



# Bachelorgradsoppgave

## Lærebedriftenes syn på Nord-Trøndelag fylkeskommune og deres tiltak i rekruttering av flere læreplasser

Businesses with apprentices and their views on the Nord-Trøndelag County Council and their efforts in recruiting more apprenticeships

Kristine Flataukan Sjøli

ØKA 390

Bachelorgradsoppgave i Økonomi og administrasjon

Avdeling for økonomi, organisasjon og ledelse  
Høgskolen i Nord-Trøndelag - 2014



SAMTYKKE TIL HØGSKOLENS BRUK AV KANDIDAT-, BACHELOR- OG  
MASTEROPPGAVER

Forfatter(e): Kristine Flataukan Sjøli

Norsk tittel: Lærebedriftenes syn på Nord-Trøndelag fylkeskommune og deres tiltak i  
rekruttering av flere læreplasser

Engelsk tittel: Businesses with apprentices and their views on the Nord-Trøndelag County  
Council and their efforts in recruiting more apprenticeships

Studieprogram: Økonomi og administrasjon

Emnekode og navn: ØKA 390 Bacheloroppgave

jeg samtykker i at oppgaven kan publiseres på internett i fulltekst i Brage, HiNTs åpne  
arkiv

Vår/min oppgave inneholder taushetsbelagte opplysninger og må derfor ikke gjøres  
tilgjengelig for andre

Kan frigis fra: \_\_\_\_\_

Sted og dato: Steinkjer, 12.mai 2014

Kristine F. Sjøli  
underskrift

## Forord

Etter tre gjennomførte år på HiNT Steinkjer har jeg nå avsluttet studiet med en bacheloroppgave som utgjør 15 studiepoeng. Det å skrive en forskningsoppgave er helt nytt for meg! Det har vært en stor, men spennende utfordring. Prosessen har vært svært lærerik og samtidig veldig utfordrende. Jeg valgte å skrive om Nord-Trøndelag fylkeskommune og deres arbeid med rekruttering av lærebedrifter da jeg finner temaet svært interessant. Med yrkesfaglig bakgrunn har jeg selv opplevd vanskeligheten med å finne læreplass og ser at flere unge sliter i arbeidslivet i dag. Oppgaven har gitt meg en bedre forståelse for lærlingeordningen i Norge og i Nord-Trøndelag samtidig som jeg ser at det er flere utfordringer å ta tak i.

Jeg vil gjerne takke min veileder Jan Ole Similä, ansatte i Nord-Trøndelag fylkeskommune som har bidratt med dokumenter og informasjon, og alle respondentene i undersøkelsen min som tok seg tid til å svare.

Sist men ikke minst vil jeg rette en stor takk til min kjære mann Carl Anders Sjøli. Tusen takk for all hjelp i de årene jeg har vært student og ikke minst i innspurten av denne oppgaven. Takk for alle gode innspill og faglige diskusjoner. Du har vært til enormt stor hjelp.

## Sammendrag

Målet med oppgaven har vært å se på hva som motiverer bedrifter i Nord-Trøndelag til å ta inn lærlinger. Samtidig har det vært viktig å kartlegge de tiltakene som er lagt på nasjonalt og fylkesnasjonalt nivå i rekrutteringsarbeidet. I Samfunnskontrakten inngått i 2012 ble det satt et mål om at antall inngåtte læreplasser skulle øke med 20 % fra oktober 2011 til oktober 2015. Disse tallene viser seg nærmest umulige å oppnå både på landsbasis, men også i Nord-Trøndelag.

Når det viser seg at ca. 4 av 10 elever som ønsker læreplass ikke får det, er det grunnlag for å stille spørsmålsteget om nasjonale og fylkeskommunens tiltak er tilstrekkelige. Derfor ble min problemstilling som følger: *Hvordan ser lærebedriftene på de strategiske virkemidlene Nord-Trøndelag fylkeskommune benytter i arbeidet med rekruttering av flere læreplasser?*

Oppgaven gir et overblikk over arbeidsmarkedet i Norge, samt utviklingen i antall inngåtte lærekontrakter i Nord-Trøndelag. Det formelle rundt lærlingeordningen blir belyst med hjelp av kontraktsteori og motivasjonen til bedriftene er forklart i menneskelig atferdsteori og insentivteori.

Ved hjelp av kvalitativ metode har hovedoppgaven vært å forstå bedriftenes syn på Nord-Trøndelag fylkeskommune og deres innsats med stimulerings tiltak i lærlingeordningen. Det har også vært viktig å kartlegge bedriftenes holdninger når det kommer til hva som faktisk motiverer til å ha lærlinger i bedriften. Resultatene i oppgaven viser at bedrifter i Nord-Trøndelag motiveres av ønsket om å videreformidle kunnskap, lærlingenes prestasjoner og organisasjonskultur, fremfor økonomiske kompensasjoner.

## Abstract

The aim of the thesis was to look at what motivates businesses in Nord-Trøndelag to take on apprentices. At the same time, it was important to identify the measures that are put on the national and county national level in recruitment efforts. In the Community contract signed in 2012, we set a goal that the number of existing apprenticeships would increase by 20 % from October 2011 to October 2015. These figures prove almost impossible to achieve both at the national level but also in Nord-Trøndelag.

When it turns out that about, 4 out of 10 students who want apprenticeships do not get it, there are grounds for questioning whether the national authority's measures are insufficient.

Therefore my question: How do learning businesses look at the strategic measures Nord - Trøndelag County Council uses in dealing with recruitment of more apprenticeships?

The thesis provides an overview of the labor market in Norway, as well as developments in the number of apprenticeship contracts signed in Nord-Trøndelag. The formal aspects of the apprenticeship scheme will be illustrated with the help of contract theory and motivation of firms is explained in human behavior theory and incentive theory.

Using qualitative methods, the main task was to understand the corporate vision of Nord-Trøndelag County Council and their efforts and incentives in the apprenticeship system. It has also been important to map out their attitudes when it comes to what actually motivates to have apprentices in the company. The results of the thesis show that firms in Nord-Trøndelag motivated by the desire to pass on knowledge, apprentices' performance and organizational culture rather than financial compensation.

## Innhold

Forord .....	1
Sammendrag .....	2
Abstract.....	3
Kapittel 1.....	7
1.1 Innledning og begrunnelse:.....	7
1.2 Problemstilling:.....	7
1.3 Avgrensing:.....	8
Kapittel 2. Arbeidsmarkedet og arbeidsledighet.....	10
Innledning:.....	10
2.1 Arbeidsmarkedet.....	10
2.2 Arbeidsledighet.....	11
2.2.1 Strukturell arbeidsledighet.....	11
2.2.2 Politikk.....	12
2.2.3 Konjunkturrell arbeidsledighet.....	12
2.2.4 Arbeidsledighet vs. BNP.....	14
2.2.5 Arbeidsmarkedet og lærlings situasjonen.....	14
2.2.6 Antall inngåtte lærekontrakter i Nord-Trøndelag og antall elever uten læreplass.....	15
Kapittel 3. Teori.....	16
Innledning.....	16
3.1 Hva er en modell?.....	16
3.2 Hva regulerer menneskelig atferd? .....	17
3.3 Hva er en kontrakt? .....	18
3.4 Prinsipal/agent.....	19
3.5 Incentiver .....	20
3.6 Oppgavens teoretiske forankring .....	21
Kapittel 4. Metode .....	22
Innledning.....	22
4.1 To alternative forskningsstrategier.....	22
4.2 Valg av forskningsstrategi .....	22
4.2.1 Dokumentanalyse .....	23
4.2.2 Survey .....	23
4.2.3 Gjennomføring av survey.....	23

4.3 Reliabilitet og validitet .....	24
Kapittel 5. Dokumentstudien .....	26
Innledning .....	26
5.1 Hvem er lærlinger og hva har de krav på? .....	26
5.2 Hvordan blir man lærebedrift? .....	27
5.2.1 Krav til faglig leder. ....	27
5.2.2 Fylkeskommunens ansvar .....	28
5.3 Avlønninger og tilskudd ved lærling i bedriften .....	28
5.4 Hvordan blir man lærling? .....	29
5.5 Tiltak gjort av fylkeskommunen.....	29
5.5.1 Samfunnskontrakten .....	30
5.5.2 Styringstiltak .....	31
5.6 Tidligere forskning .....	31
5.6.1 Lærlinger og behovet for arbeidskraft i bedriftene. ....	31
5.6.2 Konjunktursvingninger og stabile lære plasser .....	32
5.6.3 Veiledning og status.....	32
5.6.4 Indikatorrapport på Samfunnskontrakten pr .2014 .....	33
6 Survey .....	34
Innledning .....	34
6.1 Resultatet .....	34
7. Analyse.....	45
Innledning .....	45
7.1 Blir det inngått flere lærekontrakter i perioder hvor arbeidsledigheten er høy i Norge?.....	45
7.2 Synes lærebedriftene at nasjonale og fylkeskommunale tiltak motiverer til å ta inn lærlinger i bedriften? .....	47
7.3 Oppfatter lærebedrifter den formelle prosessen for å ta inn en lærling som ett hinder? .....	51
7.4 Oppsummering .....	53
8 Konklusjon.....	54
8.1 Blir det inngått flere lærekontrakter i perioder hvor arbeidsledigheten er høy i Norge?.....	54
8.2 Synes lærebedriftene at nasjonale og fylkeskommunale tiltak motiverer til å ta inn lærlinger i bedriften? .....	54
8.3 Oppfatter lærebedrifter den formelle prosessen for å ta inn en lærling som ett hinder?.....	54
8.4 Hvordan ser lærebedriftene på de strategiske virkemidlene Nord-Trøndelag fylkeskommune benytter seg i arbeidet med rekruttering av flere lære plasser? .....	54

8.5 Avslutning .....	55
Referanseliste .....	56
Vedlegg .....	58
Figurliste .....	67



# Kapittel 1

## 1.1 Innledning og begrunnelse:

Min bacheloroppgave skal omhandle temaene lærlinger og yrkesfaglig opplæring, noe som har interessert meg i flere år. Jeg har selv yrkesfaglig utdanning med fagbrev som dame og herrefrisør og mye av mitt arbeidsliv har omhandlet opplæring. Jeg har både jobbet med lærlinger i salong, men også som veileder og kursholder for Opplæringskontoret i Oslo og Akershus. I tillegg har jeg drevet med ren undervisning på videregående skole-nivå.

Antall arbeidsledige ungdommer i Europa har blitt flere og flere, spesielt etter finanskrisen. I enkelte land i Europa som Spania og Hellas er over 50% av ungdommer under 25 år arbeidsledige. Selv om Norge er et av de landene i Europa med lavest arbeidsledighet blandt unge, så står ungdom under 25 uten jobb i Norge også. Ikke bare er dette et økonomisk problem, men det kan også bli et sosialt problem. Tall fra 2013 viser at 4 av 10 elever på yrkesfag som ønsker læreplass, ikke får det (Utdanningsnytt, 2013, 3. august).

I Nord-Trøndelag er ikke tallene mer oppløftende. I brev sendt til fylkesråd for utdanning og kultur spør venstrepolitiker Andre N. Skjeldstad fylkesråden om ikke økt lærlingtilskudd vil stimulere bedriftene til å ta inn flere lærlinger. I brevet kommer det frem at over 40% av elevene står uten læreplass ved inngangen til et nytt skoleår (Nord-Trøndelag fylkeskommune, 2013).

Fylkesråd May Britt Lagesen svarer Skjeldstad og nevner flere økonomiske stimulerings tiltak fylkeskommunen har: *«Jeg ønsker å se nærmere på disse. Jeg vil samtidig se om Nord-Trøndelag fylkeskommune har andre tiltak enn økonomiske stimulerings tilskudd for å rekruttere nye lærebedrifter og skaffe flere læreplasser til kommende lærlinger.»*

## 1.2 Problemstilling:

Min hovedproblemstilling er derfor som følger:

- *Hvordan ser lærebedriftene på de strategiske virkemidlene Nord-Trøndelag fylkeskommune benytter seg i arbeidet med rekruttering av flere læreplasser?*

Her har jeg valgt å lage noen underproblemstillinger som hjelp med å belyse problemstillingen min.

- 1. Blir det inngått flere lærekontrakter i perioder hvor arbeidsledigheten er høy i Norge?*
- 2. Synes lærebedriftene at nasjonale og fylkeskommunale tiltak motiverer til å ta inn lærlinger i bedriften?*
- 3. Oppfatter lærebedrifter den formelle prosessen med å ta inn en lærling som ett hinder?*

Første problemstilling skal belyse situasjonen i arbeidsmarkedet i Norge. Er det slik at konjunkturrell arbeidsledighet også skaper svingninger i forhold til antallet inngåtte lærekontrakter i Nord Trøndelag? Ser bedriftene på lærlinger som en ekstra god ressurs i tider hvor økonomien er i nedgang?

Den andre av underproblemstillingene har jeg valgt for å finne ut om en bedrift ser på lærlinger som en ressurs eller om motivasjonen for opplæring kun er et resultat av den strategien som er lagt på nasjonalt og fylkeskommunalt nivå. Er det andre ting enn økonomiske insentiver disse instansene har benyttet for å øke motivasjonen til å skaffe nye læreplasser?

Underproblemstilling tre er for å belyse bedriftenes holdning til det eventuelle ekstraarbeidet det innebærer å ha en lærling ansatt i bedriften. Synes bedriftene det er en tung og for omstendelig søkeprosess? Har bedriftene kompetente folk og ressurser til å gjennomføre opplæringen i tråd med opplæringsloven? Bidrar lærlingen med en såpass stor grad av verdiskapning at bedriften ser på vedkommende som en god ressurs?

### **1.3 Avgrensing:**

For å kunne belyse min problemstilling på en så konkret måte som mulig har jeg valgt og ikke fokusere på hva som får elever til å velge yrkesfaglig utdanning. Ei heller har jeg valgt å se på hva som blir gjort av fylkeskommunen for å få flere til å velge praktiske studieretninger. Jeg har valgt og ikke å skrive noe i min oppgave om lære kandidatordningen. En lære kandidat får opplæring i **deler** av læreplanmålene, i motsetning til en lærling som får opplæring i **alle** læreplanmålene i det aktuelle faget. Mine undersøkelser fokuserer på rekruttering av lærebedrifter til ordinære lærlinger. Jeg ønsker å holde fokuset på bedriftene og hvordan de ser på prosessen med å ta inn nye lærlinger eller prosessen med å bli godkjent lærebedrift. Hva slags motivasjon har bedriftene for å bidra med opplæring? Jeg har ikke satt fokuset på

hva lærlingene lærer, men læringsprosesser da det er interessant å se om kravene som er satt til bedriften hemmer motivasjonen til å dele læring. Jeg har valgt å sette fokuset på spesifikke virkemidler på nasjonalt og fylkeskommunalt nivå tiltak som er gjennomført eller gjennomføres. Jeg velger også å se på om nivået av elever som har skrevet lærekontrakt har økt, minsket eller holdt seg stabilt, og om dette svinger i takt med det norske arbeidsmarkedet og den norske økonomien.

## Kapittel 2. Arbeidsmarkedet og arbeidsledighet.

### Innledning:

Norge er et av landene i Europa som har sluppet lettest unna finanskrisen og stor arbeidsledighet. Med en sunn og god økonomi har Norge gode ordninger for de som måtte falle utenfor arbeidslivet. Mange økonomer og forskere stiller spørsmål ved om disse gode ordningene kan være en motivasjon til og ikke å komme seg ut i arbeid. Det viser seg imidlertid at disse ordningene som regel ikke fanger opp elever som blir stående utenfor arbeidslivet.

Dette kapitlet skal underbygge delspørsmål 1 og gi en teoretisk innføring i hvordan det norske arbeidsmarkedet fungerer. Kapitlet vil innledningsvis belyse ulike typer arbeidsledighet som igjen kan forklare svingningene i arbeidsmarkedet. Det blir også redegjort for noen av de velferdsordningene vi har for arbeidsledige. Videre blir det presentert en graf som skal vise sammenhengen mellom antall arbeidsledige og BNP, samt en oversikt over antall inngåtte lærekontrakter i Nord-Trøndelag siden 2006.

### 2.1 Arbeidsmarkedet

Arbeidsmarkedet består av to deler: tilbudet og etterspørselen etter arbeidskraft.

Arbeidsmarkedet består av flere mindre del-markeder. Disse delmarkedene består av ufaglærte, faglærte og personer med høyere utdanning osv. (Jackson,2013).

Tilbudet består av personer som er helt eller delvis er uten arbeid. Dette kan f.eks. være studenter som har avsluttet sin utdanning, personer som ønsker å skifte arbeidsplass og mennesker som av ulike grunner er arbeidsløse. Noen ønsker å jobbe mere, enten på allerede eksisterende arbeidsplass eller ved å ta en ekstra jobb hos en annen arbeidsgiver. Disse regnes også som en del av tilbudet. Tilbudsoverskudd i arbeidsmarkedet kalles gjerne klassisk arbeidsløshet (Ringstad, 2001).

Etterspørselen er behovet for arbeidskraft. Etterspørselen kan komme fra private bedrifter, men også fra stat, fylkeskommune og kommune. Når det ikke finnes dominerende aktører i arbeidsmarkedet kommer vi i en likevektssituasjon der tilbudet på arbeidsplasser er helt lik etterspørselen etter arbeidere.

Videre er arbeidsmarkedet delt inn i tre kategorier. Alle mennesker i ett land vil falle inn under en av disse tre (Ringstad, 2001).

- Sysselsatte som er de personene i ett land med lønnet arbeid.
- Arbeidsløse er de menneskene som står uten lønnet arbeid, men som ønsker eller søker jobb.
- De som er ute av arbeidsstyrken, personer som ikke er uten lønnet arbeid og som heller ikke ønsker eller søker slikt arbeid. Det er her også snakk om pensjonister, uføretrygdede og andre som av en eller annen grunn ikke klarer å være i jobb.

Arbeidsstyrken består av alle menneskene i de to første kategoriene, dvs. alle sysselsatte + alle arbeidsløse. Dette er personer som tilbyr sin arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

## 2.2 Arbeidsledighet

Arbeidsledighet er ikke bare et stort økonomisk problem, det er et stort sosialt problem. Høy arbeidsledighet fører til et betydelig tap av nasjonalprodukt, noe som igjen fører til lavere levestandard (Steigum, 2004). Arbeidsledighet fører også til større ulikheter i samfunnet, da det er de som står uten arbeid som taper mest. I et samfunn hvor det til stadighet kreves mere av oss blir ulikhetene stadig tydeligere, spesielt for de som går uten arbeid over lengere tid. Langtidsledighet kan i følge Steigum (2004) føre til tapt yrkesferdighet og kompetanse.

### 2.2.1 Strukturell arbeidsledighet

Det kan ta tid å finne riktig arbeidstaker og jobb. Dette forklarer friksjonsledighet. Det er en gang sånn at ikke alle jobber og jobbsøkere er like. Noen arbeidssøkere passer enkelte stillinger bedre enn andre arbeidssøkere. Noen arbeidssøkere har bedre ferdigheter og kompetanse for enkelte stillinger enn andre, og i noen tilfeller møter ikke arbeidssøkeren de kvalifikasjonene arbeidsplassen er ute etter.

Det skjer også stadig ting i økonomien vår som gjør at etterspørselen svinger. I en presset økonomi vil noen bedrifter ikke ha livets rett og finner seg i den situasjonen at de må legge ned driften. I enkelte perioder skjer det strukturomstillinger som er med å øke friksjonsledigheten. Det kan f.eks. være snakk om revolusjonerende teknologiske fremskritt som fører til at bedrifter med eldre teknologi blir utkonkurrert (Steigum, 2004). Bedrifter med ny teknologi blir mere produktive og kan levere produkter til en lavere pris enn tidligere. Dette kan føre til store endringer i arbeidsmarkedet ved at f.eks. gamle yrker forsvinner. Samtidig oppstår det et behov for ny kompetanse og ferdigheter. Mest sannsynlig kan strukturell arbeidsledighet skyldes at etterspørselen etter arbeidskraft er for lav og at det er for

få arbeidsplasser i økonomien. Nevnte punkter over er med og forklarer hvorfor vi aldri vil få en likevekts løsning i arbeidsmarkedet.

### 2.2.2 Politikk

Politikk og utforming av NAV systemet kan også være med å påvirke friksjonsledighet. I Norge har vi et system som sikrer arbeidsløse penger selv om de ikke er en del av de sysselsatte. Dette åpner for at arbeidsledige kan bruke lengere tid å lete etter passende jobb. Trygden gir også muligheten til å takke nei til lite attraktive jobber om man mener man kan finne noe bedre, samtidig sørger ordningen for at arbeidsledige ikke kommer i akutt økonomiske problemer (Steigum, 2004).

Disse forholdene blir regulert i Folketrygdlovens kapittel 4 «*dagpenger under arbeidsløshet*» (Folketrygdloven 1997, kapittel 4). Formålet med loven er å gi delvis dekning for bortfall av arbeidsinntekt ved arbeidsløshet. For å ha krav på dagpenger må man være reelt arbeidssøker, delta på arbeidsmarkedstiltak eller være villig til å ta etterhvert arbeid som er lønnet etter tariff uavhengig om det er på heltid eller deltid. Arbeidet kan også befinne seg utenfor kommune og fylkesgrenser. Det er også krav til en minste inntekt som i løpet av siste kalender år tilsvarer en bruttolønn på 1,5 ganger grunnbeløp. Eventuelt en bruttolønn de tre siste kalenderår som tilsvarer 3 ganger grunnbeløp (Folketrygdloven 1997, Kapittel § 4-4.). Pr. mai 2013 er grunnbeløpet i folketrygden kr. 85 245,- pr år. Lærlinger faller imidlertid utenfor disse ordningene. Samtaler med NAV bekrefter at lærlinger faller unner en annen lov, nemlig Lov om arbeidsmarkedstjenester. *Lovens formål er å bidra til å oppnå et inkluderende arbeidsliv gjennom et velfungerende arbeidsmarked med høy yrkesdeltakelse og lav arbeidsledighet* (Arbeidsmarkedsloven, 2004). Den har også som formål å dekke bestemte utgifter som tiltaksdeltaker har i forbindelse med gjennomføring av tiltaket. Tiltaket kan være bla. Arbeidspraksis og opplæring. Beløpet er lavere enn dagpenger. NAV har også samarbeid med fylkeskommunene om å aktivisere ungdom som faller utenfor opplæringsløpet i form av utplassering i bedrift og praksisplasser.

### 2.2.3 Konjunkturrell arbeidsledighet

Arbeidsledigheten i samfunnet er også påvirket av konjunkturer. *Konjunktursyklus defineres vanligvis som variasjoner i kapasitetsutnyttelsen som i hovedsak skyldes variasjoner i samlet etterspørsel* (Ringstad, 2001 s. 380) Det er en rekke ganger lansert teorier som skal forklare

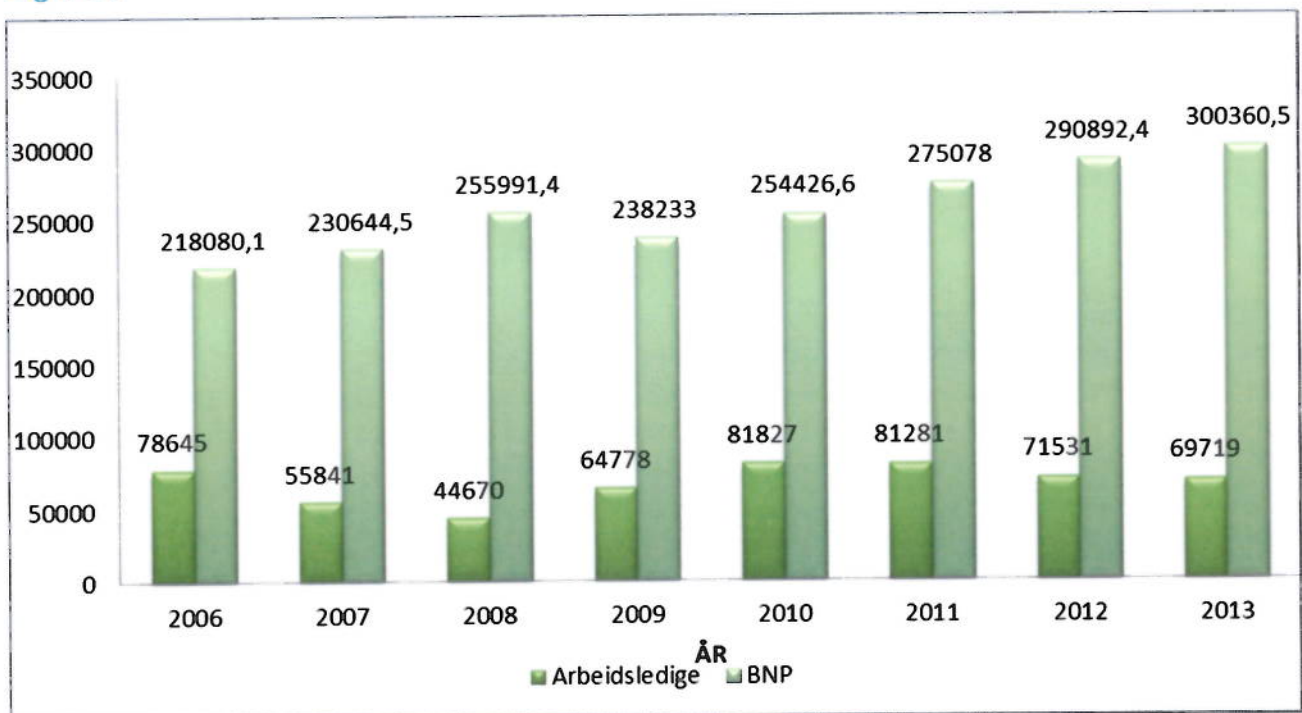
dette fenomenet, men man kan ikke si at det foreligger noen enighet om enkeltårsaker til de konjunktursykler vi har.

Konjunktursykler måles ved bruttonasjonalprodukt, også kaldt BNP.

*BNP måles ved differansen mellom salgsverdien av det som produseres i de enkelte bedriftene i landet og produktinnsatsen i bedriftene, dvs. innkjøpte råvarer samt halvfabrikatet produsert i andre bedrifter (Ringstad, 2001 s. 372)*

Da den strukturelle arbeidsledigheten (NOU 1996: 9, 6.2.1) er den arbeidsledigheten vi har i samfunnet som er uavhengig av den underliggende økonomiske aktiviteten, eks konjunktursvingninger. Strukturell arbeidsledighet er som tidligere nevnt en del av arbeidsledigheten som ikke automatisk reverseres ved en oppgangskonjunktur. Konjunkturrell ledighet derimot styres i utgangspunktet av den økonomiske aktiviteten som finnes i den gjeldende økonomien. Dette kan eksempelvis forklares ved at ledighetsnivået vil gå nedover ved en sterk oppgangskonjunktur pga. at økt lønns og prispress vil bidra til at den totale arbeidsledigheten vil presses ned mot nivået for den strukturelle arbeidsledigheten.

**Figur 2.1**



#### 2.2.4 Arbeidsledighet vs. BNP

Den første størrelsen i tabellen gir en oversikt over helt arbeidsledige i perioden 2006 til 2012. Tallene er hentet fra NAV's statistikk over arbeidsledige og sendt til meg pr mail. NAV definerer helt ledig som personer uten inntektsgivende arbeid de siste to månedene og som er tilgjengelig for det arbeid som søkes. Det finnes også en undersøkelse på arbeidsledighet gjort av Statistisk sentralbyrå, arbeidskraftundersøkinga (AKU). AKU er en utvalgsundersøkelse, noe som innebærer enn viss usikkerhet siden man generaliserer for en populasjon på grunnlag av svar fra et utvalg. Frafall kan også påvirke resultatet. Derfor avviker tallene fra NAV og SSB noe. NAV sine tall er basert på registreringsinformasjon og er derfor benyttet i oppgaven. Tabellen viser en klar økning i antallet helt ledige i perioden 2009 til 2011. Denne perioden var Norge rammet av finanskrisen og ledigheten økte (Meld. St.48, 2009). Som vi ser av trendene i arbeidsledigheten ser vi at denne svinger i takt med konjunktorene i økonomien.

Den andre størrelsen illustrerer BNP i samme periode. Tallene er hentet fra SSB (Statistisk sentralbyrå, 2013). Tallene viser en klar nedgang i BNP i 2009 da finanskrisen pågikk i Norge. Grafene viser utviklingen mellom BNP og utviklingen i arbeidsledigheten. Ut i fra de tallstørrelsene som er presentert ser vi en klar trend i at arbeidsledigheten synker i perioden 2006 – 2008, mens veksten i BNP trekker i retning av en høykonjunktur. Tilsvarende ser vi en økning i arbeidsledigheten i perioden 2009-2011, der man har en tiltagende lavkonjunktur i kjølvannet av finanskrisen. Videre ser man en positiv utvikling i både arbeidsledighet og BNP fra 2012. Tallene for 2013 er foreløpige da første revisjon av tallene leveres 20.mai. (Tall på BNP er i utgangspunktet tall oppgitt i milliarder, men for fremstillingsformål er disse tallstørrelsene redusert)

#### 2.2.5 Arbeidsmarkedet og lærlingsituasjonen

Når vi skal se på arbeidsmarked og dets effekt på ungdom har bla. Høst (2013) definert lærlingemarkedet for å være det segmenterte arbeidsmarkedet for ungdom. Han argumenterer for at denne segmenteringen oppstår pga. de institusjonelle forbindelsene mellom arbeidsplassene og utdanningsinstitusjonene og at dette gir derfor utrykk for fagopplæringens relative styrke mellom de ulike institusjonene.

For det første synliggjøres samspillet mellom bedriftene og utdanningsinstitusjonene i de fagområdene der fagopplæringen står sterkt. Tradisjonelt og historisk mener Høst (2013) at dette har vært tilfelle i håndverk og industrifag, der lærlingeordningen benyttes som en rekrutteringsarena.



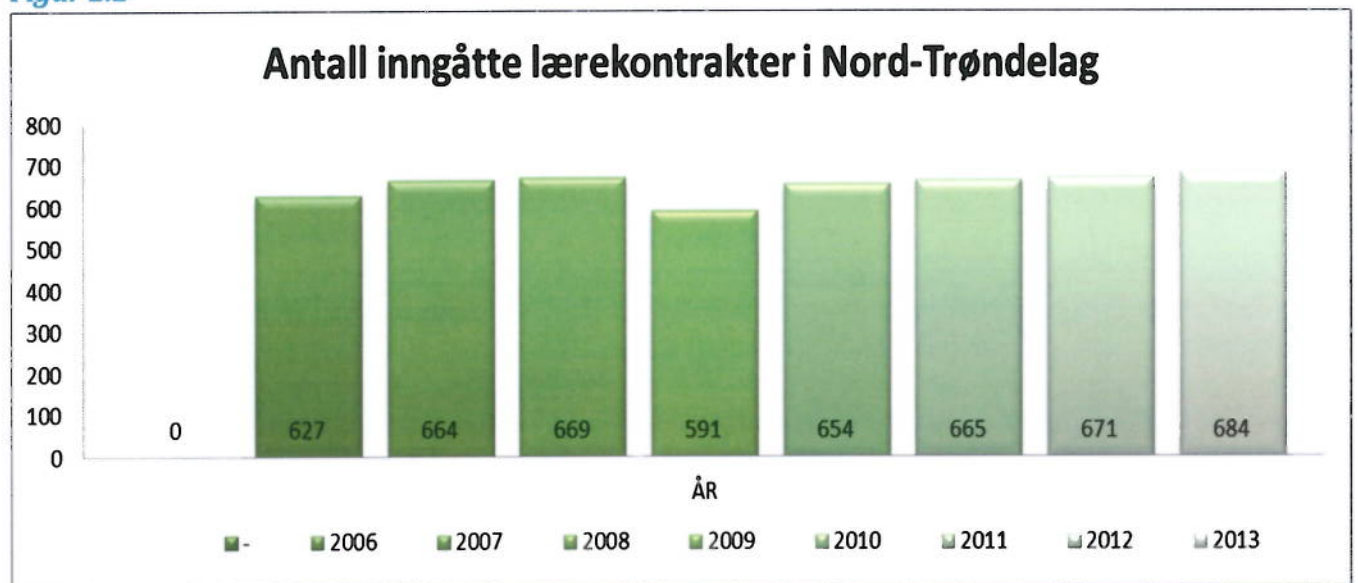
Vi har også et annet marked der lærlingeordningen påvirker tilgangen på arbeidskraft. Typisk er dette deler av industrien. Blant annet gjelder dette i landtransportvirksomhet, der tilgangen på faglærte i stor grad skjer ved at man rekrutterer voksne eller unge voksne ufaglærte og man senere kvalifiserer disse personene i gjennom den såkalte praksiskandidat ordningen.

Til sist har vi den såkalte servicenæringen der behovet for faglærte er noe mer uklart. Årsaken ligger i at ufaglærte, ofte skoleungdom og studenter settes til det samme arbeidet som faglærte. Typisk gjelder dette innenfor varehandelen og andre servicebedrifter som restauranter og utesteder.

### 2.2.6 Antall inngåtte lærekontrakter i Nord-Trøndelag og antall elever uten læreplass

Tall hentet fra årsrapporter for 2010, 2011 og 2012 (Rapport fra Avdelingen for videregående opplæring, 2010, 2011, 2012) viser antall søkere vs. antall lærlinger som får plass. I 2010 sto 201 lærlinger med ungdomsrett uten læreplass. Tallet økte minimalt til 2011, da det var 210 elever uten plass å gjennomføre læretiden i. I 2012 sank tallet noe, da det var 152 søkere uten læreplass.

Figur 2.2



(Tall hentet fra Nord-Trøndelag fylkeskommune, 2014)

## Kapittel 3. Teori

### Innledning.

Det kan være lett å tro at det kun er økonomiske insentiver som trigger oss mennesker til å gjøre en jobb. Vi hører stadig om begreper som akkordlønn og provisjon, og om hvordan dette skal motivere oss til å jobbe både hardere og mere. Det er ingen tvil om at det å ta på seg ansvaret for opplæring kan være både skremmende og arbeidsomt. Ansvar for andre er alltid utfordrende og mange kan la seg skremme av krav og formelle kontrakter.

Da mye motivasjonsteori er presentert med hjelp av modeller, skal det kort redegjøres for hva en modell er. Videre vil det presenteres forhold som er med på å regulere menneskets adferd i form av adferdsteori. Denne teorien er belyst for videre å kartlegge om bedriftene blir motivert av andre ting enn bare penger. Kan verdier og normer være like motiverende for mennesket?

Kapittelet vil også ta for seg kontraktsledelse, herunder prinsippal/agent teorien. Jeg vil forklare hva en kontrakt er, samt hvem partene er når vi inngår en kontrakt og hvilke egenskaper disse har. Jeg vil også belyse hva som menes med insentiver.

Teorien i dette kapittelet skal benyttes til å få en bredere forståelse av motivasjon og kontrakter, da det senere i oppgaven vil bli gitt en analyse og drøftelse rundt de problemstillingene som er presenter.

### 3.1 Hva er en modell?

En modell er et forenklet bilde av virkeligheten. En modell trekker frem noen vesentlige trekk og utelater andre. Modellen skal være så enkel som mulig, dette for å gjøre den enkel å jobbe med. Samtidig er det viktig at modellen gir et så godt bilde av virkeligheten som mulig. Det er derfor viktig å ha et bevisst forhold til hvilke faktorer som blir trukket inn i modellen (Busch m.fl. 2010). For at modellen skal gi mening og være fruktbar er det derfor viktig å trekke inn nok faktorer for å danne et godt hjelpemiddel.

Det er viktig å være kritisk til de modellene som blir presentert. Modeller alene representerer ikke nødvendigvis «sannheten» men de kan, sammen med andre hjelpemidler, gi et mere nyansert bilde av organisasjonen og hvordan ting fungerer der.

*En modell er en idealisert fremstilling av et fenomen eller objekt, der enkelte vesentlige trekk ved virkeligheten blir isolert og fremhevet, mens de øvrige egenskaper utelates (Busch m.fl.2010, s. 24)*

### **3.2 Hva regulerer menneskelig atferd?**

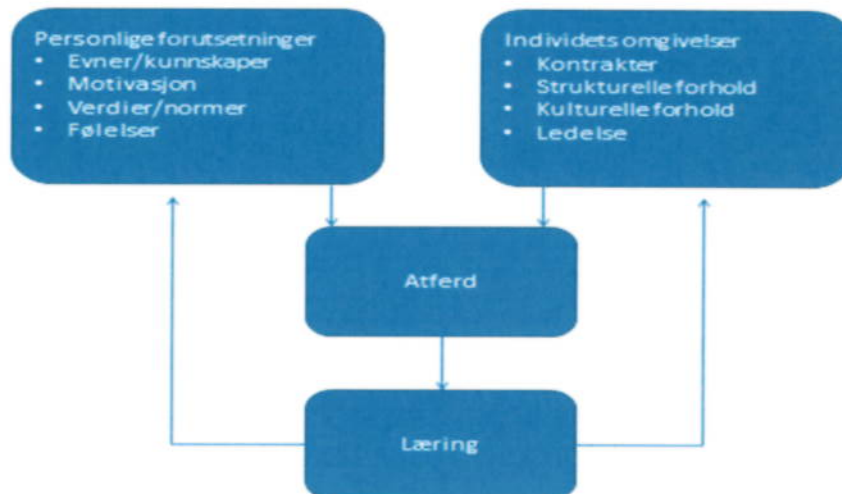
Enkelt sagt kan man peke på to forhold som påvirker menneskelig atferd. Personlige forutsetninger og individets omgivelser. De personlige forutsetningene kan forklares som de egenskapene vi som personer har. Personlige evner og kunnskaper er de egenskapene vi har lært og tatt til oss. Noen mennesker er teoretikere, andre er praktikere. Oppvekst, gener og utdanning er med på å danne de evnene og den kunnskapen vi disponerer. Motivasjon er de faktorene som setter i gang og som styrer atferden i mennesket. Det er hva som setter oss i sving, og hva som bestemmer innsats og utholdenhet. Det handler også om hva slag mål vi setter oss, og hvilke valg vi tar for å nå målene. Dette er vår indre drivkraft. Verdier og normer er sentrale prinsipper og uskrevne regler som definerer hva mennesket er opptatt av og hva slags atferd som forventes og akseptert. Disse har over tid blitt en del av oss og kan være forskjellig i forskjellige omgivelser. Det kan være verdier og normer i en bedrift eller i en organisasjon. Og det kan være i familien eller i landet hvor vi bor.

Følelser eller emosjoner er de tankene vi tenker. Disse tankene lar seg ikke bestandig kontrollere. De varierer fra person til person, og en stor del av menneskets følelser er medfødt. Følelsene kan også utvikles i møte med andre personer og situasjoner. Følelser vil i stor grad være med å påvirke den atferden som finner sted i en bedrift eller en organisasjon. Følelser spiller en avgjørende rolle i menneskenes liv, enten det gjelder samarbeid i sosiale grupper, seksualitet og reproduksjon eller som motivasjon for handlinger og valg.

De valgene vi tar påvirkes også av omgivelsene vi operer i. Det kan dreie seg om både på hjemmebane og på jobb. Vi må forholde oss til kontrakter, avtaler eller overenskomst mellom to eller flere parter. I en kontrakt stifter vi rett og plikter for dem, eks. i en ansettelseskontrakt eller i en kontrakt med en eventuell leverandør vi skal benytte oss av i vår bedrift. Man kan forklare strukturelle forhold på flere måter. Det kan være snakk om forhold med formelle relasjoner, ansvarsdeling, arbeidsprosesser, samarbeid, systemer og ledelse. De kulturelle forholdene omhandler til en viss grad holdninger, verdier og normer som er rådende hos en viss gruppe mennesker eller en organisasjon/bedrift. Her er det først og fremst snakk om bedriftskultur. Det kan også være snakk om en gruppe mennesker og et felleskap av ideer og

tanker, tradisjoner og normer som man vil videreføre til hele bedriften/organisasjonen. Ledelsens jobb er å påvirke medlemmene av organisasjonen til å gå i en felles og ønsket retning. Modellen viser at atferden utvikles i møtet mellom de personlige forutsetningene og individets omgivelser. Atferden fører til læring som igjen utvikler både individet og omgivelsene (Busch m.fl. 2010).

**Figur 3.1**



Busch m.fl.2010) side 23.

### 3.3 Hva er en kontrakt?

En kontrakt er en avtale eller overenskomst mellom to eller flere parter som går ut på å stifte rett og plikt for dem. Begge parter pålegges forpliktelser i f.eks. en arbeidskontrakt. En avtale kommer gjerne på plass etter den ene parten har kommet med et tilbud og den andre har akseptert. Når begge partene har godkjent innholdet i kontrakten, da er kontrakten bindende.

En avtale er like bindende om den er skriftlig eller muntlig, men oftest oppretter man skriftlige kontrakter (Selvig og Hagstrøm, ukjent årstall).

Busch mfl.(2010) deler kontrakter inn i to typer, formelle og psykologiske kontrakter. De formelle kontraktene er ofte skiftelige, de konkretiserer hvilket tidsrom avtalen gjelder og er gyldig. De er enten standardiserte eller de kan forhandles frem. Kontraktens innhold kartlegger hva partene kan forvente av både bidrag og belønning. Busch mfl. (2010) nevner noen sentrale punkter en formell kontrakt bør inneholde.

- Hva som overføres i mellom partene. Hva skal partene gi og hva skal partene få?
- Hvordan overføringen skal gjennomføres og overvåkes. Her skjer selve gjennomføringen av jobben som er avtalt i mellom partene.
- Kriterier for evaluering av leveransen. Det avtales kriterier for hvordan partene i avtalen skal avgjøre om gjennomføringen av avtalen er av den kvaliteten som er forventet
- Straff ved kontraktsbrudd. Begge partene i en kontrakt kan bli skadelidende om en av partene velger å bryte avtalen. Derfor vil det ofte avtales hvordan en slik situasjon skal løses.
- Regler for løsning av konflikter mellom partene. Selv om partene har en kontrakt kan det allikevel oppstå uforutsette situasjoner eller problemer. Da det vil være umulig å forutse alle uenigheter som kan oppstå må partene være åpne for konfliktløsning.

### 3.4 Prinsipal/agent

Prinsipal-agent-teori omhandler hvordan en ved hjelp av ulike insentiver kan få samsvar mellom prinsipalen og agenten sine mål. Prinsipalen kan være en overordnet og agenten er en underordnet. I følge Similä (2006) er agenten eier av hovedmålet eller hovedproblemet. Prinsipalen kan ha en løsning på problemet men sitte uten tilstrekkelig kunnskap eller evne til å gjøre jobben selv. Prinsipalen har derfor behov for en assistent. Prinsipalen sitter ofte på store ressurser som nettverk og økonomi. Agenten er i følge Similä (2006) eier av hoved løsningen på problemet. Agenten har også egne interesser og målsetninger. På samme måte som prinsipalen besitter agenten en rekke ressurser, nettverk og økonomi. I situasjoner der fylkeskommunen og lærebedriften skal skrive kontrakter, fungerer fylkeskommunen som prinsipal og bedriften som agent. Fylkeskommunen er skoleeier men trenger bedriftene til å assistere med opplæringen. Kontrakten i mellom fylkeskommunen og bedriften skal bidra til å regulere forholdet på en slik måte at det sikrer god måloppnåelse. På den andre siden vil bedriften være prinsipal og lærlingen agenten. Bedriften som prinsipal har behov for arbeidskraft og lærlingen som agent kan hjelpe med dette når tilstrekkelig opplæring er gitt og vedkommende har gått over i verdiskapningsdelen av læretiden.

Partene har inngått en kontrakt som sier at agenten skal motta en viss belønning i bytte mot den jobben vedkommende gjør for prinsipalen (Busch mfl.2010). Prinsipalen sitter i en

maktposisjon som agenten til en viss grad må innfinne seg med for å være en del av systemet. Det betyr ikke at prinsipalen ikke er avhengig av agenten. Prinsipalen er helt avhengig av at agenten gjør en jobb som tilfredsstillende de avtalte krav. Busch mfl (2010) definerer en agentrelasjon på følgende måte:

*En kontrakt hvor en eller flere personer(prinsipalene) engasjerer en annen person(agentene) til å gjøre en jobb for dem, og som innebærer at en viss form for beslutningsmyndighet er delegert til agenten. (Busch m.fl. s. 131)*

I en insentivkontrakt er prinsipalen aldri helt sikker på hva agenten yter av innsats og agenten kan heller ikke være sikker på at insentivene vil være opp til hans forventninger i forhold til nedlagt arbeid. Det eneste som er sikkert er at belønningen som gis vil være et resultat av resultatet som oppnås.

### 3.5 Insentiver

I følge Hoff (2008) skiller psykologer og sosiologer gjerne mellom indre og ytre motivasjoner. De ytre er ofte et resultat av pengebelønning og de indre er knyttet til egne verdier og egenopplevd selvtilfredsstillelse. Det viser seg i følge Hoff (2009) at mer ytre motivasjoner kan redusere den indre motivasjonen, den ytre motivasjonen kan til og med bli negativ. Dette kalles «*motivation crowding out*» effekter. Når en belønning er et direkte resultat av hva vedkommende gjør kan det kalles en incentivordning. En incentivordning kan være både positivt og negativt. Incentivordninger kan endre en bedriftskultur i flere retninger både på godt og vondt. Det er ofte lettere å endre ansattes adferd med ytre belønninger da disse gjerne måles i hva som er produsert. I akkordordninger måles f.eks. antall enheter som er produsert eller antall kunder som er behandlet. En endring i de ansattes indre motivasjon kan ikke måles.

Belønninger kan sees på som et samspill. Belønningsmekanismer påvirker både autoritære og sosiale mekanismer i bedriften. Hoff (2008) definerer insentiver på følgende måte:

*«Insentiver innebærer at en person eller en gruppe personer mottar en belønning som resultat av vedkommendes aktiviteter eller beslutninger. Belønningene påvirkes direkte av det den enkelte gjør, og atferden påvirkes av belønningen» (Hoff 2009, s. 428)*

### 3.6 Oppgavens teoretiske forankring

I kapittel 3 er det presentert 3 typer teorier. Innledningsvis er det presentert en teori om menneskelig atferd. Videre blir kontraktsteori med prinsipal/agent belyst og til slutt er insentivteori forklart. Den menneskelige atferdsteorien skal benyttes i analysen og drøftingen til å undersøke hva som motiverer bedriftene til å ta inn lærlinger. Modellen som blir presentert tar for seg personlige forutsetninger og individets omgivelser. Modellen skal brukes for å avgjøre hvilke faktorer som internt og eksternt i en bedrift påvirker de valgene som blir tatt knyttet til det å benytte seg av lærlingeordningen.

Oppgaven skal også inneholde en survey, der respondentene blir spurt om bla. bedriftskultur for lærlinger, ønsket om å dele kunnskap og graden av motivasjon for bedriftene at lærlingenes resultater på fag/svenneprøver er gode.

Videre skal kontraktsteori benyttes for å redegjøre for de formelle kravene og kompleksiteten i de kravene som foreligger rundt det å være godkjent lærebedrift. Herunder også hvorvidt kontraktsinngåelse og godkjenninger er et hinder for å ta inn lærlinger i bedriften. Teorien vil også bli benyttet til å se på hvordan Nord-Trøndelag fylkeskommune møter de forventningene som bedriftene har til å fylle sin rolle som prinsipal. I spørreundersøkelsen vil bedriftene få spørsmål om deres syn på de formelle kontraktene Fylkeskommunen benytter i lærlingeordningen. Spørsmålene vil bli todelt, der en del tar for seg kompleksiteten rundt de formelle kontraktene og den andre delen vil belyse bedriftenes syn på arbeidet som fylkeskommunen gjør.

Til sist vil insentivteori bli brukt for å se på hvordan de økonomiske kompensasjonene fungerer i arbeidet med og skaffe til veie lære plasser, og hvordan Nord-Trøndelag fylkeskommune sin finansiering av dette fungerer. I undersøkelsen vil det bli sett på hvordan de rene økonomiske kompensasjonene er med og motiverer til bruk av ordningen.

## Kapittel 4. Metode

### Innledning.

I dette kapitlet følger en redegjørelse for to alternative forskningsstrategier, kvalitativ og kvantitativ metode. Deretter følger en presentasjon av valgt forskningsdesign. Valget er tatt for å få et godt nok datagrunnlag til drøftingen av min problemstilling. Videre vil jeg se på metoder for datainnsamling og dataanalyse som er benyttet i oppgaven. Til slutt drøftes reliabilitet og validitet og hvorfor disse er så viktige.

### 4.1 To alternative forskningsstrategier

I denne oppgaven har det vært to valg når det kommer til forskningsstrategier (Ringdal, 2012). Det finnes en kvantitativ og en kvalitativ forskningsstrategi. Kvantitativ tilnærming er strukturert, systematisk og går i bredden. Utbredelse og antall vektlegges. Kvantitativ tilnærming tar utgangspunkt i teori og tester hypoteser (Thagaard, 2013). Kvantitativ metode er basert på distanse mellom forsker og personer som deltar i prosjektet. Forskeren arbeider primært med talldata.

I kvalitativ metode er det vanlig med et tettere forhold mellom forsker og deltagere i prosjektet (Thagaard, 2013). Det legges større vekt på forskerens forståelse og tolkning av den informasjonen de får. Den kvalitative metoden er basert på tekster og visuell data.

Mehmetoglu (2004) mener at kvalitativ forskning starter ved at forskeren har behov for å forstå et fenomen. «*Kvalitativ forskning innebærer bruk av ulike datainnsamlingsmetoder og empirisk materiale – tekster basert på casestudie, personlig opplevelse, introspeksjon, livshistorie, intervju, observasjon, historie, interaksjon og det visuelle – som beskriver rutinemessige og problematiske momenter og meninger i menneskers liv*» (Mehmetoglu, 2004, s. 23).

### 4.2 Valg av forskningsstrategi

Valg av forskningsstrategi har falt på kvalitativ metode. Fokuset vil ligge på dokumentanalyse av primær og sekundærdata. Primærdata skal samles inn i form av en surveyundersøkelse. Hensikten med surveyundersøkelsene er ikke å generalisere på bakgrunn av statistiske løsninger, men å tolke og beskrive innholdet i en tekst, menneskers væremåte eller opplevelse av fenomen.



#### 4.2.1 Dokumentanalyse

Dokumentanalyse er en viktig metode innen kvalitativ forskning. Studier av dokumenter er forskjellige fra data forskeren selv har samlet inn fra felten, da dokumenter er skrevet for et annet formål enn det forskeren skal bruke det til (Thagaard, 2013). Dokumentene er altså data samlet inn i det formål at det skal brukes til noe annet. Eksempler på dette kan være offentlige skrifter som årsrapporter og stortingsmeldinger som forskeren bruker til å forske på i sitt prosjekt. Sekundærdata i forskningsprosjektet er hentet fra Nord Trøndelag fylkeskommune og er offentlige årsmeldinger fra Yrkesopplæringsnemnda. Dette er dokumenter med tekst og tall. Jeg velger ut de data fra dokumentene som er relevant for å besvare min problemstilling. Dokumentene inneholder data over antall inngåtte lærekontrakter, antall gjennomførte fagprøver hvert år. De består også av en rekke tiltak som er satt i gang og gjennomført / delvis gjennomført av fylkeskommunen de siste årene. Jeg har valgt å gå tilbake 8 år i tid, og har videre analysert dataene jeg har funnet, og fremstilt disse i en graf. Grafen viser svingninger i antall inngåtte lærekontrakter i perioden. I tillegg har jeg også sett på økonomiske insentiver som er initiert av fylkeskommunen.

#### 4.2.2 Survey

Oppgavens primærdata er hentet inn ved hjelp av en surveyundersøkelse. Surveyundersøkelse forbindes gjerne med kvantitativ metode, men i denne oppgaven skal talldataen brukes til å si noe generelt om holdninger, det skal ikke gjennomføres variasjons- eller regresjonsanalyser.

Målet med undersøkelsen er å skape en nyansert forståelse av det fenomenet som studeres. For å plukke ut respondenter benyttes det derfor ikke noen statistiske metoder. Det er derfor viktig at vi igjennom relevant utvelgelseskriterier finner de valgte respondentene som er de best egnede for å belyse problemstillingen (Mehmetoglu, 2004). Thagaard (2013) beskriver dette som et strategisk utvalg, de man velger ut personer / deltagere med egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemstillingen.

#### 4.2.3 Gjennomføring av survey

I kvalitativ forskning er det nødvendig å oppsøke personer med erfaring nok til å kunne belyse forskerens spørsmål. Respondentene i spørreundersøkelsen er derfor daglige/faglige ledere i lærebedrifter i Nord Trøndelag. Undersøkelsen ble sendt ut til 140 bedrifters mailadresse, disse representerer hele utvalget. 42 bedrifter hadde ikke gyldige mailadresser og mottok derfor ikke undersøkelsen. Da står vi igjen med 98 bedrifter. Disse er nå bruttoutvalget (Ringdal, 2013). Av de 98 som mottok undersøkelsen svarte 40 stykker. Dvs. at

undersøkelsen hadde et frafall på 58 stykk og nettoutvalget er 40 bedrifter. Dette tilsvarer en svarprosent på 40,40. Johannesen mfl.(2010) skriver at det neppe er gjennomført utvalgsundersøkelser der alle spurte responderer. Dette er det flere grunner til. Målet er å få høyest mulig svarprosent, men Johannesen mfl. (2010) mener at 30-40 prosent er vanlig. Samtidig mener han at mer enn 50 prosent er regnet som en bra svarprosent. Det er svært viktig å legge til rette slik at frafallet blir minst mulig.

Det ble lagt vekt på i undersøkelsen å velge bedrifter fra alle typer fagfelt. Det ble også forsøkt å sende undersøkelsen til like mange bedrifter i hvert av disse fagfeltene. Alle respondentene er anonyme.

Undersøkelsen besto av 21 spørsmål, med lukket svar. Det vil si spørsmål med faste svaralternativer. Spørsmålene var utformet slik at respondentene skulle angi i hvilken grad de var enige/uenige i spørsmålet. De kunne krysse av på: svært liten grad, liten grad, middels grad, stor grad og svært stor grad.

Hovedformålet med undersøkelsen var å kartlegge hvordan bedriftene stilte seg til å ha lærlinger ansatt og det formelle rundt dette. Hvilke faktorer som spiller inn på motivasjonen av å ta inn lærlinger i bedriften, samt bedriftenes syn på Nord-Trøndelag fylkeskommune sin innsats i oppfølgingen av bedriftene og lærlingene. Undersøkelsen kartlegger også de svarte bedriftenes størrelse, faglig retning og om de har lærlinger ansatt i dag. Ved noen av spørsmålene vil være interessante og "krysse to spørsmål" for å se forskjellene på to variabler. Dette er særlig interessant ved variabler som størrelse på bedrift, bransje og antall år de har vært godkjente lærebedrift. Ved bruk av krysstabeller kan vi se om det f.eks. er forskjeller blant svarene når vi sorterer etter størrelsen på bedriftene. Gir små bedrifter andre svar enn store, eller om det er noen spesielle mønstre i fordelingene (Johannesen mfl.2010)? Ut i fra de svarene vi får kan man for eksempel se om det er noen sammenheng i størrelsen på bedriften og responsen på økonomiske insentiver.

### **4.3 Reliabilitet og validitet**

Reliabilitet beskriver i hvor stor grad datainnsamlingen/databehandlingen er nøyaktig. Reliabilitet eller pålitelighet går på om gjentatte målinger med samme måleinstrument gir samme resultat (Ringdal, 2013). Vi skal samle inn data som er pålitelig. Ringdal (2013) sier også at høy reliabilitet er en forutsetning for høy validitet. Validitet handler om gyldigheten av de tolkningene undersøkelsene fører til (Thagaard, 2013). Vi skal «treffe»

problemstillingen med måleinstrumentet vi bruker. For å sikre en høy grad av reliabilitet kan må vi se på måten vi stiller spørsmål på, om det er i spørreskjema eller i dybdeintervju. Det er viktig å utvikle flere spørsmål om samme tema og spørre disse på forskjellige måter. Det er avgjørende at spørsmålene som stilles er gjennomtenkt av intervjuer. Om noen andre enn deg selv stiller spørsmålene eller taster inn svarene på data er det viktig at disse får riktig opplæring og instruksjoner på hvordan dette skal gjøres. Det er også nødvendig å foreta en kontroll av dataen. Vi må taste inn svarene riktig på data, krysse av riktig og ta stikkprøver for å få det så riktig som mulig.

Reliabiliteten i undersøkelsen skal være nøyaktig da det er brukt en undersøkelse som er nettbasert. Med det unngår man inntastingsfeil av data fra den som registrerer svarene. I undersøkelsen må alle spørsmål besvares før man kan gå videre. Slik unngår man at respondenten unnlater å svare på noen spørsmål. For å sikre en høy validitet var utformingen av spørsmålene viktig. Fokuset ble lagt på korte, men presise spørsmålsformuleringer, hvor det skulle være vanskelig å misforstå. Samtidig ble lignende spørsmål stilt på ulike måter for å få en riktigere fremstilling av virkeligheten.

## Kapittel 5. Dokumentstudien

### Innledning

I dette kapitlet skal det redegjøres for de formelle kravene både lærlinger og lærebedrifter må tilfredsstillere for å starte et læreforhold. Opplæringsloven regulerer i stor grad innholdet i lærlingenes opplæring og forhold som skal være på plass for å sikre en læreperiode som tilfredsstillende læreplan. Fylkeskommunen som skoleeier godkjenner lærebedriftene samt kontraktene bedriften inngår med lærlingene. Det er også fylkeskommunens ansvar å tilby elever opplæring om de ikke skulle finne en bedrift å fullføre utdannelsen sin i.

Fylkeskommunen skal også stimulere bedriftene til inntak av lærlinger. I den forbindelse blir også de økonomiske insentivene presentert i dette kapitlet..

Regjeringen har også sett viktigheten av rekruttering til yrkesfagene og har iverksatt en rekke tiltak på nasjonalt nivå for å kartlegge mulige svar og løsninger på den lave gjennomføringsandelen av yrkesfag elever. Det vil i dette kapitlet bli presentert tidligere forskning på nasjonalt nivå.

### 5.1 Hvem er lærlinger og hva har de krav på?

For å kunne kalle seg lærling må man ha skrevet en lærekontrakt med sikte på fag eller svenneprøve (Opplæringsloven, 1998 kapittel 4 § 4-1). Lærlingen er arbeidstaker i bedriften med de rettigheter og pliktene som følger med. Samtidig som lærlingen er arbeidstaker i bedriften og skal utføre arbeidsoppgaver for arbeidsgiver, har lærlingen krav på opplæring i samsvar med lærekontrakten og opplæringskontrakten som partene har inngått (Opplæringsloven, 1998 kapittel 4, §4-2). Kontrakten er kun gyldig etter godkjenning fra Fylkeskommunen. Denne kontrakten skal være skriftlig inngått og det skal komme tydelig frem hvem i bedriften som har ansvaret for de ulike delene av opplæringen. Det er lærebedriften som skal legge planen for opplæringen og det skal sikres at lærlingen får en opplæring som tilfredsstillende de kravene som er satt i læreplanen. Bedriften skal sørge for et godt læremiljø og når læretiden er slutt har bedriften ansvar for å melde lærlingen opp til fag/svenneprøve. Det finnes to typer lærlinger, vi har lærlinger med og uten ungdomsrett. Innen utgangen av året man har fylt 24 år har man normalt sett krav på opplæring i 5 år i strekk. Det kan godkjennes 6 år om opplæringen helt eller delvis blir gitt i bedrift. Lærlinger som faller utenfor disse rammene er uten ungdomsrett.

## 5.2 Hvordan blir man lærebedrift?

Når en lærling skal fullføre sin utdanning hos en bedrift, stilles det visse krav til den bedriften hvor opplæringen skal utføres. Det er Fylkeskommunen som godkjenner bedrifter. Disse bedriftene kan være både offentlige og private. Før fylkeskommunen godkjenner bedriften skal bedriften vurderes av yrkesopplæringsnemnda (Opplæringsloven 1998, kapittel 4, § 4-3).

Nord Trøndelag fylkeskommune har i tillegg til opplæringsloven tilført en del punkter i sin liste over kravene som blir stilt ovenfor godkjente lærebedrifter. De legger ekstra vekt på interne kvalitetssikringssystemer innad i bedriften. I dette systemet inngår planlegging og vurdering underveis. Derfor ønsker de årlige rapporteringer om opplæringen fra lærebedriftene. Lærebedriftene rapporterer til sine opplæringskontorer som igjen rapporterer til Fylkeskommunen.

Opplæringsloven stiller også krav om faglig leder. Bedriften skal ha en eller flere ansatt som er faglig ansvarlig ovenfor lærlingen. Denne personen må være faglig kvalifisert og ansvaret ligger på denne personen at opplæringen blir gjennomført i tråd med opplæringsloven (Opplæringsloven 1998, kapittel 4, § 4-3).

Utover dette må bedriften sende inn en formell søknad. Søknaden er på en side og består av felter som må fylles ut.

### 5.2.1 Krav til faglig leder.

Departementet presiserer i rundskriv datert 13.02.1995 hva som legges i begrepet faglig kvalifisert når det kommer til opplæringsansvarlig i bedrift. I utgangspunktet skal vedkommende ha avlagt fag-/svenneprøve i faget. Vedkommende kan også ha mesterbrev. Mangel på en av de tidligere nevnte kan kompenseres med lang praksistid i faget. Man regnes også som faglig kvalifisert om man har adekvat høyere utdanning i faget. Her vil det f.eks. være en sykepleier som har ansvaret for en lærling i omsorgsarbeid eller en byggingeniør som har ansvar for en tømmerlærling. Det er den faglige lederen som skal overvåke lærlingen. Som tidligere nevnt er det faglig leder som sørger for at opplæringen blir gjennomført i tråd med opplæringsloven. Det er imidlertid ikke sånn at faglig leder nødvendigvis er den som står for den daglige opplæringen i bedriften. Det kan være andre ansatte som fungerer som instruktører i hverdagen. Disse instruktørene stilles det ingen formelle krav til, men det er allikevel faglig leder som har ansvaret for at lærlingen får den opplæringen hun eller han har

krav på. Også faglig leder må godkjennes av Fylkeskommunen og søknadsskjemaet består av en side punkter som vedkommende må fylle ut.

### **5.2.2 Fylkeskommunens ansvar**

Det er ikke bare lærebedriftene som har ansvar og oppgaver. Fylkeskommunen har i tillegg til å godkjenne faglige ledere, lærebedrifter og lærekontrakter en rekke andre ansvarsområder. Det er et stort og viktig ansvar å følge opp bedriftene. Det kan dukke opp relevante saker som har betydning for fag og yrkesopplæringsnemnda, disse skal fylkeskommunen legge frem. Hvis lærlingen står uten tilbud om læreplass når formidlingen er avsluttet, men har rett til videregående opplæring har fylkeskommunen plikt til å tilby alternativ opplæring i skole i et lærefag som bygger på det vk 2 du har gjennomført. Fylkeskommunen kan også tilby opplæring i skole i andre fylker. Som på lik linje med lærlinger avsluttes dette løpet vanligvis med fag- eller svenneprøve, den samme prøven som for lærlinger.

*Hvis du takker nei til tilbud fra en lærebedrift som du er blitt formidlet til av fylkeskommunen, har du ikke krav på tilbud om ny læreplass eller tilbud om opplæring i skole samme skoleår. Det kan også gjelde om du takker nei til en læreplass i et annet fylke enn det du bor i.*

(Vilblino 2005-2014, 4. avsnitt)

### **5.3 Avlønninger og tilskudd ved lærling i bedriften**

Lærlingen lønnes etter gjeldende tariff i de forskjellige fagretningene. Lærlingen får som regel mindre lønn i starten av læretiden enn i slutten. Fylkenes informasjonstjeneste for søkere til videregående opplæring (Vilblino 2005-2014, opplæring og verdiskapning) har delt inn lærlingeløpet i opplæring og verdiskapning. Med verdiskapning menes det at lærlingen produserer noe for bedriften som gir bedriften inntjening. Opplæringen vil naturlig nok skje igjennom hele læretiden med vil være størst i starten av lærlingeløpet. Lønnen skal fremkomme i arbeidskontrakten men ofte opererer bedriftene med en avlønning som gir lærlingen 30 % av den lønnen en ferdig utdannet har det 1. halvåret av læretiden. Lønnen øker ofte til 40 % det 2. halvåret, 50 % det 3. halvåret og 80 % det 4. halvåret. Det blir gitt forskjellig tilskudd til bedriftene for lærlinger med og uten ungdomsrett. For lærlinger med ungdomsrett blir det kun gitt tilskudd for opplæringsdelen. Bedriftene får et tilskudd på kr. 4.998,- pr. mnd., noe som tilsvarer kr. 119.952,- på 2 år. For lærlinger uten ungdomsrett mottar bedriften kr. 3.065,- pr. mnd. Eller kr. 73.560,- på 2 år (Utdanningsdirektoratet, 2013, tilskudd).

## 5.4 Hvordan blir man lærling?

For elever i den videregående skolen foregår søkeprosessen igjennom vigo.no. Søknadsfristen før lærlinger er 1. februar. Du har ingen garanti til å få læreplass, det er bedriften som avgjør om de vil ta inn lærlinger og i tilfelle hvilke kandidat de ønsker til bedriften

Da det til syvende og sist er bedriften som avgjør om de ønsker en lærling er det viktig at de som ønsker læreplass selv tar kontakt med aktuelle bedrifter for å selge seg inn. Det kan tenkes at bedriftene har lettere for å ta inn en lærling om de kjenner til vedkommende fra før. Her kan det være snakk om arbeidsutveksling mens eleven fortsatt går på skole. Det er flere søkere i Nord Trøndelag som ender opp uten læreplass selv om tallene viser at antallet inngåtte kontrakter er høyere enn antall søkere. Her blir læreplassene tatt av personer som skaffer seg læreplasser selv, gjerne de som står uten rett til videregående opplæring. Der er gjerne snakk om voksne mennesker som ønsker å fullføre sin utdanning.

## 5.5 Tiltak gjort av fylkeskommunen.

Sektor for utdanning og fagskolene legger hvert år frem en rapport for å kartlegge fjorårets tiltak og resultater (Årsmelding,2010). Fylkeskommunen som skoleeier tar for seg både rekruttering til studiesteder/retninger, samt inngåelsen av lærekontrakter. I rapportene beskriver fylkeskommunen hovedforutsetninger og satsinger. Utviklingsmålene legges frem og blir vedtatt i Fylkestinget.

I årsmeldingen 2011 for sektor utdanning og fagskolene ved Nord-Trøndelag fylkeskommune, var det flere utviklingsmål som ble vedtatt. Utviklingsmålene skal omhandle både undervisningen i den videregående skolen og opplæring i bedrift. Av punktene som omhandler lærlinger kan nevnes: reduksjon i heving av lærekontrakter, forbedring av karakterer på fag- og svenneprøver. For å nå disse målene må det fokuseres på økt planlegging, tilbakemelding og vurdering mellom lærling og instruktør og økt kvalitet på opplæringen i bedrift. Fylkeskommunen skal her bidra med veiledning og kompetanseheving. De overnevnte punktene er gjennomgående i årsmeldinger for andre år. Utviklingsmålene ble laget i forbindelse med samfunnskontrakten som blir omtalt senere i kapitlet.

Nord-Trøndelag fylkeskommune har et samarbeid med både NAV og Sør-Trøndelag fylkeskommune. Målet er å tilby et felles opplæringstilbud innen «små» yrkesfag. Samtidig kommer det frem at det er mangel på læreplasser i Nord-Trøndelag, noe som gjør at elevene

kan velge et tredje år på skolen som et alternativ tilbud, men dette er det et fåtall som takker ja til.

Nord-Trøndelag fylkeskommune gjennomførte i 2009 en undersøkelse blant lærlingene i fylket og har i 2010 jobbet med å opprettholde og videreutvikle kvaliteten på arbeidet de gjør på flere områder (Årsmelding, 2010). Fylkeskommunen jobber aktivt for å gjennomføre veiledning og oppfølgingsbesøk både hos opplæringskontor og i bedriftene. Her er også rapportering og veiledning viktig. Det er erfaringene fylkeskommunen gjør som setter i gang større tiltak. I 2010, 2011, 2012 og 2013 ble det avholdt både lærlingesamling og kurs for faglig leder/instruktør i bedrift.

I 2010 var det 571 lærebedrifter som har godkjenning etter kunnskapsløftets læreplan og fylket tilbyr opplæring i 79 ulike fag (Årsmelding, 2011).

#### **5.5.1 Samfunnskontrakten**

Den første samfunnskontrakten innenfor videregående opplæring ble inngått i forbindelse med Reform 94. Den nye samfunnskontrakten for flere læreplaner ble inngått 13. april 2012. Kontraktens overordnede mål er å fremskaffe flest mulig læreplaner til elever som måtte ønske det. Læreplanene skal forplikte både privat og offentlig sektor til å forankre fagopplæring i alle relevante bransjer og sektorer. Av resultatmål er det spesielt fokusert på at antall godkjente lærekontrakter skal øke med 20 % i 2015 i forhold til utgangen av 2011. Tallene for 2011 viser 665 inngåtte kontrakter, noe som betyr at det i 2015 skal inngås 798 lærekontrakter for å oppnå ønsket mål i Nord-Trøndelag (Årsmelding 2011).

I samfunnskontrakten konkretiseres også fylkeskommunenes ansvar, som skoleeiere for videregående opplæring og ansvaret for oppfyllelse av unge og voksnes rett til videregående opplæring. Fylkeskommunen vurderer hvordan formidling til lærebedrifter kan skje på et så tidlig tidspunkt som overhode mulig. I Nord-Trøndelag innførte fylkeskommunen i 2006 et kvalitetsutviklingssystem. Ved bruk av verktøy i dette systemet skal det være mulig å fange opp styrker og utfordringer for utdanningssektoren. Målet er å analysere funn for så å kunne sette i gang konkrete tiltak for å styrke utfordringsområdene. Nord-Trøndelag fylkeskommune har jobbet med utviklingsmålene fra 2010/2011 hvor rådgiving, oppfølging, kvalitet i opplæringen og arbeid for flere læreplaner har vært de viktigste punktene.

Tidligere har fylkeskommunen jobbet med prosjekter som: Flere igjennom og Ny Giv.



### 5.5.2 Styringstiltak

Hvert år legger fylkesutdanningssjefen frem styringstiltak for fagopplæring i bedrift. Styringstiltakene har vært like over flere år, sist behandlet i sak 4/14 ved yrkesopplæringsnemnda i Nord-Trøndelag (sak 4/14)

Utdrag fra denne saken følger nedenfor

-Ordningen med at det kan søkes om midler til å forebygge heving eller tiltak for permitterte lærlinger videreføres.

-Bonus på kr. 10.000,- for formidling innen 15.07.

-Tilskudd til opplæring av lærlinger og lærekandidater med særskilte behov:

- Ordningen med kr. 50.000,- i ekstra tilskudd til bedrifter som tar inn lærekandidater med ungdomsrett videreføres.
- Fylkeskommunen gir en garanti på 70 % av satsene for Utdanningsdirektoratets tilskudd til ekstra veiledning.
- Ordningen med basistilskudd 2 til voksne lærekandidater videreføres.

-Stimuleringstilskudd til bedrifter som tar inn lærlinger og lærekandidater som er vanskelig formidlingsbare:

- Det planlegges å åpne opp for søknader om midler til opplæring av enkeltsøkere eller en gruppe av søkere.
- Løsninger med oppstart med elevstatus og målsetting om læreplass kan være aktuelle.

## 5.6 Tidligere forskning

### 5.6.1 Lærlinger og behovet for arbeidskraft i bedriftene.

Håkon Høst leverte i 2008 en rapport for Utdanningsdirektoratet der man tar for seg en del sentrale trekk ved fag- og yrkesutdanningen (VET) i Norge. Høst (2008) skriver at lærlingeordningen i større og større grad blir forstått som en utdanningsordning, på lik linje med annen videregående utdanning for ungdom. Men som lærling er man helt og holdent (i privat sektor) avhengig av prosesser og produksjon, noe som igjen fører til at lærlingene blir en del av de kapitalistiske arbeidsforholdene. Dette resulterer i at inntak av lærlinger henger sammen med den enkelte bedriftens behov for mere arbeidskraft. Høst (2008) henviser til Tyskland og tyske bedrifter. Under nedgangskonjunktur har tyske bedrifter utelukkende respondert positivt på myndighetenes anmodning om å opprettholde sine opplæringsaktiviteter, selv om det er dårligere tider.

Det har blitt tatt en rekke politiske grep for å styrke lærlingeordningen i Norge siden 1990-tallet. Det har vært en ekspansjon av antall lærefag. Lærlingeordningen ble startet i 1952, den gang gjeldende for 6 lærefag. Utviklingen har vært enorm og i dag er det ca. 195 ulike lærefag i Norge.

### **5.6.2 Konjunktursvingninger og stabile lære plasser**

Under Reform 94 i Norge ble det gjort store omstillinger innenfor lærlingeordningen. Det ble lagt særlig vekt på stabil tilgang på gode lærlingeplasser. Samtidig ble fokuset rettet på hvordan en kunne forhindre at store konjunktursvingninger kunne destabilisere disse. Man la derfor vekt på at lærlingeordningen skulle være en utdanningsordning ikke en rekruttering i forhold til bedriftenes egne forventede behov.

Høst (2008) illustrerer sammenheng mellom arbeidsledighet og inngåtte lærekontrakter. Her ser vi at det i perioder med flere inngåtte lærekontrakter enn normalt, er et stramt arbeidsmarked (få ledige). I perioder med minskende arbeidsledighet er det stor vekst i antallet nye lærekontrakter, mens det i perioder med økning i arbeidsledigheten er det en nedgang i antall inngåtte lærekontrakter.

Høst (2008) konkluderer i sin rapport at Reform 94 ikke klarte å stabilisere problemene rundt konjunktursvingninger. I 2008 var konjunkturavhengigheter minst like sterk som tidligere. Lærlingeordningen er derfor fortsatt å betrakte som en rekrutteringsarena og underlegges arbeidslivets konjunkturer, selv etter Reform 94.

### **5.6.3 Veiledning og status**

Det har i kunnskapsløftet blitt satt et stort fokus på yrkes- og utdanningsveiledning. På nasjonalt nivå er rådgivningstjenesten rustet opp. Det er også satt høyere utdanningskrav til rådgivere.

Høst (2008) skriver i sin rapport at statusen på lærlingeordningen er relativt stabil blant ungdom. Dette forklares med andelen 18-åringer som søker seg i lære har vært stabil over lang tid. Lærlingeordningen har allikevel fått økt status i samfunnet, noe som vises igjennom økt ressurstilgang og etterspørselen etter lærlinger fra bedriftenes side.

Utover 1990-tallet ble formidling av lærlinger en stor del av fylkeskommunens oppgaver, dette fordi det på 90-tallet ble pålagt fylkeskommunen å komme med et tilbud om alternativ opplæring til de elevene som ikke fikk lærekontrakter.

#### 5.6.4 Indikatorrapport på Samfunnskontrakten pr .2014

Som tidligere nevnt ble det i 2011 nedfelt en målsetning i samfunnskontrakten om at antallet inngåtte lærekontrakter innen 15. oktober 2015 skal øke med 20 % sammenlignet med utgangen av 2011. Slik som tallene foreligger pr 1. oktober 2013 hadde antall inngåtte lærekontrakter steget fra nullpunktsnivået 2011 som var 18 283 til 18 679 i03 på landsbasis (Utdanningsdirektoratet, 2014). I denne perioden svarer dette til en vekst på 2,17 %, en veksttakt som skulle tilsi at målet på 20 % er svært vanskelig å nå. Hvis man skal nå målet med en økning på 20 % må det fra 1.oktober 2013 til 1. oktober 2015 tegnes over 3000 nye lærekontrakter i Norge.

Hvis man tar utgangspunkt i situasjonen i Nord-Trøndelag i utgangen av 2011 burde man ha hatt en økning i antall lærekontrakter fra 665 til 798 i utgangen av 2015. Veksten tilsvarer en økning i antall lærekontrakter på 133 stykker. Vi ser i midlertid at veksten i antall lærekontrakter fra 2011 til 2013 har vært på beskjedene 19 kontrakter, slik at det også i Nord-Trøndelag vil være svært krevende å nå den fastsatte målsetningen.

## 6 Survey

### Innledning

I det følgende kapitlet blir resultatene av oppgavens survey presentert. Som tidligere nevnt i kapitlet om metode ble undersøkelsen sendt ut til 140 godkjente lærebedrifter i Nord-Trøndelag. Av utvalget viste det seg at 42 epost adresser var inaktive, noe som vil si at 98 bedrifter mottok spørreskjemaet. Av disse 98 ble det mottatt 40 svar. Svarene fra undersøkelsen er fordelt på 11 ulike fagområder, derav bygg og anleggsbransjen som største respondent (22,5 % av mottatte svar).

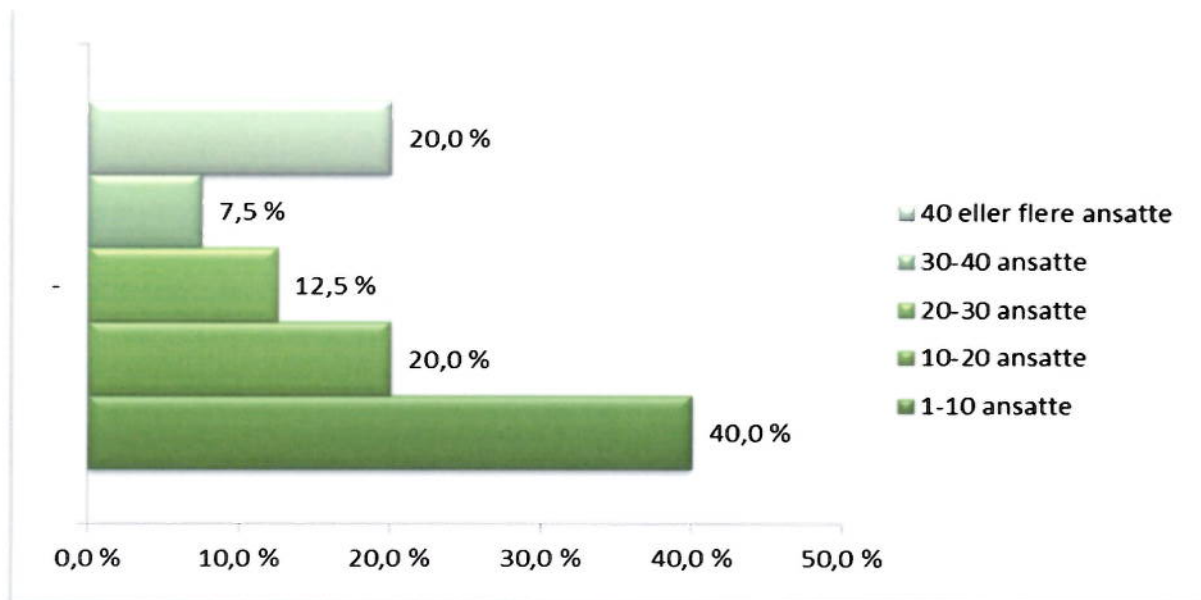
### 6.1 Resultatet

Under følger en presentasjon av spørsmålene og de svarene respondentene ga.

#### 6.1.2 Hvor mange ansatte er det i din bedrift?

Innledningsvis i undersøkelsen ble respondentene bedt om å oppgi antall ansatte i sin bedrift. Spørsmålet ble stilt for i analysen å kunne se om det er forskjeller eller likheter i svarene fra bedrifter i samme størrelse. Ut fra de svarene som ble mottatt var fordelingen på antall ansatte som følger:

Figur 6.1

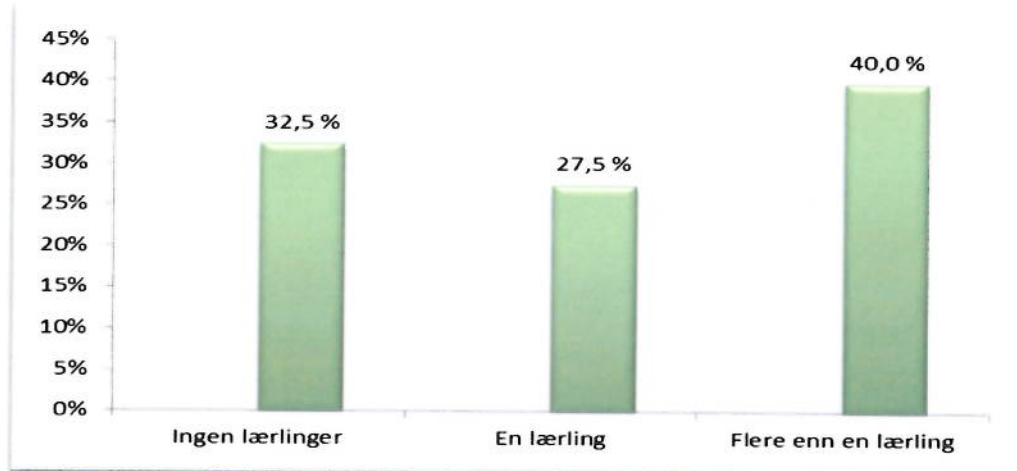


Vi ser at 40 % av bedriftene som har svart er bedrifter med 1-10 ansatte. 60 % av bedriftene er under 20 ansatte. Den minste gruppen som har respondert på undersøkelsen er bedrifter med 30-40 ansatte.

### 6.1.3 Har du en eller flere lærlinger i din bedrift nå?

Videre ble det spurt om hvorvidt bedriften hadde en eller flere lærlinger pr i dag. Der viser svarene at 40 % av bedriftene som svarte på undersøkelsen har flere enn en lærling ansatte pr i dag. 32,5 % har ingen lærlinger i dag, selv om de er godkjente lærebedrifter.

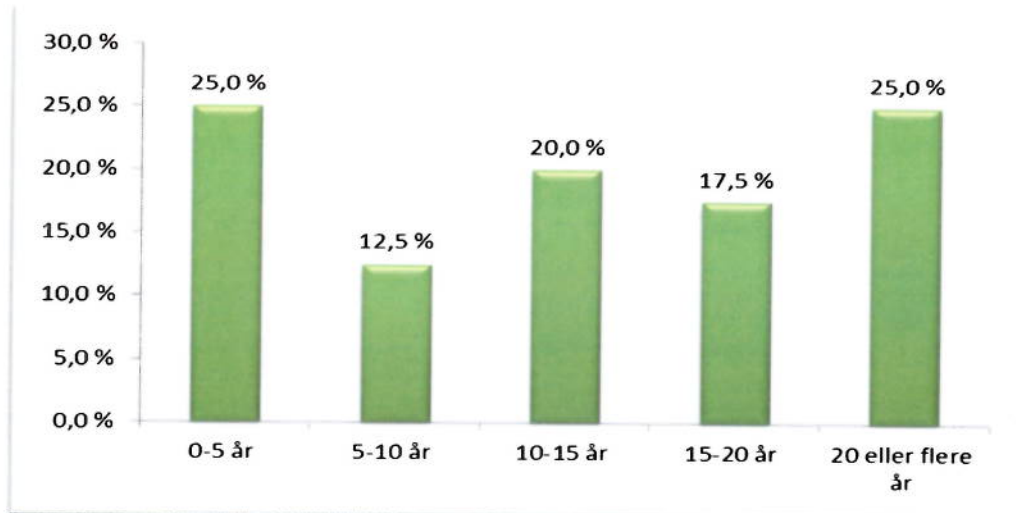
Figur 6.2



### 6.1.4 Hvor lenge har dere vært godkjent lærebedrift?

Det var også et ønske å se hvor lenge bedriftene hadde vært godkjente lærebedrifter.

Figur 6.3

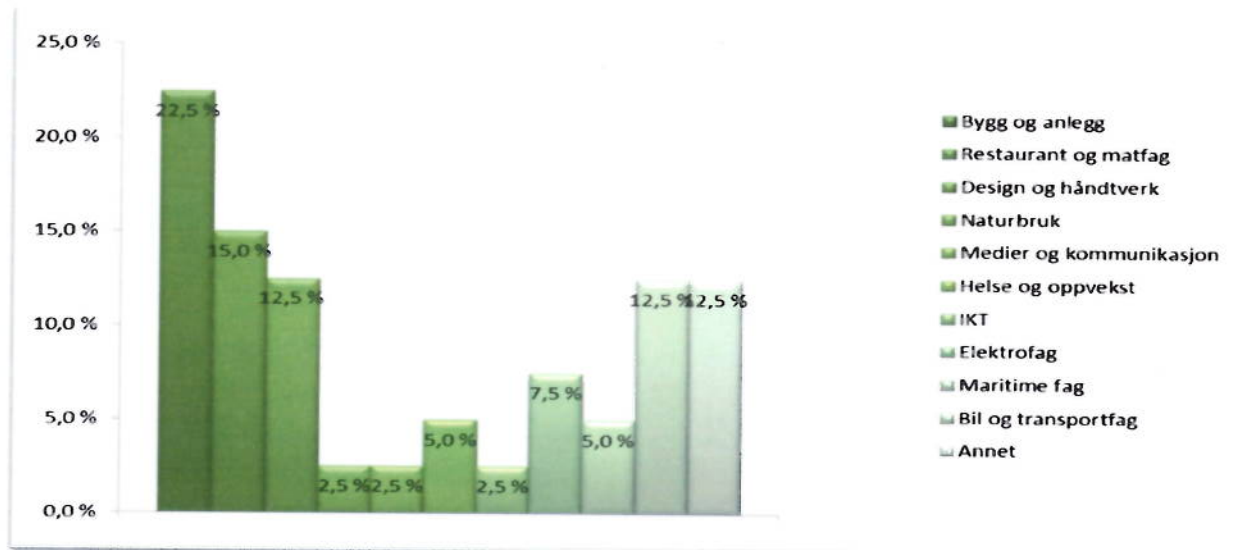


### 6.1.5 I hvilken bransje tilhører din bedrift?

Selv om undersøkelsen ble forsøkt sendt ut til like mange bransjer var det stor forskjell fra bransje til bransje på responsen. Bygg og anleggsbransjen kom ut som den største av

respondentene og sto for 22,5 % av svarene. De med lavest respons ut i fra bransjefordeling er naturbruk, medier og kommunikasjon og IKT. Disse sto for 2,5 % av svarene hver.

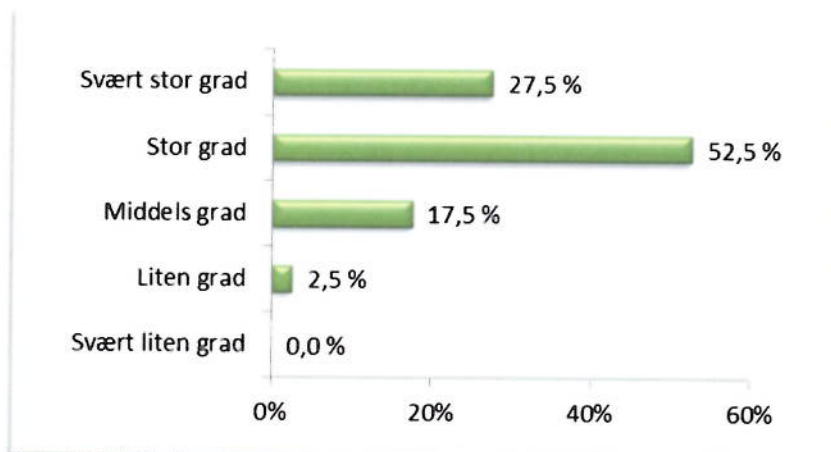
**Figur 6.4**



#### **6.1.6 I hvilken grad oppleves det som positivt for bedriften å ha lærlinger?**

Deretter ble respondenten bedt om å svare på i hvilken grad bedriften opplever det som positivt å ha lærlinger. Ut i fra svarene er følgende fordeling gitt:

**Figur 6.5**

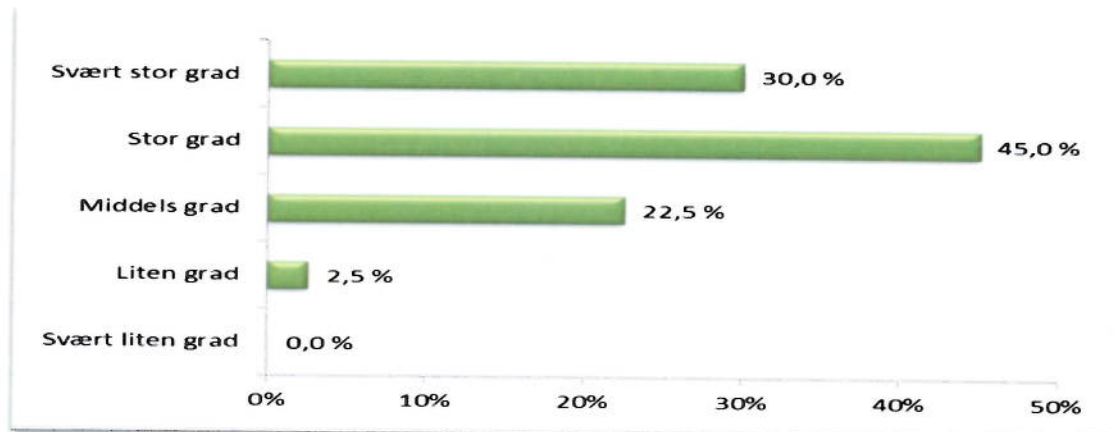


Her ser vi bl. annet at 97 % av respondentene mener det i middels eller større grad opplever det som positivt. Men vi ser også at det er en marginal andel som anser det som lite positivt å ha lærlinger. Hvorav 2,5 % har respondert at de i liten grad opplever det som positivt å ha lærlinger i bedriften. Dette kan tyde på at det å ha lærlinger jevnt over ansees som positivt, til dels svært positivt.

### 6.1.7 I hvilken grad er det kultur for å ta inn lærlinger i din bedrift?

I denne sammenheng ble også respondentene forespurt om bedriftskulturen til å ta inn lærlinger. Her kan man også se at 97,5 % ser på det i middels eller større grad å være en del av bedriftskulturen i det å ha lærlinger.

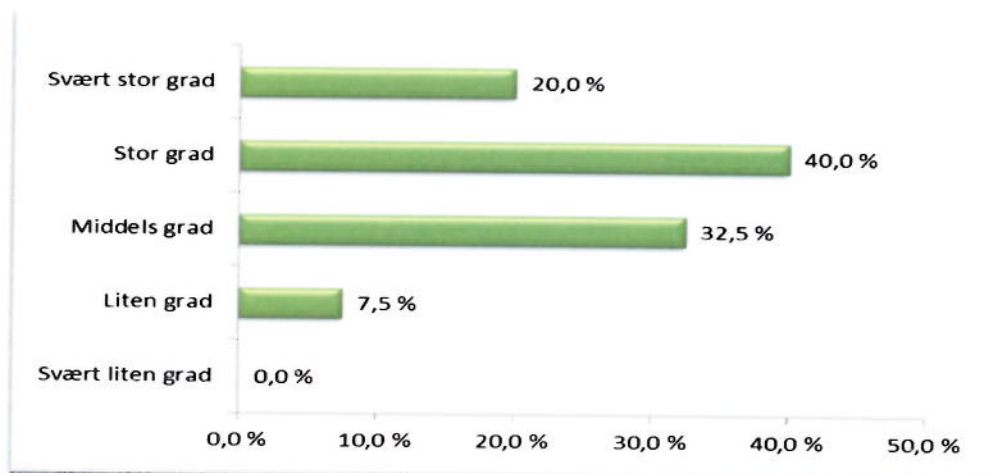
Figur 6.6



### 6.1.8 I hvilken grad motiveres din bedrift til å ta inn lærlinger på bakgrunn av ønsket om å videreformidle kunnskap?

En stor del av denne oppgaven går på å kartlegge hvilke faktorer som motiverer bedriftene til å ta inn lærlinger. Er det kun en økonomisk motivasjon, bedriftskultur eller er det et genuint ønske å videreformidle kunnskap? Tilfredsstilles bedriftene av å bidra i å forme unges fremtid? Med undersøkelsen formål om å se på bedriftenes motivasjon for lærlinger ble det gitt et spørsmål om hvorvidt det å ta inn lærlinger ble gjort med et ønske om å videreformidle kunnskap. Her ser vi at 92,5 % av respondentene ser på dette som en viktig del av lærlingeforholdet.

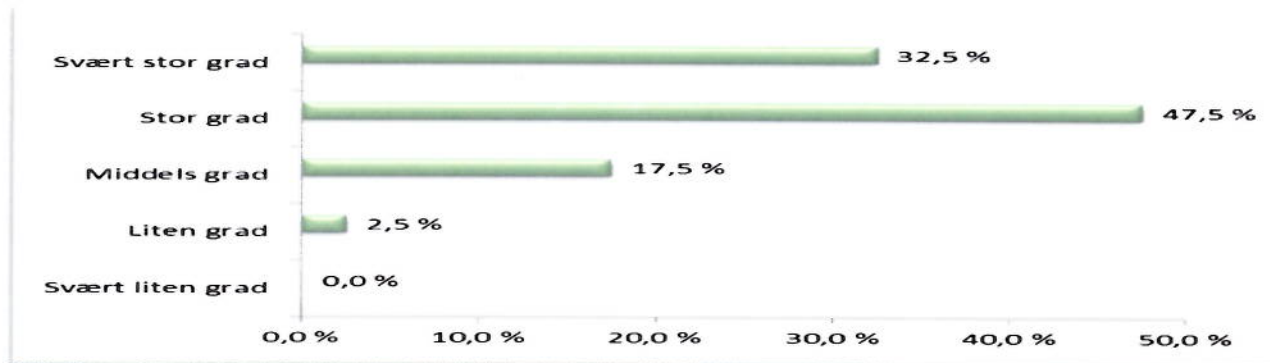
Figur 6.7



### 6.1.9 I hvilken grad blir det sett på som motivasjon i bedriften at lærlingene presterer godt på fag/svenneprøver?

Deretter ble respondentene spurt om gode resultater på lærlingenes fag/svenneprøver fungerer som motivasjon. Av de 40 svarene som ble mottatt var fordelingen mellom liten, middels, stor og svært stor grad følgende:

Figur 6.8

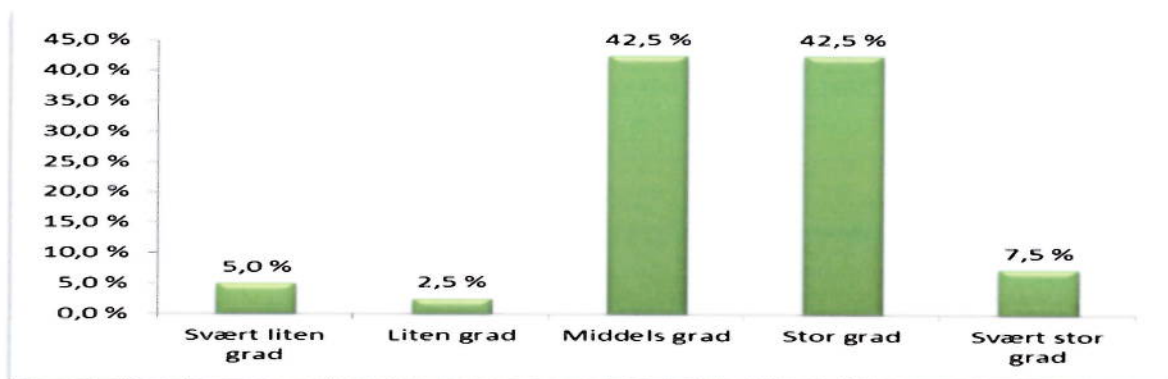


### 6.1.10 I hvilken grad opplever dere at lærlinger selv oppsøker bedriften i jakt på læreplass?

En viktig del av undersøkelsen har vært å kartlegge hvordan lærlingene finner lærlingeplass og hvordan Nord-Trøndelag fylkeskommune opptrer som formidler i denne sammenheng.

På spørsmål om lærlingene selv oppsøker bedriften på jakt etter læreplass bruker respondentene hele skalaen for å avgi sine svar. En fremstilling over fordelingen i svarene presenterer i det følgende. Spørsmålet ble stilt med den hensikt å se hvordan innsatsen til Nord-Trøndelag fylkeskommune er i rekrutteringsprosessen av elever til bedrifter. Da fylkeskommunen har et mål om og i 2015 skal inngå 798 lærekontrakter må man tro at de i stor grad bidrar med formidlingen. Fra undersøkelsen ser vi imidlertid at 92,5 % av bedriftene opplever at lærlingene selv i middels, stor og svært stor grad finner læreplassene.

Figur 6.9

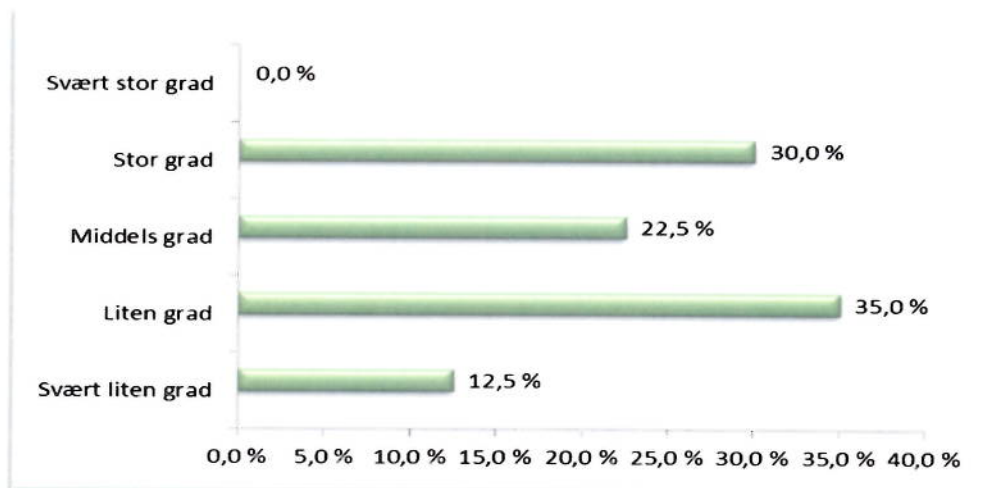




### 6.1.11 I hvilken grad opplever dere at formidling av lærlinger skjer med hjelp av fylkeskommunen?

Når det kommer til fylkeskommunens innsats mener 52,5 % av bedriftene at fylkeskommunen bidrar i stor og middels grad. Samtidig ser vi at 47,5 % mener fylkeskommunen bidrar liten og svært liten grad. Ingen har svart at de bidrar i svært stor grad.

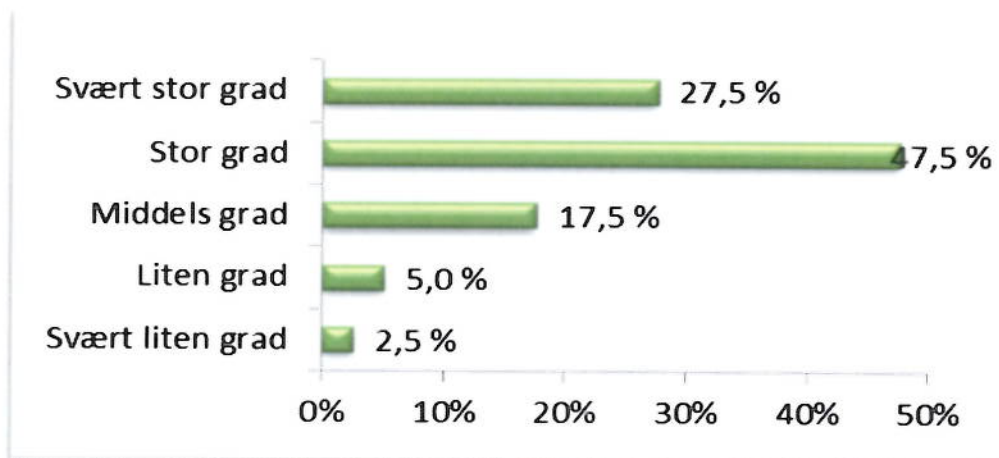
Figur 6.10



### 6.1.12 I hvilken grad jobber din bedrift for å oppfylle de kravene fylkeskommunen har for å være godkjent lærebedrift?

I forbindelse med lærlingeordning foreligger det en rekke lovkrav og andre forhold som må være på plass for å bli godkjent lærebedrift. Det ble derfor spurt om i hvilken grad bedriftene jobber for å oppfylle de kravene som fylkeskommunen har satt.

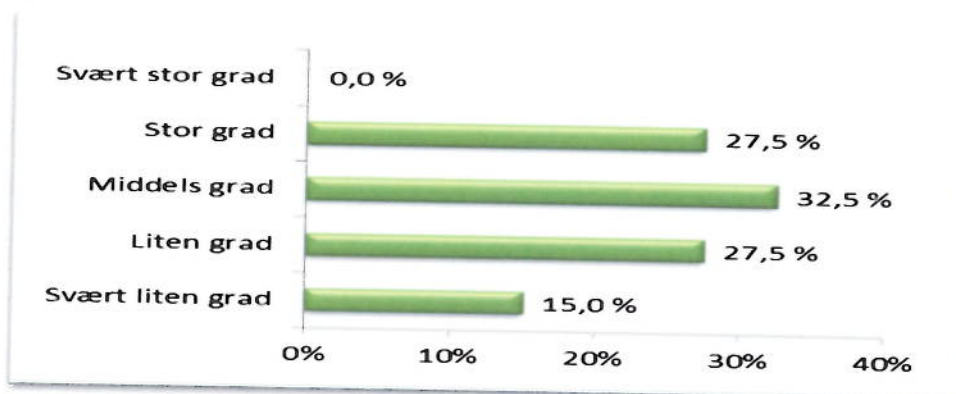
Figur 6.11



### 6.1.13 I hvilken grad føler du at Nord-Trøndelag fylkeskommune bidrar med veiledning og oppfølging for å øke kvaliteten på opplæring i bedriften?

Knyttet til det å være godkjent lærebedrift har Nord-Trøndelag fylkeskommune et ansvar for å bidra med veiledning og oppfølging for å øke kvaliteten på opplæringen. I spørreundersøkelsen ble det derfor inkludert et spørsmål knyttet til bedriftenes syn på veiledningen og oppfølgingen som mottas. Svarene spriker fra svært liten grad til stor grad.

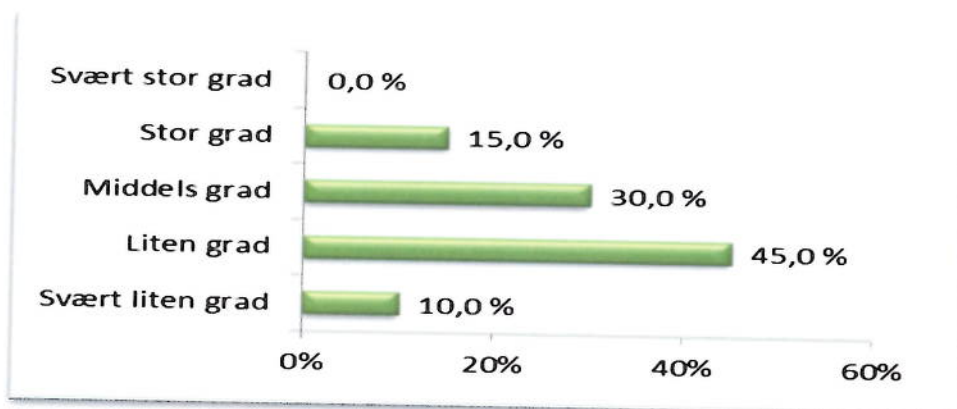
Figur 6.12



### 6.1.14 I hvilken grad føler du at arbeidet med å ha en lærling i bedriften er en begrensning for å inngå lærekontrakter?

Samtidig som fylkeskommunen må gjøre en innsats i forhold til lærlingeordningen er det også et ressursspørsmål hos bedriftene i forhold til ekstra arbeidsbelastning med det å ha lærlinger i form av opplæring osv. I spørsmålstillingen som ble benyttet ble respondentene spurt om ekstra arbeid med lærlingen ble ansett for å være en begrensning for å inngå lærekontrakter. Svarene fordelte seg fra svært liten grad til stor grad. Med hovedtyngden av svarene fra liten til middelsgrad.

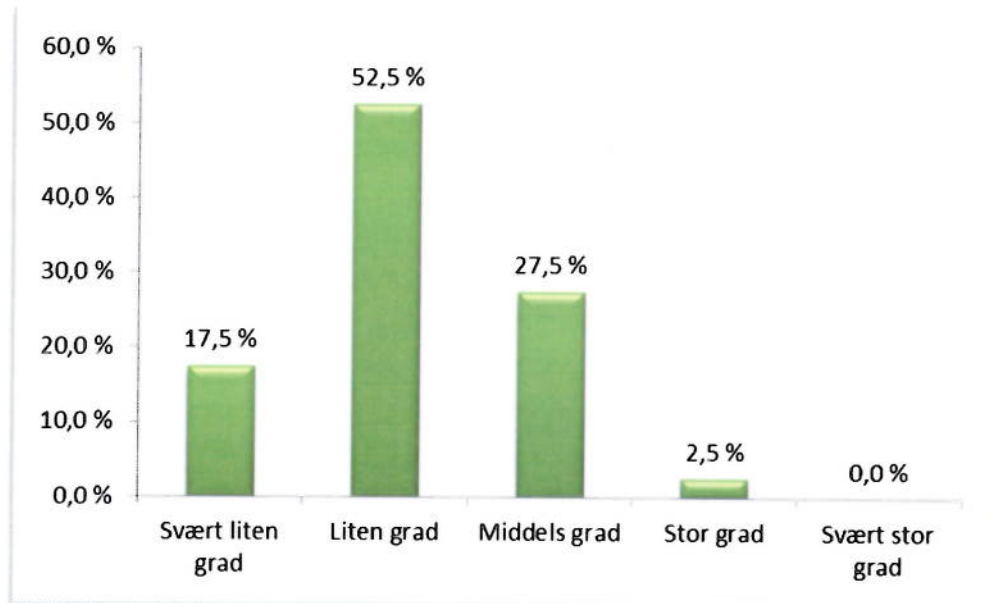
Figur 6.13



### 6.1.15 I hvilken grad synes din bedrift papirarbeidet med å bli godkjent lærebedrift er vanskelig?

Som tidligere nevnt i oppgaven må fylkeskommunen godkjenne både bedriften og bedriftens faglige leder før man kan godkjennes som lærebedrift. Disse prosessene er av formell karakter som gjenspeiles i gjennom papirarbeid og kontraktsinngåelse. I undersøkelsen ble det derfor spurt om hvorvidt papirarbeidet med å bli godkjent lærebedrift ansees som vanskelig.

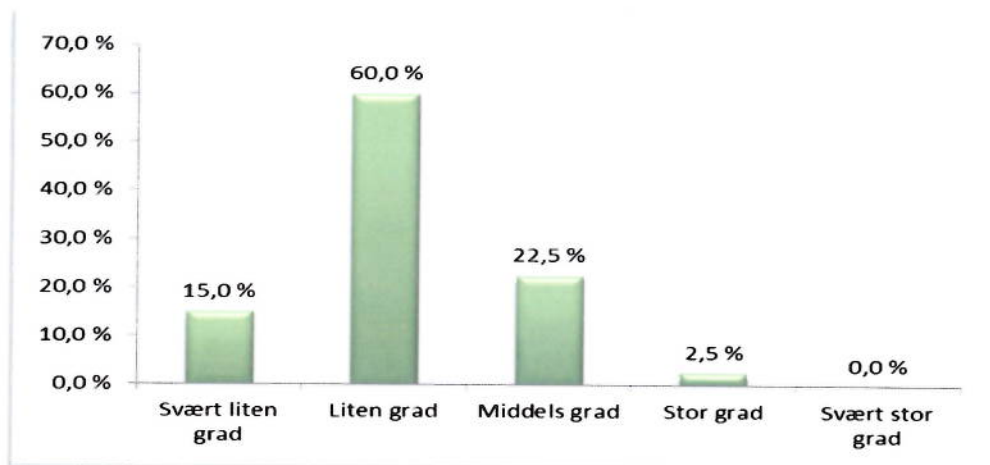
Figur 6.14



### 6.1.16 I hvilken grad føler du prosessen med å godkjenne faglig leder i bedriften er vanskelig?

Videre ble respondentene spurt om i hvilken grad prosessen for å godkjenne faglig leder også ansees som komplisert.

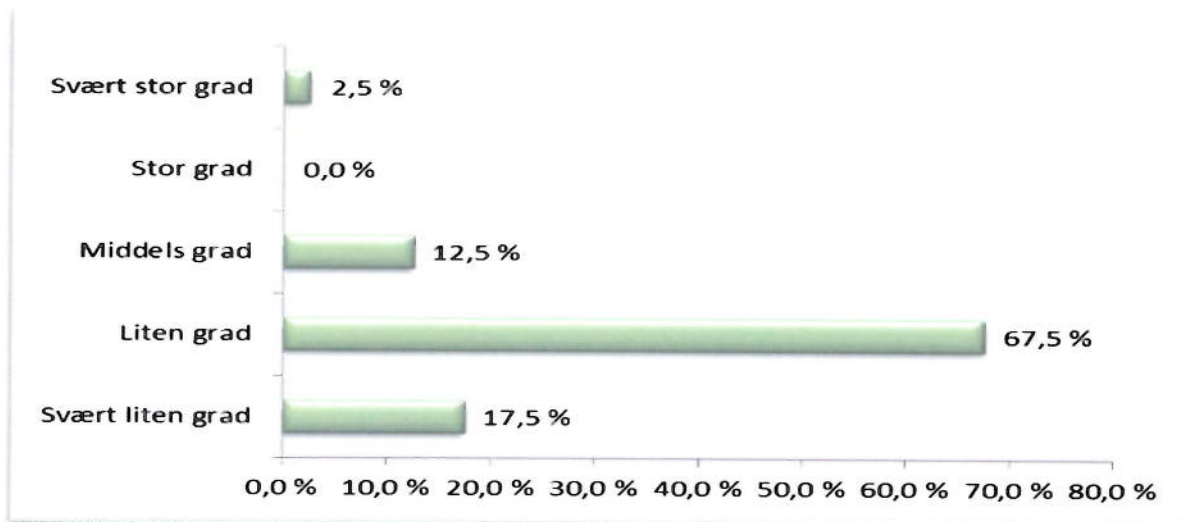
Figur 6.15



### 6.1.17 I hvilken grad hemmer papirarbeid og kompliserte kontrakter din virksomhet fra å ta inn lærlinger?

Som et supplement ble det også spurt om hvorvidt dette papirarbeidet og disse kontraktene ble ansett for å være en hindring i å ta inn lærlinger. Svarene er som følger:

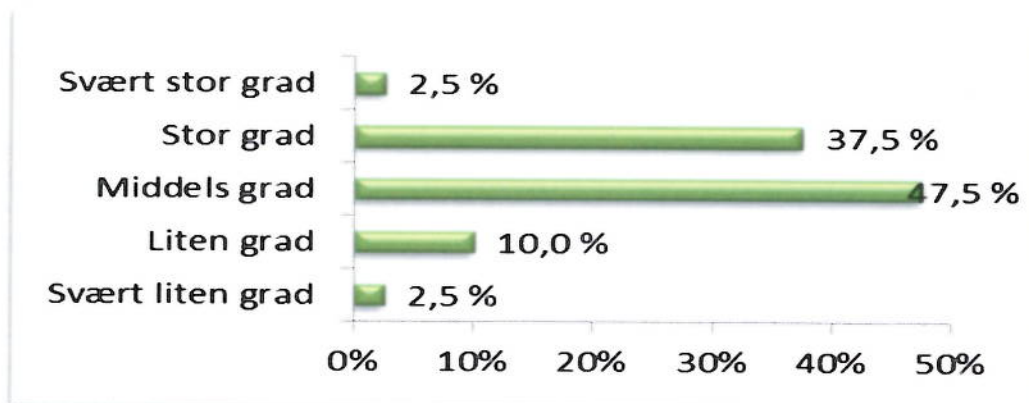
Figur 6.16



### 6.1.18 I hvilken grad synes du fagligleder-kurs og lærlingesamlinger er et godt tiltak fra Nord-Trøndelag fylkeskommune?

Et enkeltstående virkemiddel Nord-Trøndelag fylkeskommune benytter i sin oppfølging av lærlinger og lærebedrifter er fagligleder kurs og lærlingesamlinger. Respondentene ble på bakgrunn av dette bedt om å avgi sin mening om i hvilken grad de synes dette er gode tiltak.

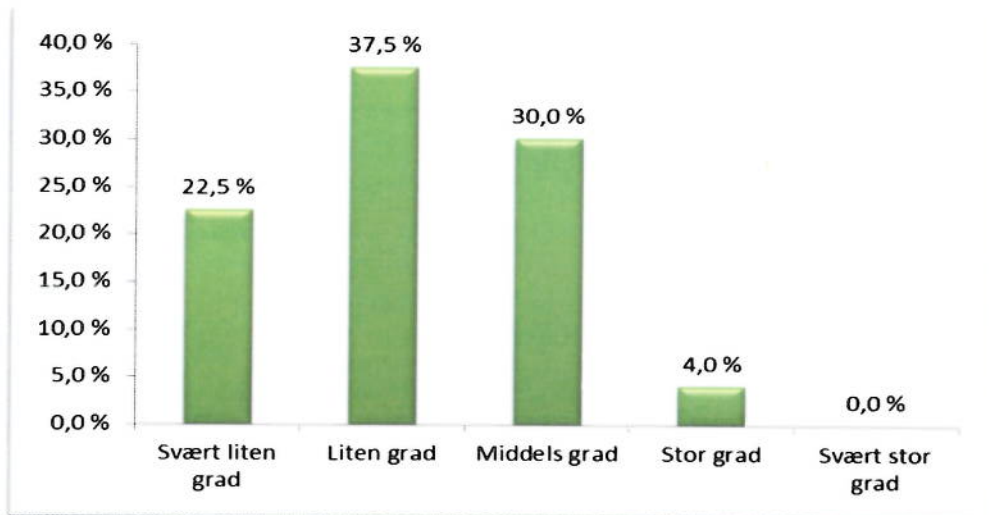
Figur 6.17



### 6.1.19 I hvilken grad motiveres din bedrift til å ta inn lærlinger på bakgrunn av økonomiske kompensasjoner?

Slik det er presentert tidligere i oppgaven er ett av de viktigste virkemidlene Nord-Trøndelag fylkeskommune benytter i arbeidet med å finne lærlingeplasser i bedrift, økonomiske insentiver. Et av spørsmålene i undersøkelsen dreide seg om hvorvidt lærlinger ble tatt inn på bakgrunn av økonomisk kompensasjon som motivasjon.

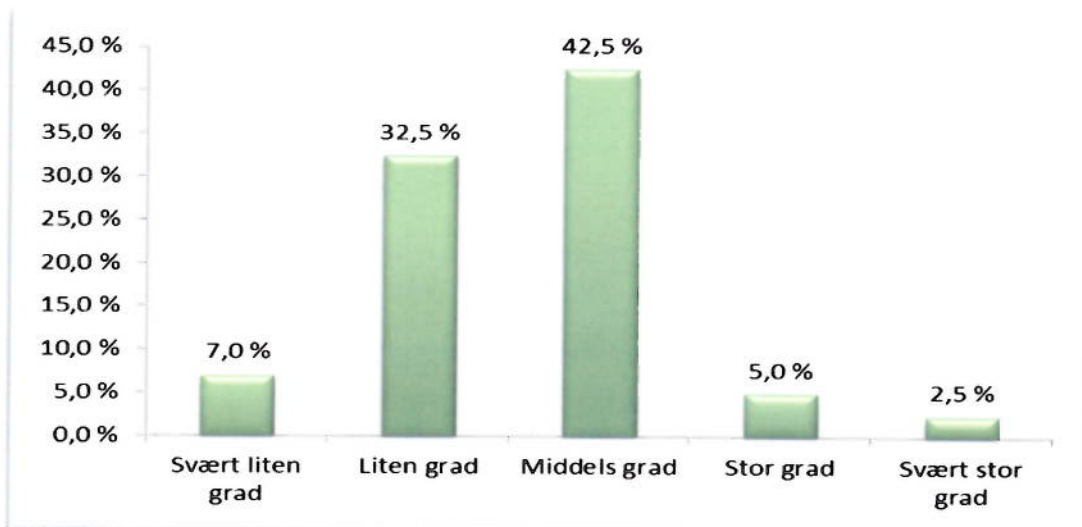
Figur 6.18



### 6.1.20 I hvilken grad stimulerer 10.000,- i bonus fra fylkeskommunen til at din bedrift inngår lærekontrakt før 15. juli?

Videre ble det spurt om fylkeskommunen sin bonus på kr10.000 ved å inngå lærekontrakt før 15.juni ble ansett som å være et stimuli.

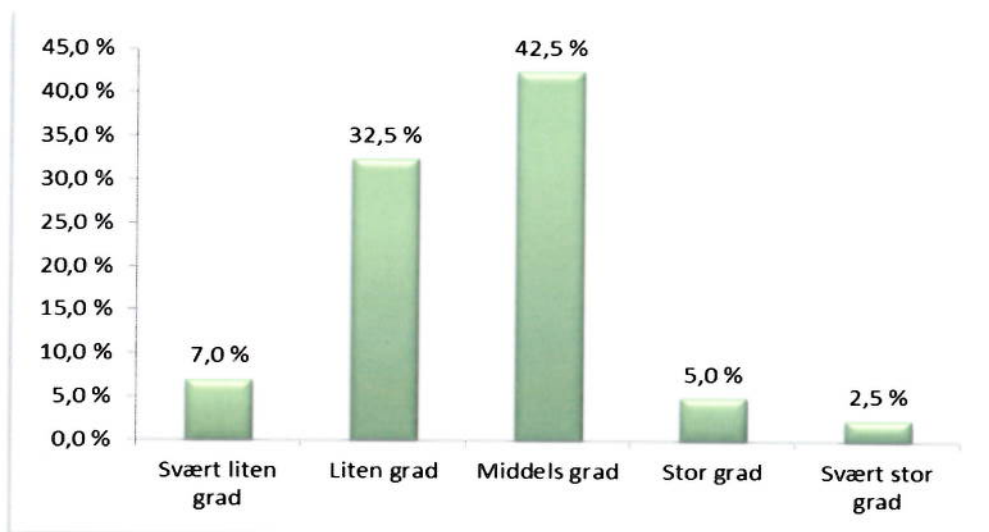
Figur 6.19



### 6.1.21 I hvilken grad fungerer økonomisk kompensasjon på motivasjonen for å ta inn lærlinger med særskilte behov i bedriften?

Herunder fikk også respondentene et spørsmål om økonomisk kompensasjon var en motivasjon for å ta inn lærlinger med særskilte behov.

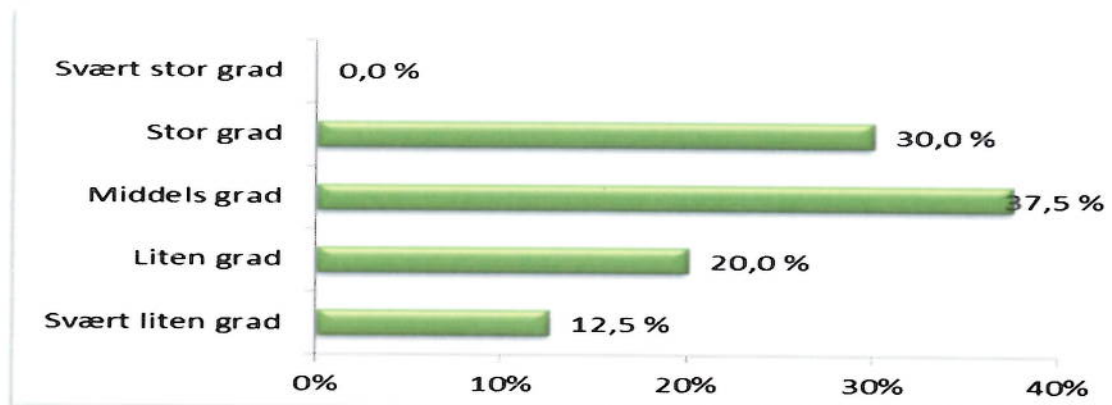
Figur 6.20



### 6.1.22 I hvilken grad er det sannsynlig at din bedrift tar inn lærling/er når det er økonomiske nedgangstider i din bransje?

Undersøkelsens siste spørsmål var knyttet opp mot inntak av lærlinger i sammenheng med konjunktursvingninger eller nedgangstider i den enkelte bransjen. Respondentene ble derfor bedt om å svare på i hvilken grad det er sannsynlig å ta inn lærlinger ved økonomiske nedgangstider.

Figur 6.21



## 7. Analyse

### Innledning

I det kommende kapittelet vil datamaterialet som er presentert i kapittel 5 og 6 analyseres, samtidig som at det skal benyttes teori fra kapittel 2 og 3 for å besvare oppgavens problemstilling og delspørsmål.

### 7.1 Blir det inngått flere lærekontrakter i perioder hvor arbeidsledigheten er høy i Norge?

Vi vet fra teorien at arbeidsledighet styres av tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet. Vi ser av figur 2.1 at tilbudssiden i arbeidsmarkedet reduseres i perioden 2006-2008 der antall arbeidsledige går ned fra 78 675 til 44 670. Tilsvarende ser vi at tilbudet i arbeidsmarkedet øker igjen i perioden 2009-2010, mens man fra 2011-2013 igjen ser en reduksjon.

Tilsvarende ser vi en trend at BNP stiger i perioden 2006-2008, mens vi har en nedgang i BNP i 2009, og en vekst i BNP fra 2010-2013.

Videre ser vi ut i fra figur 2.1 at antall inngåtte lærekontrakter stiger med relativt små utslag i perioden 2006-2008, mens vi har en liten nedgang i finanskrisetåret 2009 før vi igjen ser en liten økning i perioden 2010-2013.

Hvis man sammenholder disse størrelsene ser vi at antallet inngåtte lærekontrakter stiger i de periodene der arbeidsledigheten går ned. Dvs. i de periodene hvor man går i retning av en høykonjunktur eller er i en høykonjunktur. Motsatt ser man i finanskrisetåret 2009 der man hadde en relativt sett høy nedgang i BNP og en rask voksende arbeidsledighet samtidig med at antallet lærekontrakter ble redusert. Dette har nok i stor grad sammenheng med de ekstraordinære forholdene som krisen i de europeiske og de amerikanske finansmarkedene fikk for Norge. Motsatt ser vi at antallet lærekontrakter igjen stiger litt i perioden 2010-2013, der man har en vekst i BNP og en nedgang i arbeidsledigheten. Dog er antallet inngåtte lærekontrakter i perioden marginalt endret, slik at man kan ikke utelukke andre forklaringsfaktorer utover de konjunkturelle svingningene som er påpekt.

I Norge blir det hevdet at friksjonsledigheten kan ha sammenheng med det særdeles gode velferdssystemet vi har i landet. De arbeidsledige kan derfor bruke forholdsvis lang tid på å lete etter en jobb de finner attraktiv nok. Et slikt forhold kan imidlertid vanskelig

rettferdiggjøres som en forklaringsfaktor for arbeidsledighet blant lærlinger. Dette fordi de mest sannsynlig ikke tilfredsstillt kravene for disse velferdsgodene i samfunnet. En lærling har sannsynligvis ikke hatt en opptjening på 1,5 ganger grunnbeløp det siste kalenderåret før lære plass søkes. Derfor vil det være naturlig å anta at arbeidsledighet i blant lærlinger vil være konjunktorell karakter.

Spørsmålsstillingen rund konjunkturer og inngåtte lærekontrakter blant annet tatt opp i en rapport av Høst (2008). Her konkluderer Høst (2008) med at Reform 94 ikke klarte å stabilisere problemene rundt konjunktursvingninger. Da rapporten ble levert i 2008 var konjunkturavhengigheter minst like sterk som tidligere. Han betrakter derfor lærlingeordningen som en rekrutteringsarena og underlegges arbeidslivets konjunkturer. Dette underbygger trenden som vises i denne oppgaven der det er en svak sammenheng mellom nedgang i arbeidsledighet og oppgang i antall inngåtte lærekontrakter, og motsatt nedgang i antall inngåtte lærekontrakter når arbeidsledigheten stiger.

I oppgavens spørreundersøkelse ble det stilt spørsmål om hvorvidt bedriftene mente det var sannsynlig å ta inn lærlinger i økonomiske nedgangstider. Der svarte 30 % av bedriftene at det i stor grad var sannsynlig å ta inn lærlinger, mens 70 % av bedriftene svarte at det i middels til svært liten grad var sannsynlig. Slik respondentene har svart på spørsmålet underbygger dette den videre sammenheng som vi har sett i mellom konjunkturer og lærekontrakter igjennom de svarene som er presentert fra spørreundersøkelsen.

Det viser seg av spørreundersøkelsen at av de 12 bedriftene som svarer at de i stor grad vil inngå lærekontrakter i økonomiske nedgangstider er 58,3 % av disse bedriftene, bedrifter som har mere enn 30 ansatte. Samtidig er 83,3 % av disse bedriftene, bedrifter som har vært godkjente lærebedrifter i mere enn 10 år. 41 % av disse bedriftene har vært godkjente lærebedrifter i mere enn 20 år. Det kan derfor synes som at inntak av lærlinger i økonomiske nedgangstider avhenger noe av bedriftens størrelse og antall år som godkjent lærebedrift. Det ser ut som om desto lengere bedriften har vært godkjent, desto større er tilbøyeligheten for å ta inn lærlinger i økonomiske nedgangstider. Trolig så benytter bedrifter med mange ansatte lærlingeordningen som en arena for rekruttering i større grad enn små bedrifter. Noe av forklaringen på dette kan også tenkes å være at store bedrifter er økonomisk bedre rustet enn små bedrifter. Samtidig kan det også være at de store bedriftene har en jevnere flyt av oppdrag, noe som igjen resulterer i at de økonomiske resultatene holder seg bedre enn hos



små bedrifter. For en liten bedrift kan tap av oppdrag resultere i en vesentlig større økonomisk belastning. Med få ansatte og lite arbeidsoppdrag vil kanskje noen av de ansatte stå uten en jobb å gjennomføre og bedriften kan i verste fall trues av permisjoner.

## **7.2 Synes lærebedriftene at nasjonale og fylkeskommunale tiltak motiverer til å ta inn lærlinger i bedriften?**

I modell, presentert i figur 3.1 blir det hevdet at adferden som fører til produktivitet og effektivitet kan deles i personlige forutsetninger og individets omgivelser. Tilsvarende kan man også si om en bedrift. Effektivitet og produktivitet er summen av den adferden som utøves i bedriften (Busch m.fl. 2010). For å belyse modellens innhold ble det i spørreundersøkelsen stilt noen spørsmål rundt bedriftenes motivasjon for å ta inn lærlinger. Hensikten med disse spørsmålene var å belyse om bedriftene motiveres av andre faktorer enn økonomi og de tiltakene som Nord-Trøndelag fylkeskommune kommer med. For å belyse personlige forutsetninger i modellen ble respondentene bedt om å svare på om de motiveres av å videreformidle den kunnskapen de besitter. Her svarte 60 % av respondentene at videreformidling av kunnskap var i stor eller svært stor grad en motivasjonsfaktor. Av de 60 % som i stor eller svært stor grad ble motivert til å videreformidle kunnskap ser vi et klart fellestrekk at de opplever det som positivt å ha lærlinger i bedriften i stor eller svært stor grad.

Det er naturlig å tro at i en opplæringsprosess hvor kunnskap videreformidles, vil også være et ønske om at lærlingen skal avslutte læretiden med et godt resultat. Derfor ble bedriftene spurt i hvilken grad et godt resultat fungerer som motivasjon. Av undersøkelsen ser vi at 75 % av respondentene har svart at dette motiverer i stor eller svært stor grad. Det ser derfor ut til å være en sammenheng i mellom ønsket om videreformidling av kunnskap og ønsket om et godt resultat på fag eller svenneprøver. Kontrakten i mellom fylkeskommunen og bedriftene inneholder ingen punkter om ønsket resultat på fag og svenneprøver fra fylkeskommunens side. Men kontraktene skal inneholde en evaluering av hvordan oppgaven gjennomføres og her vil fag/svenneprøver være en naturlig evaluering.

Videre ble respondenten spurt om det var kultur i bedriften for å ta inn lærlinger. 75 % svarer at det i stor eller svært stor grad er kultur for å ta inn lærlinger i bedriften. Bedriften har verdier, holdninger og normer som motiverer de til å ta inn lærlinger. Det er en bedriftskultur eller en felles tanke og tradisjon i hele organisasjonen som man ønsker å videreføre. Ut i fra denne analysen synes det derfor ganske entydig at ønsket fra bedriftenes side om videreformidling av kunnskap, ønske om et godt resultat på fag og svenneprøver samt en

innarbeidet bedriftskultur om å ha lærlinger er noen av de viktigste faktorene for at lærebedrifter tar inn lærlinger og benytter seg av den lærlingeordningen som finnes.

Som tidligere nevnt i oppgaven er det på nasjonalt og fylkeskommunalt nivå utviklet økonomiske stimulerings tiltak. Av de svarene som ble mottatt i spørreundersøkelsen svarte 22,5 % at de i svært liten grad lot seg motivere av økonomiske kompensasjoner, mens 37,5 % svarte at de i liten grad lot seg motivere av økonomiske kompensasjoner. Av middels grad for motivasjon lå 30 %. Det er verdt å merke seg at ingen av respondentene har svart at de i svært stor grad lar seg motivere av økonomiske kompensasjoner. Noe overraskende er det også at av de bedriftene som svarer at de i svært liten grad lar seg motivere av økonomi er 50 % av disse igjen bedrifter med mindre enn 10 ansatte.

Disse funnene kan virke noe overraskende i forhold til de funnene som ble utført i en undersøkelse av Høst (2013) der 59 % av de spurte bedriftene mente at økt lærlingtilskudd ville medføre større sjanse for å ta inn lærlinger i bedriften. Forklaringen her ligger nok i at de økonomiske støtteordningene vi har i dag er for små til at de gir noen ekstra motivasjonseffekt. Derfor vil trolig en økning av de økonomiske kompensasjonene bidra til en økt tilgang på læreplasser. Selv om det økonomiske virkemiddelet pr i dag har mindre betydning enn en rekke andre faktorer.

De økonomiske insentivene til Nord-Trøndelag fylkeskommune er ytre motivasjon. Som Hoff (2008) skriver innebærer insentiver at en gruppe eller en person mottar belønning som resultat av en aktivitet eller belønning som blir tatt eller gjort. Bedriftene mottar insentiver om de beslutter å ha en lærling i bedriften og velger å inngå en lærekontrakt. Samtidig vil de også motta insentiver for den aktiviteten de gjør når det kommer til opplæring.

Nord-Trøndelag fylkeskommune har for de siste årene hatt et stimulerings tiltak på kr. 10.000,- til lærebedrifter som inngår lærekontrakter før 15.juli. For å se om dette stimulerings tiltaket faktisk har noen effekt ble respondentene bedt om å svare på i hvilken grad de opplevde dette som motivasjon til å inngå lærekontrakter før den aktuelle datoen. Bedriftene har heller ingen større motivasjon for denne ordningen enn den generelle økonomiske kompensasjonen, heller tvert i mot. Her svarer 92,5 % av bedriftene at de i middels til svært liten grad blir motivert av kroner 10.000 i bonus. Som Høst (2013) skriver i sin rapport kan et økt lærlingtilskudd være medvirkende til at flere bedrifter tar inn lærlinger. Det kan også tenke seg at flere bedrifter hadde tatt inn lærlinger om dette tilskuddet hadde

økt. Det er vanskelig å vite hvor stort tilskuddet skulle vært for at det skulle stimulert i større grad, men vi ser videre i oppgaven at 50.000kr i tilskudd for å ta inn lærlinger med særskilte behov stimulerer i større grad. Det kan være naturlig å tro at om stimuleringstilskuddet på kr. 10.000,- hadde økt til et beløp i størrelsesorden kr. 50-100.000,- ville dette stimulert i større grad og at flere bedrifter hadde tatt inn lærlinger.

Når det gjelder formidlingen av lærekontrakter mener 50 % av bedriftene at lærlingene selv tar kontakt med dem i stor eller svært stor grad i jakten på lærlingeplass. Mens 52,5 % av bedriftene mener at Nord-Trøndelag fylkeskommune bidrar i stor eller middels grad i formidlingen. Ingen av bedriftene har svart at fylkeskommunen bidrar i svært stor grad. På den andre siden har 47,5 % av bedriftene svart at Nord-Trøndelag fylkeskommune bidrar middels eller liten grad i rekrutteringsarbeidet.

Nord-Trøndelag fylkeskommune stimulerer også for inntak av lærlinger med særskilte behov som samtidig har ungdomsrett i gjennom en økonomisk kompensasjon på kr. 50.000,-. På dette spørsmålet svarte 52,5 % at dette motiverer i middels til svært stor grad. Her kan det bemerkes av 20 % av bedriftene har svart at de blir motivert i stor grad på dette spørsmålet. Dette er vesentlig høyere enn på svar andelen knyttet til svarandelen på den generelle økonomiske kompensasjonen og på bonusen av tidlig kontraktinngåelse. Vi ser at kr. 50.000,- i tilskudd motiverer i større grad enn kr. 10.000,- for tidlig formidling. Dette kan være med å underbygge både Høst (2013) sin påstand og undersøkelsens resultat at bedriftene er mere villige til å ta inn lærlinger om tilskuddene øker. Kr. 10.000,- for bedriftene er rett og slett ikke nok, det må større summer til. 37,5 % av de som svarer at de blir motivert i stor grad av å ta inn lærlinger med særskilte behov, er bedrifter i bil og transportfaget. Tilsvarende er også dette bedrifter som har vært godkjente lærebedrifter i 15 år eller mere.

Når bedriftene inngår kontrakter før 15.juli mottar de en belønning fra fylkeskommunen. Det samme skjer om de tar inn lærlinger med spesielle behov. Dette kan kalles en insentiv ordning da bedriftene mottar belønning er et direkte resultat av hva bedriftene gjør. Bedriftens oppgaver kommer tydelig frem i kontrakten som inngås med fylkeskommunene. Her avklares det hva som er forventet av begge parter i form av opplæring og tilskudd. Fylkeskommunen setter sine krav til opplæringen og overvåker at denne møter de kravene som er satt. Samtidig er det et felles mål om at lærlingen skal gjennomføre læretiden og bestå fag eller svenneprøve.

Hvis vi sammenligner motivasjonen som bedriftene viser knyttet til ønske om å dele kunnskap, lærlingenes resultater på fag/svenneprøver samt bedriftskultur og de økonomiske ordningene som fylkeskommunen tilbyr ser vi i stor grad at bedriftene lar seg motivere av andre faktorer enn de økonomiske. De største motivasjonsfaktorene ser ut til å være det og faktisk ha en lærling, samt bedriftskulturen for å ta inn lærlinger og det at lærlingene presterer godt på sine avsluttende prøver. Som nevnt i kapittelet om incentiver skilles det gjerne mellom indre og ytre motivasjoner. Der de ytre knyttes til et resultat av pengebelønning og de indre er knyttet til egne verdier og egenopplevd selvtilfredsstillelse. Bedriftene i Nord-Trøndelag lar seg i større grad motivere av indre faktorer enn ytre.

Som nevnt tidligere i oppgaven har Nord-Trøndelag fylkeskommune i sin årsrapport fra 2011 lagt frem flere utviklingsmål. For å nå disse målene skal fylkeskommunen bidra med økt grad av rådgiving og oppfølging for å øke kvalitet på opplæringen. Dette er en av fylkeskommunens viktigste arbeidsoppgaver. I en kontrakt skal fylkeskommunen som prinsippal bistå bedriftene som agenter med ressurser bedriftene selv ikke har. Når det kommer til veiledning og rådgiving er agentene helt avhengige av dette for å kunne møte prinsippalens forventninger av jobben de er satt til å gjøre.

I den forbindelse ble bedriftene spurt om deres syn på den innsatsen Nord-Trøndelag fylkeskommune gjør på dette området. Her ble det blant annet spurt om i hvilken grad bedriftene var fornøyd med oppfølging og rådgiving som fylkeskommunen gir.

42,5 % av bedriftene svarer at fylkeskommunen bidrar i liten eller svært liten grad for å øke kvaliteten på opplæringen. 27,5 % av bedriftene har svart at fylkeskommunen bidrar i stor grad. Vi ser derfor en forholdsvis markant todeling i synet hos bedriftene på dette området.

Videre ble bedriftene spurt om hvorvidt faglig leder kurs og lærlingesamlinger er et godt tiltak fra Nord-Trøndelag fylkeskommunes side. Dette er et viktig poeng for å oppnå god måloppnåelse i de kontraktene som skrives. For at faglige leder skal være rustet for oppgaven som bedriftens ansvarsperson når det kommer til opplæring er det interessant å se om bedriftene ser på dette som et bidrag i arbeidet med lærlinger. Her er fylkeskommunen viktige i bidraget til bedriftene når det kommer til hvordan overføringen av kunnskap skal gjennomføres. Nord-Trøndelag fylkeskommune skal på et senere tidspunkt vurdere om bedriftene har levert til avtalte kriteriene for overføringen og da må de bidra med veiledning. Her svarte 40 % av bedriftene at dette var et godt tiltak i stor eller svært stor grad. 60 % av

bedriftene svarte at dette var et tiltak i middels til svært liten grad. Det er kanskje noe overraskende at 47,5 % av respondentene synes dette er et tiltak av middels grad, noe som muligens trekker i retning av at tiltaket ikke helt treffer sin målgruppe. Sammenlignbare resultater ser vi også i undersøkelsen til Høst(2013) der 59 % av respondentene svarer det at å få mere støtte og råd fra bla. fylkeskommunen, vil i mindre eller ingen grad medføre økning sannsynligheten for å ta inn lærlinger. Dog vil begrepet støtte i denne forbindelse også kunne innebære økonomisk støtte som ikke gir et like entydig svar.

### **7.3 Oppfatter lærebedrifter den formelle prosessen for å ta inn en lærling som ett hinder?**

Lærlingeordningen preges av noen formaliserte prosesser i form av i første instans å bli godkjent lærebedrift. Samtidig må bedriften som tidligere nevnt i oppgaven, ha en faglig leder. Dette må være på plass før lærlinger blir tatt inn igjennom formaliserte kontrakter. Fylkeskommunen er prinsipal og bedriftene er agent. Som tidligere forklart i oppgaven sitter Nord-Trøndelag fylkeskommune på det Similä (2006) omtaler som et hovedproblem, de som skoleeier trenger hjelp til opplæring. Bedriftene sitter på løsningen, de har læreplasser. En av fylkeskommunens største ressurser er økonomi. Hvert år blir store summer tildelt fylkeskommunene med den hensikt at det skal brukes på skole og utdanning. Similä (2006) sier også at agenten har sine egne interesser og målsetninger. I det bedriften inngår en kontrakt med fylkeskommunen tilfører de arbeidskraft til bedriften. Det er riktignok det siste året til læringen som blir beskrevet som verdiskapningsåret, men lærlingene sørger gjerne for verdiskapning tidligere enn dette. Fylkeskommunen sitter i en maktposisjon og bedriftene forplikter seg til å gi en opplæring som tilfredsstillt kravene som er satt. Selv om fylkeskommunen sitter i en maktposisjon er de allikevel helt avhengige av bedriftene. Uten bedrifter som gir opplæring av lærlinger finnes det ingen lærlingeordning.

På spørsmål om prosessen med å bli godkjent lærebedrift ansees som å være vanskelig svarte 70 % av respondentene i liten eller i svært liten grad. Der kan det også nevnes at kun 2,5 % av bedriftene svarte i stor grad og ingen bedrifter svarte i svært stor grad. Det kan derfor tyde på at arbeidet med å bli godkjent lærebedrift i seg selv i liten grad påvirker bedriftenes motivasjon for å bli godkjent lærebedrift.

Videre ble respondentene også spurt om prosessen med å godkjenne faglig leder ble ansett å være vanskelig. Her svarte 97,5 % av bedriftene i middels til svært liten grad. Dette trekker også i retning at selve godkjenningsprosessen med faglig leder ikke er noe hinder for å bli

godkjent lærebedrift. Både kontrakten for å bli godkjent lærebedrift og kontrakten for faglige ledere er som tidligere nevnt i oppgaven på en side hver.

Til sist ble det på generelt nivå spurt om papirarbeid og generelle kontrakter var en hindring for å ta inn lærlinger i bedriften. Her svarte 85 % av respondentene at dette ikke var tilfellet i liten til svært liten grad. Svarene underbygger i utgangspunktet den trenden vi har sett om at formalprosessene rundt lærlingeordningen er av en slik karakter at den ikke blir ansett for å være spesielt komplisert fra bedriftens side. Høst (2013) kommer frem til så å si tilsvarende svar i sin undersøkelse. Det at 76 % av respondentene svarte at færre formelle krav knyttet til det å ta inn lærlinger ville i mindre eller ingen grad føre til flere lærekontrakter.

For å synliggjøre viktigheten bedriftene ser på det å være godkjent lærebedrift ble det spurt om i hvilken grad bedriften jobber for å oppfylle de kravene som fylkeskommunen har satt for å være godkjent lærebedrift. Her svarer 75 % av respondentene at dette gjelder i stor eller i svært stor grad. Her er det også et poeng å nevne at kun 7,5 % av respondentene jobber for dette i liten eller svært liten grad. Med andre ord vil 9 av 10 bedrifter jobbe forholdsvis hardt for å være å møte de kravene det stilles til en godkjent lærebedrift. Det viser seg her at bedriftene som agenter jobber forholdsvis hardt for å møte de kravene fylkeskommunen som prinsippal har fastsatt i kontrakten.

Selv prinsippalen i en insentivkontrakt aldri kan være helt sikker på hva agenten yter av innsats, kan vi se at 75 % av respondentene jobber for dette i stor eller svært stor grad. Fra bedriftens side kan det være at jobben som blir lagt ned med lærlingene virker stor i forhold til hva de får i kompensasjon fra fylkeskommunen. Når 85 % av bedriftene svarer at de i liten eller svært liten grad lar ekstraarbeid hindre inntak av lærlinger, kan det virke som om incentivene står opp til forventningene i forhold til nedlagt arbeidsinnsats.

## 7.4 Oppsummering

- Vi ser av funnene i analysedelen at antall lærlingekontrakter går marginalt opp i perioder når arbeidsledigheten går ned eller er lav. Og motsatt, reduseres marginalt når arbeidsledigheten stiger.
- Av bedriftene i spørreundersøkelsen svarer 70 % at det i middels til svært liten grad er sannsynlig å ta inn lærlinger i økonomiske nedgangstider.
- Undersøkelsen viser at bedriftenes motivasjon for å ta inn lærlinger styres av ønsket om å videreformidle kunnskap, lærlingenes prestasjoner og organisasjonskultur.
- Med de økonomiske incentivene som ligger inn under lærlingeordningen i dag motiveres bedriftene i middels eller liten grad til å ta inn lærlinger.
- Det kan i midlertid synes at en økning i de økonomiske rammene ville medført en økning i antall inngåtte lærekontrakter.
- Stimuleringstiltak fra fylkeskommunen på kr. 10.000,- for inngåelse før 15.juli synes i midlertid ikke å være tilstrekkelig. 92,5 % av bedriftene svarer at dette motiverer i middels til svært liten grad.
- Tiltak som lærlingesamlinger og faglig leder samlinger motiverer i middels til liten grad for over halvparten av bedriftene.
- Studien viser at formalprosessene knyttet til lærlingeordningen i liten grad ansees for å være en hindring til det å ta inn lærlinger.
- Bla. svarer 70 % av respondentene at det å bli godkjent lærebedrift ikke ansees som en vanskelig prosess. Tilsvarende ser vi knyttet til det å bli godkjent som faglig leder.

## 8 Konklusjon

### 8.1 Blir det inngått flere lærekontrakter i perioder hvor arbeidsledigheten er høy i Norge?

Studien viser en forholdsvis svak trend på dette spørsmålet der vi ser at antallet lærekontrakter som inngås er noe høyere i perioder med relativt sett lav arbeidsledighet. I forhold til perioder der arbeidsledigheten er høy og antall inngåtte lærekontrakter er minimalt lavere. Videre kan vi også se fra svarene som bedriftene har gitt på spørsmålet om de vil ta inn lærlinger i perioder med økonomisk nedgang i bransjen. Ca. 70 % svarer at dette i middels til liten grad er sannsynlig. Dette var en av målsetningene i Reform 94, men vi ser fortsatt at lærlingeordningen er å betrakte som en rekrutteringsarena og underlegges arbeidslivets normale konjunkturer.

### 8.2 Synes lærebedriftene at nasjonale og fylkeskommunale tiltak motiverer til å ta inn lærlinger i bedriften?

Oppgaven har synliggjort at bedriftene tar inn lærlinger i størst mulig grad på bakgrunn av ønsket om kunnskapsdeling, oppnåelse av gode resultater på fag og svenneprøver og bedriftskultur. Dette er motivasjonsfaktorer som motiverer i større grad enn økonomisk kompensasjon, fylkeskommunens tilbud om faglig leder, samt lærlingesamlinger og oppfølging/veiledning. Det kan derfor ikke konkluderes entydig på dette spørsmålet men det synes som at bedriftene motiveres mest av interne faktorer i større grad enn nasjonal og fylkeskommunale tiltak.

### 8.3 Oppfatter lærebedrifter den formelle prosessen for å ta inn en lærling som ett hinder?

Det er ingen forhold som tilsier at de formelle prosessene ved lærlingeordningen er et hinder for å ta inn lærlinger i bedriften.

### 8.4 Hvordan ser lærebedriftene på de strategiske virkemidlene Nord-Trøndelag fylkeskommune benytter seg i arbeidet med rekruttering av flere lære plasser?

Vi har sett i undersøkelsen at bedriftenes rekruttering av lærlinger blir påvirket av de underliggende konjunkturer i den generelle økonomien. De økonomiske virkemidlene som Nord-Trøndelag fylkeskommune benytter synes ikke å ha mere enn liten til middels motivasjonseffekt blant bedriftene til det å ta inn lærlinger. Det økonomiske aspektet



underbygges videre med den noe begrensede oppslutningen rundt fylkeskommunens tiltak med kr.10.000,- i bonus for bedrifter som skriver kontrakt med lærlinger før 15.juli.

Tilsvarende ser vi også på tiltak som går på veiledning og oppfølging for å øke kvaliteten på opplæring i bedrift. Både tiltakene rundt lærlingesamlinger og faglig leder samling viser seg å ha mindre eller middels effekt. Det vi imidlertid ser er at bedriftene motiveres av interne faktorer i vesentlig større grad enn de eksterne tiltak som fylkeskommunen representerer.

### **8.5 Avslutning**

Min studie inneholder undersøkelser hos 40 bedrifter i Nord-Trøndelag. I oppgaven har jeg prøvd å få en forståelse av hva som motiverer bedriftene til å ta inn lærlinger. Resultatene i studien viser at bedriftene motiveres av andre faktorer enn økonomiske insentiver. Hadde jeg hatt mere tid til disposisjon hadde det vært interessant og funnet ut hvor store tallstørrelser det skulle vært snakk om før bedriftene lot seg motivere av de økonomiske kompensasjonene som følger med lærlingeordningen. Jeg er også nysgjerrig på reaksjonene til fylkeskommunen når det kommer til funnene rundt de økonomiske kompensasjonene. Er det sånn at fylkeskommunen tror at bedriftene er fornøyde med summene ettersom stimuleringstiltakene har vært de samme i flere år, eller er de klar over at summene er for små? Samtidig som Nord-Trøndelag fylkeskommune og de andre fylkeskommunene i landet jobber for å øke antall læreplasser frem til 2015, savner jeg flere konkrete tiltak for dette.

Det siste forholdet jeg kunne tenkt meg og forsket mere på er de bedriftene som ikke har lærlinger. Det kom frem av undersøkelsen at 32,5 % av de godkjente lærebedriftene som responderte på undersøkelsen ikke har noen lærlinger i dag, hvorfor har de ikke det? Samtidig er det interessant å undersøke de bedriftene i fylket som ikke er godkjente. Hva stopper disse fra å bli godkjente lærebedrifter, samt det å ta inn lærlinger? Alt i alt har både regjeringen og fylkeskommunene flere ting de må jobbe med da det er lite sannsynlig at målene satt for 2015 blir nådd. Jeg vil følge nøye med fremover og jeg venter på nye satsinger på området.

## Referanseliste

- Arbeidsmarkedsloven (2004).(2013, 14.juni) Lov om arbeidsmarkedstjenester (Arbeidsmarkedsloven) Hentet 2.2.2014 fra <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2004-12-10-76>
- Busch,T.Vanebo,J.O & Dehlin,E,2010. Organisasjon og Organisering. Universitetsforlaget(6.utgave) Oslo
- Folketrygdloven(1997).(2014, 1.april) Lov om folketrygd (Folketrygdloven) Hentet 30.april 2014 fra <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19?q=folketrygdloven>
- Hoff,Kjell Gunnar, 2009. Strategisk økonomistyring. Universitetsforlaget Oslo
- Høst,Håkon (2008) Fag- og yrkesopplæringen i Norge – noen sentrale utviklingstrekk Hentet 3.februar 2014 fra [http://www.udir.no/Upload/Rapporter/2008/5/Utvikling\\_fagopplaring\\_NIFU.pdf?epslanguage=no](http://www.udir.no/Upload/Rapporter/2008/5/Utvikling_fagopplaring_NIFU.pdf?epslanguage=no)
- Høst,Håkon(2013) Om potensialet til å få bedriftene til å ta inn flere lærlinger. Hentet 1.mai.2014 fra <http://www.udir.no/Upload/Rapporter/2013/Larebedrifter.pdf?epslanguage=no>
- Jackson,I (2013,10.oktober) Arbeidsmarked I A.M.Godal et. Al. (Red),store norske leksikon. Hentet 4.mars.2014 fra <http://snl.no/arbeidsmarked>
- Johansen,A.Tufte,P.A & Christoffersen,L. ,2010. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Abstrakt forlag(4.utgave)Oslo
- Mehmetoglu,Mehmet,2004. Kvalitativ metode for mekantile fag. Fagbokforlaget Bergen
- Meld.St.48 (2009). (2009). *Finanskrisen rammer Norge mindre enn andre land*. Hentet 12.februar.2014 fra <http://www.regjeringen.no/nb/dokumentarkiv/stoltenberg-ii/fin/Nyheter-og-pressemeldinger/pressemeldinger/2009/finanskrise-rammer-norge-mindre-enn-and.html?id=561745>
- Nord-Trøndelag fylkeskommune (2010) *Årsmelding Avdelingen for videregående opplæring og eiendom 2010*
- Nord-Trøndelag fylkeskommune (2011) *Årsmelding Sektor utdanning og fagskolene 2011*
- Nord-Trøndelag fylkeskommune(2012) *Årsmelding Sektor utdanning og fagskolene 2012*
- Nord-Trøndelag fylkeskommune (2013) *Spørsmål om lærlinger*. Hentet 30.april fra <http://www.ntfk.no/Politikk/fylkesradet/Sider/Sp%C3%B8rsmaalomlaerlinger.aspx>
- Nord-Trøndelag Fylkeskommune(14.01.2014) Sak 4/14 - *Styringstiltak fagopplæring i bedrift* 2014 Hentet 26.04.14 fra <http://www.ntfk.no/bibliotek/saker/2014/YON/YON1404.htm>
- Nord-Trøndelag fylkeskommune (16.01.2014) Hentet fra saksbehandler Elise Holtan Pavall Årbogen. Motatt i dokumentets format.

NOU 1996: 9.(1996) *Grønne skatter – en politikk for bedre miljø og høy sysselsetting*. Hentet 12.februar 2014 fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin/dok/nouer/1996/nou-1996-9/7/2.html?id=340265>

Opplæringsloven(1998).(1998, 17.juli) *Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa* (opplæringsloven) Hentet 23.januar 2014 fra <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61>

Ringdal,Kristen,2013 *Enhet og Magfold*. Fagbokforlaget(3.utgave) Bergen

Ringstad, Vidar,2001. *Makroøkonomi og norsk stabiliseringspolitikk*. Cappelen Akademiske Forlag (5.utgave) Bø i Telemark

Selvig,E & Hagstrøm,V.(Ukjent år) *Kontrakt I* A.M.Godal et.al (Red),store norske leksikon. Hentet 4.april.2014 fra <http://snl.no/kontrakt>

Similä, Jan Ole,2006. *Kontraktsledelse. Et bidrag til økt konkurransekraft*. Fagbokforlaget Viggmostad & Bjørke AS, Bergen

Statistisk sentralbyrå(2013) *Bruttonasjonalprodukt*.(tabell 1) Hentet 20,april.2014 fra <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/tabeller/aarlig-nasjonalregnskap-fra-1970-csv-filer>

Steigum, Erling, 2004. *Moderne Makroøkonomi*. Gyldendal Norske Forlag (1.utgave) Oslo

Thagaard,Tove,2013. *Systematikk og innlevelse*. Fagbokforlaget(4.utgave) Bergen

Utdanningsdirektoratet(14.10.2013) *Satser lærlinger og lære kandidater 2014* Hentet 21.april.2014 fra <http://www.udir.no/Regelverk/Tilskudd/Fag--og-yrkesopplaring/Satser-larlinger-og-larekandidater/>

Utdanningsdirektoratet(2014) *Indikatorrapport 2014. Oppfølging av samfunnskontrakten for flere lære plasser*. Hentet 1.mai.2014 fra [http://www.udir.no/Upload/Fagopplaring/Samfunnskontrakten\\_indikatorrapport\\_2014.pdf?epslanguage=no](http://www.udir.no/Upload/Fagopplaring/Samfunnskontrakten_indikatorrapport_2014.pdf?epslanguage=no)

Utdanningsnytt(03.08.2013) *Mangler 7500 lære plasser*. Hentet 30.april 2014 fra <http://www.utedanningsnytt.no/4/Meny-B/Videregaaende/Utviklingsarbeid/Mangler-7500-lareplasser/>

Vilblino (2005-2014) *Er du garantert å få lære plass?* Hentet 27.januar 2014 fra <http://www.vilbli.no/?Artikkel=018231>

## Vedlegg

### Vedlegg 1- Spørreundersøkelsen

### Vedlegg 2 – Resultatet fra spørreundersøkelsen

1. Hvor mange ansatte er det i din bedrift?

- 1-10 ansatte
- 10-20 ansatte
- 20-30 ansatte
- 30-40 ansatte
- 40 eller flere ansatte

2. Har du en eller flere lærlinger i din bedrift nå?

- Nei, ingen.
- Ja, en.
- Ja, flere enn en.

3. Hvor lenge har dere vært godkjent lærebedrift?

- 0-5 år.
- 5-10 år.
- 10-15 år.
- 15-20år
- 20 eller flere år

4. I hvilken bransje tilhører din bedrift?

- Bygg og anlegg
- Restaurant og matfag
- Design og håndverk
- Service og samferdsel
- Naturbruk
- Medier og kommunikasjon
- Helse og oppvekst
- IKT
- Elektrofag
- Maritime fag
- Bil og transportfag
- Annet

5. I hvilken grad oppleves det som positivt for bedriften å ha lærlinger?

- Svært liten grad
- Liten grad
- Middels grad
- Stor grad
- Svært stor grad

6. I hvilken grad er det kultur for å ta inn lærlinger i din bedrift?

- Svært liten grad
- Liten grad
- Middels grad
- Stor grad
- Svært stor grad

7. I hvilken grad motiveres din bedrift til å ta inn lærlinger på bakgrunn av ønsket om å videreformidle kunnskap?

- Svært liten grad
- Liten grad
- Middels grad
- Stor grad
- Svært stor grad

8. I hvilken grad blir det sett på som motivasjon i bedriften at lærlingene presterer godt på fag/svenneprøver?

- Svært liten grad
- Liten grad
- Middels grad
- Stor grad
- Svært stor grad

9. I hvilken grad opplever dere at lærlinger selv oppsøker bedriften i jakt på lære plass? \*

- Svært liten grad
- Liten grad
- Middels grad
- Stor grad
- Svært stor grad

10. I hvilken grad opplever dere at formidling av lærlinger skjer med hjelp av fylkeskommunen?

- Svært liten grad
- Liten grad
- Middels grad
- Stor grad
- Svært stor grad

11. I hvilken grad jobber din bedrift for å oppfylle de kravene fylkeskommunen har for å være godkjent lærebedrift?

- Svært liten grad
- Liten grad
- Middels grad
- Stor grad
- Svært stor grad

12. I hvilken grad føler du at Nord-Trøndelag fylkeskommune bidrar med veiledning og oppfølging for å øke kvaliteten på opplæring i bedriften? \*

- Svært liten grad
- Liten grad
- Middels grad
- Stor grad
- Svært stor grad

13. I hvilken grad føler du at arbeidet med å ha en lærling i bedriften er en begrensning for å inngå lærekontrakter? \*

- Svært liten grad
- Liten grad
- Middels grad

- Stor grad
- Svært stor grad

14. I hvilken grad synes din bedrift papirarbeidet med å bli godkjent lærebedrift er vanskelig? \*

- Svært liten grad
- Liten grad
- Middels grad
- Stor grad
- Svært stor grad

15. I hvilken grad føler du prosessen med å godkjenne fagligleder i bedriften er vanskelig?

- Svært liten grad
- Liten grad
- Middels grad
- Stor grad
- Svært stor grad

16. I hvilken grad hemmer papirarbeid og kompliserte kontrakter din virksomhet fra å ta inn lærlinger?

- Svært liten grad
- Liten grad
- Middels grad
- Stor grad
- Svært stor grad

17. I hvilken grad synes du fagligleder kurs og lærlingesamlinger er et godt tiltak fra Nord-Trøndelag fylkeskommune?

- Svært liten grad
- Liten grad
- Middels grad
- Stor grad
- Svært stor grad

18. I hvilken grad motiveres din bedrift til å ta inn lærlinger på bakgrunn av økonomiske kompensasjoner?

- Svært liten grad

- Liten grad
- Middels grad
- Stor grad
- Svært stor grad

19. I hvilken grad stimulerer 10.000,- i bonus fra fylkeskommunen til at din bedrift inngår lærekontrakt før 15. juli?

- Svært liten grad
- Liten grad
- Middels grad
- Stor grad
- Svært stor grad

20. I hvilken grad fungerer økonomisk kompensasjon på motivasjonen for å ta inn lærlinger med særskilte behov i bedriften?

- Svært liten grad
- Liten grad
- Middels grad
- Stor grad
- Svært stor grad

21. I hvilken grad er det sannsynlig at din bedrift tar inn lærling/er når det er økonomiske nedgangstider i din bransje?

- Svært liten grad
- Liten grad
- Middels grad
- Stor grad
- Svært stor grad

_Svar ID	Resume-Code	Start	Dato og tid	Deltakelse status	1. 1. Hvor mange ansatte er det i din bedrift?	1-10 ansatte	10-20 ansatte	20-30 ansatte	30-40 ansatte	40 eller flere ansatte
12036033	a8e8a21	08.04.2014 13:09	08.04.2014 13:11	deltatt og fullført		30				
12036111	538301b	08.04.2014 13:14	08.04.2014 13:18	deltatt og fullført		10				
12036168	ed349b3	08.04.2014 13:17	08.04.2014 13:19	deltatt og fullført		20	1			
12036395	ed15c70	08.04.2014 13:29	08.04.2014 13:33	deltatt og fullført		30				
12036406	527b55c	08.04.2014 13:30	08.04.2014 13:34	deltatt og fullført		41				
12036504	23dd399	08.04.2014 13:33	08.04.2014 13:40	deltatt og fullført		20	1			
12037033	020f2bf	08.04.2014 13:56	08.04.2014 13:58	deltatt og fullført		10				
12037155	962ebab	08.04.2014 14:01	08.04.2014 14:04	deltatt og fullført		10				
12037250	1d58ed1	08.04.2014 14:06	08.04.2014 14:08	deltatt og fullført		30		1		
12037366	07b220a	08.04.2014 14:10	08.04.2014 14:14	deltatt og fullført		41				
12037393	ea4fd22	08.04.2014 14:12	08.04.2014 14:14	deltatt og fullført		41				
12037427	23a9351	08.04.2014 14:13	08.04.2014 19:02	deltatt og fullført		10				
12037653	523ad64	08.04.2014 14:32	08.04.2014 14:41	deltatt og fullført		41				
12037898	b9671b9	08.04.2014 14:34	08.04.2014 14:39	deltatt og fullført		10				
12037932	fcc2860	08.04.2014 14:35	08.04.2014 14:38	deltatt og fullført		10				
12038736	1e44df6	08.04.2014 15:10	08.04.2014 15:13	deltatt og fullført		20	1			
12038746	e3b6b9d	08.04.2014 15:10	08.04.2014 15:20	deltatt og fullført		10				
12038852	1d65ab7	08.04.2014 15:14	08.04.2014 15:18	deltatt og fullført		30		1		
12039229	8b8318d	08.04.2014 15:31	08.04.2014 15:36	deltatt og fullført		20	1			
12040702	4f217a8	08.04.2014 16:26	08.04.2014 16:34	deltatt og fullført		10				
12043795	e35a678	08.04.2014 18:54	08.04.2014 18:56	deltatt og fullført		40			1	
12045923	89b1c5e	08.04.2014 20:39	08.04.2014 20:45	deltatt og fullført		10				
12047524	00b6ddf	08.04.2014 22:04	08.04.2014 22:07	deltatt og fullført		10				
12048342	6e8cced	08.04.2014 22:48	08.04.2014 22:50	deltatt og fullført		20	1			
12048449	082162a	08.04.2014 22:54	08.04.2014 22:56	deltatt og fullført		10				
12050704	8b9827d	09.04.2014 05:28	09.04.2014 05:34	deltatt og fullført		10				
12051606	0252d53	09.04.2014 08:23	09.04.2014 08:26	deltatt og fullført		41				
12051716	0bc32ec	09.04.2014 08:32	09.04.2014 08:37	deltatt og fullført		41				
12051787	78a1e6e	09.04.2014 08:37	09.04.2014 08:40	deltatt og fullført		20	1			
12051808	40b0539	09.04.2014 08:38	09.04.2014 08:41	deltatt og fullført		30		1		
12051901	4c51bfc	09.04.2014 08:46	09.04.2014 08:52	deltatt og fullført		20	1			
12052026	3453fee	09.04.2014 08:56	09.04.2014 08:58	deltatt og fullført		40			1	
12052406	5779b3f	09.04.2014 09:19	09.04.2014 09:27	deltatt og fullført		20	1			
12052902	4c48284	09.04.2014 09:53	09.04.2014 09:57	deltatt og fullført		41				
12057930	8a991aa	09.04.2014 14:50	09.04.2014 14:53	deltatt og fullført		41				
12061292	6895dab	09.04.2014 17:29	09.04.2014 17:35	deltatt og fullført		10				
12069471	693b9f5	10.04.2014 09:38	10.04.2014 09:43	deltatt og fullført		10				
12069649	cc580b2	11.04.2014 15:40	11.04.2014 15:53	deltatt og fullført		40			1	
12128777	649799a	14.04.2014 14:07	14.04.2014 14:11	deltatt og fullført		10				
12167560	2b62e3e	16.04.2014 11:30	16.04.2014 11:34	deltatt og fullført		10				

2. 2. Har du en eller flere lærlinger i din bedrift nå?	Nei, ingen.	Ja, en.	Ja, flere enn en.	3. 3. Hvor lenge har dere vært godkjent lærebudrift?	4. 4. I hvilken bransje tilhører din bedrift?	5. 5. I hvilken grad opplever det som positivt for bedriften å ha lærlinger?
	1	1		20 eller flere år	Restaurant og matfag	Stor grad
	1	1		20 eller flere år	Bil og transportfag	Stor grad
	0			0-5 år.	Bygg og anlegg	Stor grad
	1	1		15-20år	Bil og transportfag	Stor grad
	2	1		15-20år	Bygg og anlegg	Svært stor grad
	1	1		0-5 år.	Bil og transportfag	Stor grad
	2			1 20 eller flere år	Bil og transportfag	Stor grad
	1	1		20 eller flere år	Bygg og anlegg	Middels grad
	2			1 20 eller flere år	Restaurant og matfag	Svært stor grad
	2			1 10-15 år.	Bygg og anlegg	Middels grad
	2			1 10-15 år.	Maritime fag	Middels grad
	0			0-5 år.	Design og håndverk	Middels grad
	2			1 15-20år	Maritime fag	Middels grad
	0			20 eller flere år	Design og håndverk	Svært stor grad
	1	1		20 eller flere år	Design og håndverk	Middels grad
	2			1 5-10 år.	Bygg og anlegg	Svært stor grad
	0			10-15 år.	Elektrofag	Stor grad
	2			1 10-15 år.	Bygg og anlegg	Svært stor grad
	1	1		10-15 år.	Annet	Stor grad
	0			0-5 år.	Annet	Stor grad
	2			1 0-5 år.	Restaurant og matfag	Svært stor grad
	1	1		5-10 år.	Bil og transportfag	Liten grad
	0			0-5 år.	Elektrofag	Stor grad
	2			1 20 eller flere år	Annet	Svært stor grad
	0			0-5 år.	Annet	Stor grad
	0			10-15 år.	Elektrofag	Stor grad
	2			1 20 eller flere år	Design og håndverk	Stor grad
	2			1 5-10 år.	IKT	Stor grad
	2			1 5-10 år.	Helse og oppvekst	Stor grad
	2			1 15-20år	Restaurant og matfag	Stor grad
	2			1 10-15 år.	Bygg og anlegg	Svært stor grad
	0			0-5 år.	Annet	Svært stor grad
	1	1		15-20år	Helse og oppvekst	Svært stor grad
	2			1 20 eller flere år	Bygg og anlegg	Svært stor grad
	0			5-10 år.	Bygg og anlegg	Stor grad
	0			0-5 år.	Naturbruk	Stor grad
	1	1		0-5 år.	Restaurant og matfag	Stor grad
	1	1		15-20år	Restaurant og matfag	Stor grad
	0			15-20år	Design og håndverk	Stor grad
	0			10-15 år.	Medier og kommunikasjon	Middels grad





11. 11. I hvilken grad jobber din bedrift for å oppfylle de kravene fylkeskommunen har for å være godkjent lærebedrift?	12. 12. I hvilken grad føler du at Nord-Trøndelag fylkeskommune bidrar med veiledning og oppfølging for å øke kvaliteten på opplæring i bedriften?	Svært liten grad	Liten grad	Middels grad	Stor grad	Svært stor grad	13. 13. I hvilken grad føler du at arbeidet med å ha en lærling i bedriften er en begrensning for å inngå lærekontrakter?
Stor grad				1			Middels grad
Stor grad						1	Stor grad
Stor grad						1	Liten grad
Stor grad				1			Liten grad
Middels grad						1	Liten grad
Stor grad						1	Liten grad
Svært stor grad			1				Liten grad
Stor grad						1	Stor grad
Svært stor grad			1				Svært liten grad
Middels grad						1	Middels grad
Stor grad				1			Liten grad
Stor grad				1			Middels grad
Stor grad						1	Svært liten grad
Stor grad						1	Liten grad
Svært stor grad						1	Middels grad
Svært stor grad						1	Liten grad
Stor grad						1	Liten grad
Stor grad						1	Liten grad
Middels grad				1			Middels grad
Svært liten grad			1				Stor grad
Svært stor grad						1	Middels grad
Middels grad				1			Stor grad
Liten grad			1				Liten grad
Svært stor grad						1	Svært liten grad
Middels grad				1			Liten grad
Svært stor grad						1	Liten grad
Stor grad						1	Middels grad
Liten grad				1			Middels grad
Svært stor grad						1	Liten grad
Svært stor grad						1	Liten grad
Stor grad			1				Liten grad
Stor grad						1	Liten grad
Middels grad				1			Liten grad
Stor grad						1	Stor grad
Stor grad						1	Liten grad
Middels grad						1	Middels grad
Stor grad						1	Middels grad



19. I hvilken grad stimulerer 10.000,- i bonus fra fylkeskommunen til at din bedrift inngår i lærekontrakt før 15. juli?	20. I hvilken grad fungerer økonomisk kompensasjon på motivasjonen for å ta inn lærlinger med særskilte behov i bedriften?	21. 21. I hvilken grad er det sannsynlig at din bedrift tar inn lærling/er når det er økonomiske nedgangstider i din bransje?
Middels grad	Liten grad	Stor grad
Middels grad	Stor grad	Middels grad
Middels grad	Middels grad	Liten grad
Liten grad	Stor grad	Middels grad
Middels grad	Liten grad	Middels grad
Middels grad	Middels grad	Middels grad
Middels grad	Stor grad	Liten grad
Middels grad	Middels grad	Middels grad
Middels grad	Middels grad	Stor grad
Middels grad	Middels grad	Stor grad
Liten grad	Liten grad	Middels grad
Liten grad	Svært liten grad	Svært liten grad
Liten grad	Liten grad	Liten grad
Liten grad	Middels grad	Middels grad
Liten grad	Middels grad	Liten grad
Svært liten grad	Svært liten grad	Middels grad
Liten grad	Liten grad	Liten grad
Middels grad	Liten grad	Stor grad
Liten grad	Middels grad	Stor grad
Svært liten grad	Svært liten grad	Svært liten grad
Middels grad	Stor grad	Middels grad
Svært liten grad	Middels grad	Middels grad
Liten grad	Liten grad	Stor grad
Middels grad	Liten grad	Stor grad
Middels grad	Middels grad	Svært liten grad
Middels grad	Middels grad	Middels grad
Svært liten grad	Liten grad	Stor grad
Stor grad	Stor grad	Middels grad
Svært liten grad	Svært liten grad	Liten grad
Liten grad	Svært liten grad	Stor grad
Middels grad	Stor grad	Middels grad
Svært stor grad	Svært stor grad	Middels grad
Svært liten grad	Liten grad	Stor grad
Liten grad	Liten grad	Middels grad
Svært liten grad	Svært liten grad	Svært liten grad
Liten grad	Svært liten grad	Stor grad
Stor grad	Stor grad	Stor grad
Liten grad	Liten grad	Liten grad
Middels grad	Middels grad	Liten grad

## **Figurliste**

*Figur 2.1 Arbeidsledighet vs. BNP i Norge 2006-2013*

*Figur 2.2 Antall inngåtte lærekontrakter i Nord-Trøndelag 2006-2013*

*Figur 3.1 Modell over menneskelig atferd*

*Figur 6.1 Hvor mange ansatte er det i din bedrift?*

*Figur 6.2 Har du en eller flere lærlinger i din bedrift nå?*

*Figur 6.3 Hvor lenge har dere vært godkjent lærebedrift?*

*Figur 6.4 I hvilken bransje tilhører din bedrift?*

*Figur 6.5 I hvilken grad oppleves det som positivt for bedriften å ha lærlinger?*

*Figur 6.6 I hvilken grad er det kultur for å ta inn lærlinger i din bedrift?*

*Figur 6.7 I hvilken grad motiveres din bedrift til å ta inn lærlinger på bakgrunn av ønsket om å videreformidle kunnskap?*

*Figur 6.8 I hvilken grad blir det sett på som motivasjon i bedriften at lærlingene presterer godt på fag/svenneprøver?*

*Figur 6.9 10 I hvilken grad opplever dere at lærlinger selv oppsøker bedriften i jakt på læreplass?*

*Figur 6.10 I hvilken grad opplever dere at formidling av lærlinger skjer med hjelp av fylkeskommunen?*

*Figur 6.11 I hvilken grad jobber din bedrift for å oppfylle de kravene fylkeskommunen har for å være godkjent lærebedrift?*

*Figur 6.12 I hvilken grad føler du at Nord-Trøndelag fylkeskommune bidrar med veiledning og oppfølging for å øke kvaliteten på opplæring i bedriften?*

*Figur 6.13 I hvilken grad føler du at arbeidet med å ha en lærling i bedriften er en begrensning for å inngå lærekontrakter?*

*Figur 6.14 I hvilken grad synes din bedrift papirarbeidet med å bli godkjent lærebedrift er vanskelig?*

*Figur 6.15 I hvilken grad føler du prosessen med å godkjenne fagligleder i bedriften er vanskelig?*

*Figur 6.16 I hvilken grad hemmer papirarbeid og kompliserte kontrakter din virksomhet fra å ta inn lærlinger?*

*Figur 6.17 I hvilken grad synes du fagligleder kurs og lærlingesamlinger er et godt tiltak fra Nord-Trøndelag fylkeskommune?*

*Figur 6.18 I hvilken grad motiveres din bedrift til å ta inn lærlinger på bakgrunn av økonomiske kompensasjoner?*

*Figur 6.19 I hvilken grad stimulerer 10.000,- i bonus fra fylkeskommunen til at din bedrift inngår lærekontrakt før 15. juli?*

*Figur 6.20 I hvilken grad fungerer økonomisk kompensasjon på motivasjonen for å ta inn lærlinger med særskilte behov i bedriften?*

*Figur 6.21 I hvilken grad er det sannsynlig at din bedrift tar inn lærling/er når det er økonomiske nedgangstider i din bransje?*