



Handlingsplan for lærlinger i forsvarssektoren

August 2022

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

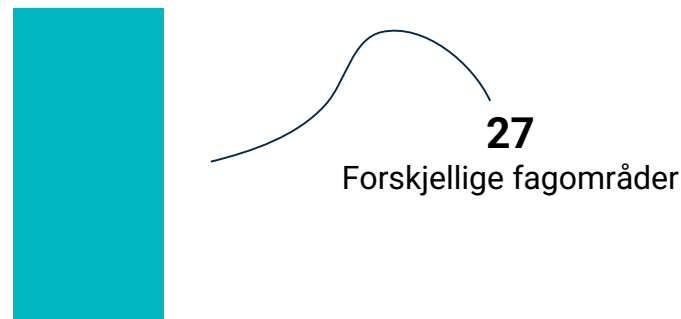
Regjeringen har gjort det klart at den vil sikre lære plass for alle ungdommer som er kvalifisert etter vg2, i samarbeid med fylkeskommunene og arbeidslivet gjennom blant annet å

- 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

Lærlingordningen i forsvarssektoren

Forsvaret er landets største lærlingebedrift, og har i dag 653 lærlinger i til sammen 27 ulike fag. Av disse er 22,8 % kvinner. Forsvaret har eget opplæringskontor (OfF) som er organisert under Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS).

Forsvarsmateriell (FMA) har en lærling, Forsvarsbygg (FB) har 10 lærlinger, Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) og FD har i dag ingen lærlinger, men har hatt lærlinger tidligere. FB har opplyst at de vil fortsette arbeidet med å øke antall lærlinger, og har som ambisjon at minimum 1 % av arbeidsstokken skal være lærlinger i løpet av 2023.



Mål for handlingsplan

Forsvarssektoren har et stort behov for lærlingenes kompetanse, både som rekruttering for spesialistkorpset og sivile stillinger, samt oppfylling av styrkestrukturen. Til tross for at forsvarssektoren samlet sett har et stort antall lærlinger allerede, er det variasjon mellom de ulike etatene. Selv innenfor Forsvaret er antallet lærlinger ujevnt fordelt mellom driftsenhetene, og det kan også være nye fagområder som kan være aktuelle for å ta inn lærlinger. Sektoren har i dag flest militære lærlinger, og har potensiale for å øke antall sivile lærlinger. FD ser derfor potensialet for å lage en handlingsplan som treffer bredden til forsvarssektoren. Målet er å styrke spesialistsøylen, økning av antall lærlinger i de ulike forsvarsgrenene og i øvrige etater, samt øke antall fagområder og sivile lærlinger.

Hovedmål

Øke bruken av lærlingers kapasitet og kompetanse for å dekke forsvarssektorens behov.

Delmål

1. Øke antall lærlinger i sektoren

Forsvaret er Norges største lærebedrift, men de andre etatene og departementet har per i dag få lærlinger.

Målet er å øke antallet lærlinger i FB, FFI, FMA og FD, slik at disse bedre kan benytte kapasiteten og kompetansen til lærlingene for å dekke sektorens behov. Indikator: økt antall lærlinger i FD og etatene

2. Øke antall lærebedrifter i sektoren

Det er potensiale for å øke antall godkjente lærebedrifter i sektoren som tar inn lærlinger.

Indikator: antall godkjente lærebedrifter i sektoren øker.

3. Konsentrere fagmiljøene i sektoren

Det er ønskelig at sektoren som helhet benytter seg av OfF som eneste opplæringskontor for å bidra til felles rammeverk for kvalitetssikring og opplæring, samt helhetlig praksis. Dette skal bidra til forsvarlig forvaltning, samt gi mål og retning for lærlingordningen i hele forsvarssektoren.

Oversikt over tiltak



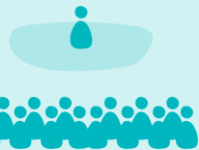
Tiltak # 1

Departementet i føringen



Tiltak # 3

Nettverk i forsvarssektoren



Tiltak # 2

Én-til-én med
opplæringskontoret i
Forsvaret (OfF)



Tiltak # 4

Den trygge lærebedriften



Tiltak # 5

Lærling i fast jobb

Tiltak # 1 Departementet i føringen

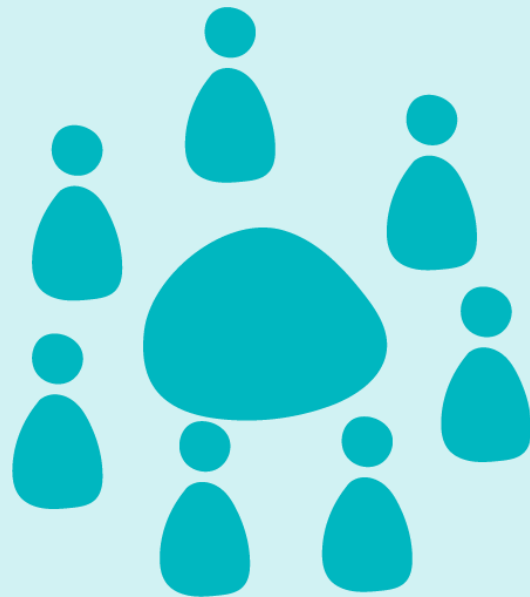
Beskrivelse

Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) har et helhetlig ansvar og er pådriver for oppfølging av lærlingordningen i staten, herunder tett oppfølging av departementene. Departementene er aktive pådrivere for lærlingordningen innfor sine departementsområder, gjennom å støtte og følge opp underliggende virksomheter.

Forsvarsdepartementet (FD) har et overordnet ansvar for lærlinger i egen sektor og vil samarbeide med KDD om felles tiltak på tvers av departementsområder.

Formål

Departementet og underliggende virksomheter øker antall lærlinger.



Roller og ansvar

Departement

FD skal være en aktiv pådriver for lærlingordningen innenfor sitt departementsområde. FD skal sette overordnede mål for sektoren, ta initiativ til kommunikasjon, og ivareta den interdepartementale kontakten. FD har ansvar for å løfte saker og sette fokus på lærlinger i aktuelle fora.

Opplæringskontoret for Forsvaret

Opplæringskontoret for Forsvaret (OfF) skal være sektorens opplæringskontor. OfF skal bistå departementet med faglige råd og ta initiativ til å spille inn saker av strategisk interesse. OfF skal være et forum for dialog mellom departementet og etatene – gjennom forsvarssektorens lærlingforum (FsLF).

Lærebedrifter

Hele forsvarsektoren skal benytte OfF som et felles opplæringskontor. Etatene skal være aktive pådrivere for lærlingordningen i sin virksomhet.



En kokkelærling.
Foto: Torgeir Haugaard/Forsvaret

Nærmere beskrivelse av gjennomføring av tiltaket

Forsvarsdepartementet skal ha et overordnet ansvar for å holde fokus på lærlingordningen og bidra til utvikling av ny politikk på området.

FD skal vedta handlingsplan for sitt departementsområde og følge opp denne årlig.

FD skal ha tydelig ansvarsfordeling i oppfølgingen av handlingsplanen internt i sektoren gjennom Forsvarssektorens lærlingforum (FsLF).

Dele handlingsplaner og erfaringer med andre departement i egnede fora.

Oppfølging

Det er krav om

1.

Departementet skal selv ha minst én læring i 2023.

2.

Etatene skal sette seg konkrete mål for antall lærlinger basert på dialog og innspill i Forsvarssektoren lærlingforum (FsLF).

3.

Departementet skal legge til rette for bedre samhandling på tvers av etatene og delta i FsLF.

Tiltak #2 Én-til-én med Opplæringskontoret for Forsvaret (OfF)

Beskrivelse

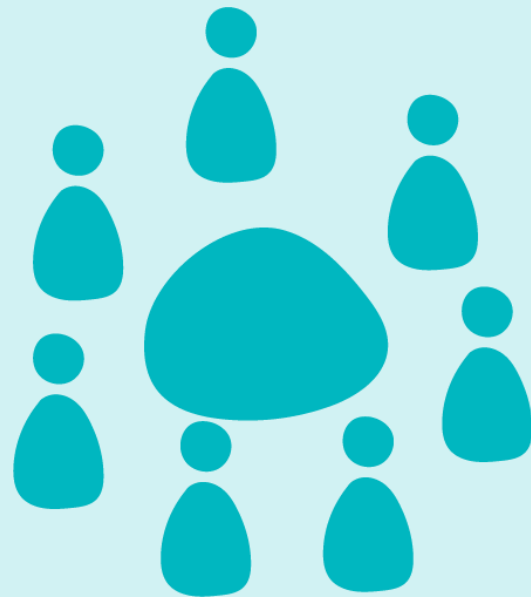
Faglige ledere, instruktører og HR-medarbeidere i lærebedriften tilbys fortløpende veiledning av lærlingkoordinatorer i OfF. Opplæringskontoret skal også gjennomføre introduksjonsmøter med rådgiving for HR-avdelinger og nye lærebedrifter i etatene og FD.

Formål

Få flere avdelinger til å ta inn lærlinger, og utnytte potensialet i lærlingordningen ved å rekruttere lærlinger på flere fagfelt. Øke bredden i fagområde og organisasjon.

Trygge og støtte faglige ledere, instruktører og HR i lærebedriftene til å ta inn lærlinger. Bedre nyttiggjøre ekspertisen i OfF i hele sektoren.

Øke kvalitet i koordinering og informasjonsflyt i forsvarssektoren.



Roller og ansvar

Departement

Informere om tilbudet gjennom handlingsplanen og i FsLF. Samt holde dialogen med OfF i gjennomføringen.

Opplæringskontoret for Forsvaret (OfF)

Som sektorens opplæringskontor skal OfF stille med kompetanse og ressurser, samt gjennomføre én-til-én-samtaler med etatene. Holde departementet oppdatert på nye tiltak og fremdrift i arbeidet. Sørge for at sektoren er oppdatert på endringer i regelverk og utvikling på lærlingområdet.

Lærebedrifter

Kontakte OfF ved behov, sette av tid til å gjennomføre én-til-én-samtaler. Synliggjøre sine individuelle behov ovenfor OfF.



Kontorlæringer i Forsvaret
Foto: Torgeir Haugaard/Forsvaret

Nærmere beskrivelse av gjennomføring av tiltaket

Etatene kan aktivt oppsøke tjenester som tilbys av OfF. Departementet og OfF skal oppfordre til dette.

Etatsleder skal ta et helhetlig ansvar for at virksomheten vurderer lærlingordningen og hvilke fagområder det kan være aktuelt å ta inn lærlinger i, også sett i lys av rekruttering til spesialistkorpset.

Oppfølging

Det er krav om ...

1.

Departementet skal legge til rette for bedre samhandling på tvers av etatene som har lærlinger, gjennom FsLF.

2.

OfF skal være pådriver for tilbudet og ha direkte kontakt med etatsledere og HR-personell i sektoren.

Tiltak #3 Nettverk i forsvarssektoren

Beskrivelse

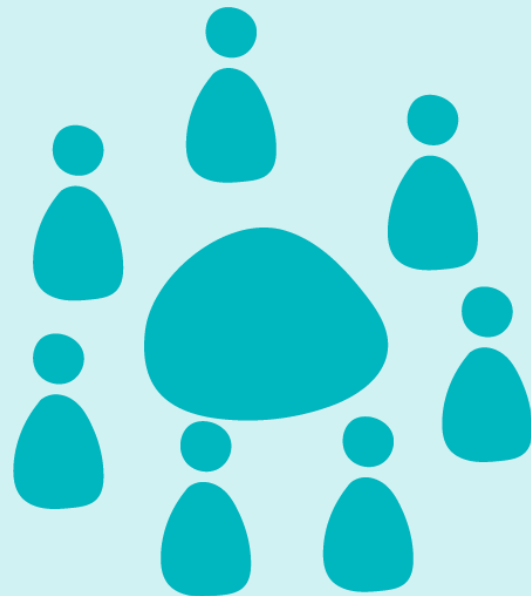
Off skal inkludere alle etatene i forsvarssektoren i sine eksisterende nettverk for faglige ledere og instruktører. Disse skal fungere som en møteplass hvor deltagere kan løfte utfordringer og utveksle erfaringer med hverandre.

Off skal også legge til rette for at det etableres møteplasser for lærlingene i sektoren.

Nettverkene møtes jevnlig gjennom et kalenderår.

Formål

Nettverksbygging skal gi erfaringsutveksling mellom lærebedrifter som har lærlinger innenfor samme fag, støtte og inspirasjon.



Roller og ansvar

Departement

FD skal sørge for at informasjon om nettverk tilflyter de underliggende etater.

Opplæringskontoret for Forsvaret

Off har ansvar for å planlegge, gjennomføre og vedlikeholde nettverkene.

Lærebedrifter

Sørge for at nettverkene er kjent i virksomheten og at ansatte har anledning til å delta.



En lærling i automasjonsfaget.
Foto: Torgeir Haugaard/Forsvaret

Nærmere beskrivelse av gjennomføring av tiltaket

OfF skal utarbeide felles rammer for nettverkene, herunder opprette digitale samhandlingsrom og arrangere samlinger m.m. OfF skal utarbeide rutiner for drift av nettverkene. Videre informere om nettverkene på møter på tvers av opplæringskontor og bidra til å synliggjøre nettverk på tvers av sektorene.

Etatene skal sørge for at nettverkene er kjent i virksomheten. Pådriver for at faglige ledere og instruktører får mulighet til erfaringsutveksling og støtte når de har behov for det.

Oppfølging

Det er krav om ...

1.

Departementet skal informere om nettverk i sektoren etter behov fra OfF.

2.

OfF skal etablere nettverk på ulike fagområder.

3.

Personell i etatene skal få mulighet til å delta i fagspesifikke nettverk.

Tiltak # 4 Den trygge lærebedriften

Beskrivelse

OfF skal tilby spesialtilpasset støtte og veiledning til lærebedrifter. Dette omfatter kurs, opplæring, veiledning, maler, rutinebeskrivelser m.m.

Det skal kåres "Årets lærebedrift i forsvarssektoren".

Formål

Økt trygghet i alle roller rundt lærlinger, herunder forvaltning, faglig oppfølging, økt forståelse for å lære opp og håndtere ungdom m.m.



Teknisk dag på Sessvollmoen for ungdom i videregående opplæring.
Foto: Vetle Hallås

Roller og ansvar

Departement

FD skal informere om og være pådriver for tjenesten i sektoren. FD skal støtte OfF i utvelgelse og kunngjøring av årets lærebedrift.

OfF

OfF har ansvar for å koordinere tilbud om kurs, samlinger og undervisningsopplegg for instruktører, og støtte og informere veilede lærebedriften etter behov.

OfF skal lage statutter, og nominere kandidater til årets lærebedrift i forsvarssektoren.

Lærebedrifter

Lærebedriftene legger til rette for at faglig leder og instruktører har informasjon om og anledning til å delta på kurs, samlinger og seminarer for faglig oppdatering.



En flysystemlærling får opplæring på et F-16 jagerfly. Foto: Torgeir Haugaard/Forsvaret

Nærmere beskrivelse av gjennomføring av tiltaket

Tiltakene rettet mot lærebedriftene varierer i omfang og kan synliggjøres i lærlingenes årshjul.

Tiltaket skal bidra til at alle rundt lærlingen er trygge i sine roller og har lik rolleforståelse på tvers av virksomhetene i sektoren.

Lærebedriften skal sørge for å inneha nødvendig kompetanse og legge til rette for muligheter til å heve kompetansen ved behov.

HR-avdelingen kan inkorporere kurs i kompetanseplanene i virksomheten.

OfF skal nominere årets lærlingebedrift i forsvarssektoren, og departementet skal bistå med utvelgelse og kunngjøring av vinneren.

Oppfølging

Det er krav om ...

1.

OfF koordinerer kurs, opplæring, veiledning, utarbeider maler, rutinebeskrivelser med mer. OfF skal ved behov samarbeide med OK Stat og andre relevante aktører. OfF skal lage statutter for årets lærebedrift.

2.

Etatsledere og HR-avdeling skal inkorporere kompetanseplaner og kurs i etaten.

3.

Leder sørger for at tiltakene rettet mot faglige ledere og instruktørene når ut og at disse gis anledning til å delta.

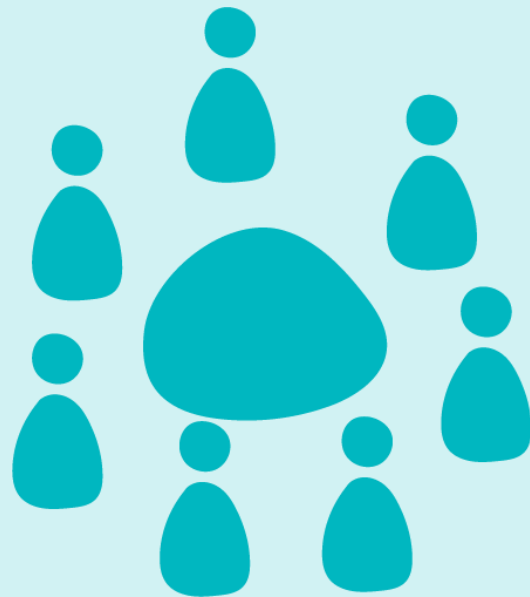
Tiltak # 5 Lærlinger i fast jobb

Beskrivelse

Legge til rette for tilsetting av lærlinger i forsvarssektoren, dette vil kunne bidra til å styrke spesialistsøylen. Se på konkrete tiltak for å gjøre det lettere for lærlinger å søke seg til stillinger i sektoren.

Formål

Gjøre det lettere å ansette fagutdannede i forsvarssektoren.



Roller og ansvar

Departementet

I samarbeid med etatene vurdere hvordan man kan legge til rette for at flere lærlinger kommer i fast jobb etter endt læretid.

Delta i utredning ved behov og være pådriver for endring.

OfF

Delta i utredning ved behov og være pådriver for endring. OfF vil være en viktig bidragsyter med kjennskap til kompetansemangfold og behov.

Lærebedrifter

Se på muligheter for å rekruttere lærlinger til videre ansettelse etter endt læretid.



En kokkelærling i aksjon på kjøkkenet.
Foto: Torgeir Haugaard/Forsvaret

Nærmere beskrivelse av gjennomføring av tiltaket

OfF og departementet skal bevisstgjøre ledere og fagledere i virksomheter, og tydeliggjøre kompetanse ved ulike fagretninger.

Etatsleder i samråd med HR og ansettelsesansvarlig i virksomheten gjennomfører behovskartlegging rundt oppgaver og utdanningsnivå i stillingsannonser.

Oppfølging

Det er krav om

1.

Etatene ser på muligheten for å ansette lærlinger etter endt læretid. Særlig som rekrutteringsbase for spesialiststillinger.

2.

Etatene må se på behov for systemjusteringer for i større grad muliggjøre tilsetning av lærlinger.

3.

Etatene skal se på sine stillinger og om de konkrete kravene bør endres for i større grad muliggjøre rekruttering av ansatte med fagbrev.

Hva er lærlingordningen?

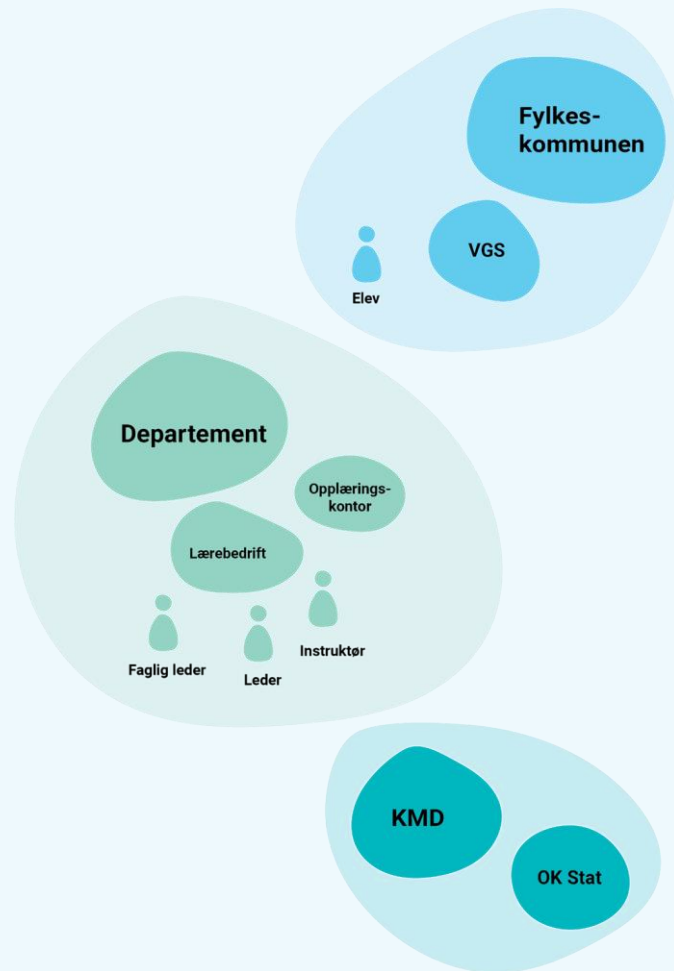
Fylkeskommunene har ansvar for all videregående opplæring i Norge. Det omfatter både fagopplæring og opplæring i bedrift. **Kommunal- og distriktsdepartementet** har det overordnede ansvaret for arbeidsgiverpolitikken i staten, for felles tiltak som gjelder alle statlige virksomheter og ansatte, samt 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. Forsvaret har sitt eget opplæringskontor, **OfF**, under Forsvarets personell- og vernepliktssenter.

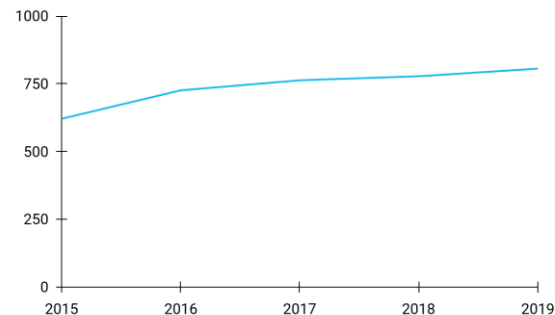


Hvor mange lærlinger er det i staten?

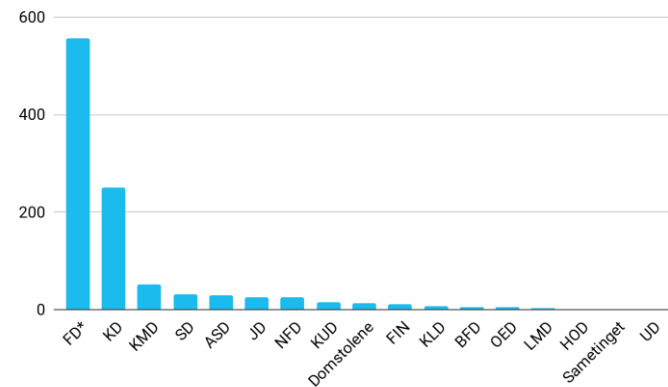
I 2019 var det om lag 2 700 lærlinger i statlig sektor, som er 6 prosent av alle lærlinger i Norge. Beregninger utført av NIFU viser at i overkant av 1000 av disse lærlingene var ansatt i statlige virksomheter, det vil si departementer og underliggende virksomheter. Ser vi på utviklingen over tid økte 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

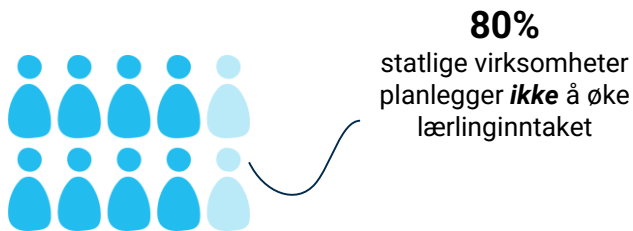
Hvilke utfordringer står vi overfor?

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.