helse og omsorg	Oppvekst	Samfunnsutvikling	Stab	Sum	Måltal
2016	4	4	2	1	10	10
2017	6	6	1	1	14	12
2018	8	6	1		15	14
2019						16

I årsmeldinga frå 2019 – 2021 finn ein vidare oversikt

År	Helse og meistring	Oppvekst	Digitalisering innovasjon og samfunn	Stab	Sum	Måltal
2019	4	6			10	16

2020	5	7			12	16
2021	3	5			8	16

Frå hausten 2022 har vi totalt 10 lærlingar i kommunen. 6 av desse er lærlingar i barne og ungdomsarbeidar faget og 4 er lærlingar innan helsefag. 3 lærlingar avslutta/tok fagprøven sin vår/somar 2022. 5 lærlingar er nye frå hausten 2022. Det var i tillegg ein søkar som takka nei til tilbod om læreplass denne hausten.

Kostander ved å ha lærlingar

HTA seiar at lærlingar som inngår avtale med kommunen skal lønas etter bestemmelsane i HTA kapittel 2. Løn betalast ikkje for opplæringstid, men for verdiskapingstid. Læretida i bedrift er på 2 år. I denne perioden skal bedrift/verksamheit løna lærlingane slek:

- 1. halvår 30 %
- 2. halvår 40 %
- 3. halvår 50 %
- 4. halvår 80 %

Arbeidsgjevar dekker løn ved prøveavleggelse for lærlingar. I tillegg betaler arbeidsgjevar tenestepensjon under verdiskapingstida.

Lærebedriften skal ha ein eller fleire faglege leiarar som skal følge opp at lærlingane får den opplæringa som er pålagt etter opplæringsloven.

Faglege leiarar må gjennomføre eit kort nettkurs, samt eit fysisk kurs på 1 dag.

I Vaksdal kommune får faglege leiarar kompensasjon på kr 833 pr. mnd. for å følge opp lærlingar. Denne satsen var sist regulert 01.07.2014. Kvar lærebedrift bestemmer sjølv storleiken på denne kompensasjonen.

Utgifter pr. lærling over 2 års læretid:

- Årsløn over 2 år: kr 389 000. Inklusive sosiale utgifter blir beløpet: kr 601 500 (månedleg (389 000 x 12% / (feriepenger) x 14,1% (pensjon) x 21% (arbeidsgiveravgift))
- Utgifter til instuktør/opplæringsansvarleg kr 833 x 24 = kr 19 992

Godkjende lærebedrifter som tek inn lærlingar/lærekandidater får et månedleg tilskott for å drive opplæring gjennom læretida. Dette tilskottet blir betalt ut pr ½ år.

Positive sider med å være lærebedrift.

Sjølv om lærlingane «går på topp» og kjem i tillegg til det totale tal ordinære stillingar, kan ein ikkje sjå bort frå at dei er ein ressurs for kommunen. Lærlingane får godskrevet 1 års ansiennitet for læretida si.

Ved ferie og fråvær vil ein lærling kunne «steppe» inn og ta ordinære oppgåver om vi ikkje klarer å skaffe vikar.

Ved å tilby læreplasser tek kommunen samfunnsansvar. Både vaksne og ungdom får moglegheit til å skaffe seg ei utdanning.

Å satse på lærlingar og gje desse god opplæring og oppfølging, vil mest sannsynleg være ein god måte og knytte til seg viktig framtidig kompetanse. Spesielt innan helse og meistring ser vi at helsefagarbeidarar vil kunne være med og dekke opp for store framtidige rekrutteringsutfordringar. Innan oppvekst vil det også være framtidig behov for fagarbeidarar innan barne og ungdomsarbeidarfaget.

Lærlingar er ofte unge arbeidstakarar med verdifull digital kompetanse. Denne digitale kompetansen vil arbeidsgjevar kunne få god nytte av.

Vi veit også at unge tilsette med fagbrev ofte gjennomfører vidareutdanning på høgskule når dei har jobba nokre år. Om dei har fått gode opplevingar med å være tilsett som lærling i Vaksdal kommunen, vil dei med større sannsyn søke seg tilbake etter å ha skaffe seg ny og verdifull kompetanse.

Fagbrev kan også være ein veg inn i arbeidslivet for framandspråklege eller andre med særkilte behov. Det finnes i dag fleire moglegheit for desse til å komme seg inn i arbeidslivet via fagbrev eller kompetansebevis.

I dag har Vaksdal kommune ein del tilsette utan utdanning. Desse kan ta teoridelen i kombinasjon med dagens jobb (fagbrev på jobb). Dette er ei ordning som også kan være med å sikre kommunen framtidig arbeidskraft.

Faglege leiarar som ønskjer å jobbe med utvikling av andre tilsette, eller ønskjer å utvikle eigen leiarkompetanse, kan ha god nytte av å jobbe med oppfølging av lærlingar.

Utfordringar med lærlingar

I Vaksdal kommune har vi hatt utfordringar med å få nok kvalifiserte søkarar til lærlingeplass. Dei beste kandidatane takker ofte ja til lærlingeplass i byar og større stader.

Vi har hatt lærlingar som har slutta før læretida er ferdig. Enkelte lærlingar har også hatt høgt fråvær. Vi er derfor blitt meir opptatt av å sikre at ei lærlingane som vi tek inn, skal klare å gjennomføre utdanninga.

Det krev utdanning og ressurser for å følge opp lærlingar. Tilsette kvier seg ofte for å gjennomføre nødvendige instruktørkurs, samt å ta på seg oppgåva med å følge opp ein lærling. Det er heller ikkje alle som passer til å ta på seg ei slik oppgåve. Det beste ville vært om vi hadde fleire tilsette med instruktørkompetanse. Desse kunne då byte på å være instruktører.

Lærlingar byggeteknisk og i administrasjonen

Sist vi hadde lærling i byggetekniske fag var i 2018. Eining Samfunn har som mål å ta opp igjen ordninga med lærlingar. I dag har dei knapt med ressurser og vil ikkje klare å følge opp eventuelle lærlingar. Det er derfor ikkje ønskeleg å ta inn dette på kort sikt.

I 2018 hadde vi ein lærling i kontorlaget i administrasjonen. Etter endt fagprøve hadde vi ikkje ledig stilling å tilby denne personen.

Nokre år fram i tid, vil vi sannsynlegvis ha behov for å tilsette nye personar i administrasjonen. Kravet til denne type stillingar er ofte minimum bachelor grad. En lærling som ønskjer å studera vidare etter endt fagbrev kan være ein mogleg løysing for å dekke dette kompetansebehovet. Dette betingar at vi har tilsette som ønskjer å gjennomføre instruktørutdanning og følge opp lærlingen.

Budsjett

Pr. i dag er det budsjettert med dagens 10 lærlingar i 2023. Om dette talet skal aukast vil dette få budsjettmessige konsekvensar. Dette må eventuelt innarbeidas i framtidige budsjett.

Legge til rette for god markandsføring, opplæring av instruktører og gode lærlingar

I dag har vi god kontakt med Opplæringskontoret i Hordaland. Vi har fast kontaktpersoner i kommunen som følger opp lærlingane i samarbeid med Opplæringskontoret.

Det blir gjennomført intervju og referansesjekk av kandidatene før dei får tilbod om læreplass.

Vi planlegger å ha ei samling for lærlingane vi har i dag. På samlinga er målet at lærlingane skal bli bedre kjent med kvarandre. Vi ønskjer å førebu lærlingane på den framtidige fagprøven.

HR planlegger også å være til stades på utdanningsmessa som skal være i Turbinen på nyåret 2023.

Om Vaksdal kommune skal satse vidare på lærlingar i framtida, er det viktig å legge til rette slik at vi får inn gode søkarar til læreplasser. Vi må marknadsføre Vaksdal kommune som ein god kommune å jobbe i og som satser på lærlingar. Det blir derfor viktig å være til stades der kor aktuelle lærekandidater er. Vi kan ha stand på yrkesmesser, vise oss fram på ungdomsskulen og gje god vegleiing til ungdom som kan være aktuelle til å ta slik utdanning.

Gode og motiverte instruktører som følger opp lærlingane er avgjørende for å få eit godt resultat med lærlingar. I dag har det vært utfordringar med å få nok tilsette til å gjennomføre dei pålagte instruktørkursane. Eit alternativ framover kan være å skape eit fagleg nettverk for instruktører, der dei kan kome saman, dele erfaringer og lære av kvarandre. Det kan også legges opp til samlinger med fagleg påfyll for instruktører. Det er viktig at det jobbes med å holde motivasjonen oppe hjå desse ressurspersonane.

I dag får instruktører som føl opp lærlingar kr. 833,- pr. mnd. I 2012 var beløpet kr 625 pr. mnd. Beløpet blei sist auka i 2014.

Konklusjon/Forslag:

Vaksdal kommune skal fortsatt være ein lærebedrift. Vi skal ta inn så mange kvalifiserte lærlingar som vi har kapasitet til å følge opp fagleg og innafor budsjetttrammene.

Lærlingane kan være frå vanlege lærlingeløp og frå alternative måter/vegar til fagbrev.

Lærlingane skal fortrinnsvis være innan barne og ungdomsarbeidarfaget og helsearbeidarfaget. Vi kan også ta inn lærling i kontorfag og byggtknisk fag, om vi har relevante søkarar og instruktørar til å følge desse opp. Vaksdal kommune skal marknadsføre seg som ein god lærlingekommune, kor lærlingar får god vegleiing og oppfølging.