

Lærlingstrategi for Sarpsborg kommune



Innhold:

1. Bakgrunn og utfordringer
2. Hensikt
3. Sarpsborg kommune som lærebedrift
- 3.1 Hovedmålsettingene for Sarpsborg kommune som lærebedrift
- 3.2 Målgruppene
4. Implementering av strategien

1. Bakgrunn og utfordringer

«Lærlinger» er et viktig tema i dagens og fremtidens Norge og Sarpsborg. En godt strukturert lærlingesatsning vil legge til rette for en meningsfull læretid og oppveksttid for ungdommer som velger fagutdanning. Som en av Østfolds største lærebedrifter har Sarpsborg kommune en sentral plass i videregående opplæring. Økt inntak av lærlinger, fokus på kvalitet i læretiden og at flest mulig består fagprøven, vil bidra til bedre jobbmuligheter for den enkelte og heve kompetansenivået blant Sarpsborgs innbyggere.

Sarpsborg kommune har satset på lærlinger i mange år, og i 2002 utarbeidet kommunen sitt første strategidokument for arbeid med lærlinger. Flere av målsettingene fra 2002 er fremdeles aktuelle. Samtidig er det behov for en fornyet strategi, som er mer tydelig på målgruppene, forventningene og mulighetene kommunens lærlingsatsning legger opp til, og som rigger kommunen som lærebedrift til å mestre de utfordringene som kommer.

Flere lære plasser betyr ikke nødvendigvis flere fagbrev som sluttprodukt. Erfaring viser at det for arbeidsgiver også betyr økt behov for tilrettelegging og motivasjon. Dette krever igjen mer av ledere og veiledere enn tidligere. Økt volum skaper også rom for at flere slutter pga. feil valg av utdanning eller fordi de - til tross for tilrettelegging - ikke klarer å innfri arbeidsgivers forventninger eller forpliktelser i lærekontrakten.

2. Hensikt

Hvilke forventninger har kommunen til de som skal ha en lære plass hos oss? Er kvaliteten i læretiden, kvaliteten på sluttproduktet og trivselen i læretiden viktige for kommunen som lærebedrift? Er antall lære plasser eneste resultatmål som er viktig? Hva med jobbmulighetene etter endt læretid?

Det er disse spørsmål lærlingstrategien ønsker å belyse. Alle som søker lære plass, har en lære plass eller arbeider med lærlinger i Sarpsborg kommune skal vite om intensjonene, målsettingene, forventningene og mulighetene.

Lærlingstrategien er et styringsdokument som gir føringer for alt som skjer fra inntak til slutt på læretiden, for eksempel rutiner for inntak, administrasjon og oppfølging av lærlinger, men også opplæring og oppfølging til deres ledere, fagansvarlige og veiledere.

Lærlingstrategien sier noe om:

- Hovedmålsettingene for kommunens lærlingsatsning
- Målgruppene for satsningen
- Forventninger til kommunen som lærebedrift
- Forventninger til de som har ansvar for lærlinger
- Forventninger til de som har lære plass i kommunen
- Hvordan lærlingstrategien implementeres i praksis

3. Sarpsborg kommune som lærebedrift

I kommunens kompetansestrategi står det:

«Sarpsborg kommune skal ha kompetanse til å løse dagens oppgaver og møte framtidens utfordringer»;

«Kompetansearbeidet i kommunen skal bidra til at vi anskaffer, utvikler og mobiliserer kompetanse på prioriterte områder»

Som lærebedrift investerer Sarpsborg kommune tungt i lærlingsatsningen med økonomi og veiledningsressurser. Det er viktig at lærlingsatsningen er en vinn-vinn satsning, der de som får læreplass får en god opplæring og trygg opplæringsarena. Samtidig skal de bidra til verdiskapningen innenfor rammene av avtalen de har og lærlingelønnen de mottar. Lærlingene/lærekandidatene skal gjennom verdiskapningen bidra til bedre tjenestetilbud eller utvidet tilbud til brukere av kommunens tjenester på de stedene de er, og kunne benyttes i selvstendige vakter ved fravær på arbeidstedet, møte/kursvirksomhet eller ferieavvikling.

Lærlingsatsningen i Sarpsborg kommune skal først og fremst være en rekrutteringssatsning der flest mulig får en sluttkompetanse i form av fagbrev. Kommunen har behov for fagarbeidere i fremtiden, og det er store forventninger til kommunens tjenester. Derfor er kvaliteten på sluttproduktet i form av fullført fagbrev og utvikling av positive medarbeideregenskaper og kommunikasjonsferdigheter viktig. Dette må bygges i tråd med kommunens verdier.

3.1. Hovedmålsettingene for Sarpsborg kommune som lærebedrift:

- Å være en lærebedrift «i tiden» ved å tilby læreplasser i de fagene samfunnet trenger
- Å prioritere kvalifiserte og motiverte søkere med ungdomsrett, bosatt i Sarpsborg kommune
- Å ta samfunnsansvar og tilby læreplasser for både lærekandidater og søkere med voksenrett
- Å øke det samlede antallet læreplasser til 2 pr 1000 innbyggere
- Å ha positive og trygge ledere, fagansvarlige og veiledere med tid og motivasjon for å ta ansvar for lærlinger
- Å utdanne fagarbeidere med høy faglig og etisk standard
- Å legge til rette for verdiskapningen. Lærlingenes selvstendige bidrag til kommunen skal være et resultat av positiv faglig progresjon og personlig utvikling
- Å ha trygge og interessante læreplasser
- Å skape reelle jobbmuligheter for flest mulig av de som har tatt fagbrev gjennom kommunens lærlingsatsning

3.2. Målgruppene

Det er søkere med ungdomsrett, bosatt i Sarpsborg, som er hovedmålgruppen for kommunens lærlingsatsning. De skal prioriteres ved inntak. I enkelte tilfeller kan søkere med voksenrett eller søkere fra andre kommuner likevel tilbys læreplass dersom de blir vurdert som bedre egnet til å fylle en læreplass enn lokale, unge søkere.

Kommunens lærlingsatsning forvaltes i hovedsak i ett felles årsbudsjett og ett inntak. De som søker læreplass, både lærlinger og lærekandidater søker en gang i året. Samtlige læreplasser finansiert av kommunen blir fylt ved dette inntaket. Mange av søkerne til læreplass har vært i yrkesfaglig fordypning i kommunen som ledd i vg1 og vg2 opplæringen, og gode referanser fra denne praksis teller positivt for søkerne.

I tillegg til ordinært inntak satser kommunen på samarbeid med NAV og KS mht å skape læreplasser for NAV sine brukere med kvalifiseringsbehov. Dette samarbeidet er et supplement til kommunens lærlingsatsning og handler om å utdanne flere voksne til fagarbeidere. Disse læreplassene er som regel hel- eller del finansiert av NAV. Det er viktig at kommunen fortsetter med samarbeidet og på denne måten tar samfunnsansvar for de som ikke blir prioritert ved ordinært inntak, men som trenger et fagbrev for å komme inn på arbeidsmarkedet.

4. Implementering av strategien

Hvordan skal Sarpsborg kommune som lærebedrift, og lærlingene/lærekandidatene som aktører i lærebedriften jobbe med å oppnå hovedmålsettingene i lærlingstrategien?

I Sarpsborg kommune mener vi at det å være en attraktiv lærebedrift handler om holdninger og handlinger. Det er viktig å få til et godt samarbeid med lærlingene/lærekandidatene, de med ansvar for lærlinger, med opplæringskontoret (OKOS) og andre samarbeidspartnere på området.

Kommunen skal forvalte lærlingsatsningen i tråd med:

- Lov og avtaleverk som for ordinære medarbeidere (Arbeidsmiljøloven, Ferieloven, Forvaltningsloven, Hovedtariffavtalen, m.m.)
- Opplæringsloven og lærekontrakten /opplæringskontrakten
- Kommunens arbeidsreglement og interne rutiner
- Læreplaner i aktuelle fag
- Kommunens lærlingstrategi
- Kommunens visjon og verdier

Enhet HR har, på vegne av kommunen som arbeidsgiver det overordnede ansvaret for implementering av lærlingstrategien.

Enhet HR forvalter:

- Lærlingbudsjett og årlig intensjonsavtale med opplæringskontoret OKOS om inntak av lærlinger/lærekandidater
- Samarbeid med OKOS som har det formelle ansvaret for lærekontraktene
- Samarbeid med KS, NAV, osv. om ulike andre læreplasser
- Årshjul og rutiner
- Koordinering av læreplassene og rulleringsplaner
- Intern opplæring og support til de med ansvar for lærlinger/lærekandidater

- Oversikten over tilsynsrepresentanter for lærlingene/lærekandidatene
- Informasjon om kommunens lærlingsatsning internt og eksternt
- Videreutvikling av kommunens lærlingsatsning
- Evaluering og rapportering av kommunens lærlingsatsning

Enhetene forvalter:

- Personaloppfølging som for ordinær medarbeider v/nærmeste leder
- Rollefordeling av fagansvarlig og veileder, rett person til oppgaven
- Lønnsutgifter knyttet til turnustillegg/andre tillegg, utgifter til påkrevd arbeidstøy, verneutstyr, osv.
- Faglig oppfølging og veiledning v/fagansvarlig og veileder og sammen med opplæringskontoret
- I samarbeid med lærling, inkludering av lærlingen i arbeidsmiljøet
- I samarbeid med lærling og OKOS, planlegging av opplæring og verdiskapning
- I samarbeid med lærling og OKOS, dokumentasjon av opplæring og verdiskapning

De som har læreplass i Sarpsborg kommune skal:

- Være motiverte for faget de har valgt
- Inneha fremmøtekompetanse og forstå at arbeidsavtalen, lærekontrakten og kommunens arbeidsreglement er forpliktende forhold med rettigheter og plikter
- Være positive og ta ansvar for egen læring og utvikling ved aktivt å jobbe med oppgavene og læremålene
- Møte til veiledningstimene og være aktive ved å vise interesse, etterspørre tilbakemeldinger
- Dokumentere egen utvikling ved å levere oppgaver til frister og skrive logg/dagbok/annen dokumentasjon egnet i faget
- Medvirke i saker og delta på møter knyttet til eget fravær, sykdom, tilrettelegginger og annet aktuelt for den enkelte
- Bidra til verdiskapningen