

2/2010

Kompetanse- og rekrutteringsbehov for offentlig og privat virksomhet i Nord-Salten

Lokal medvirkning for økt fokus på rekruttering av
ungdom, lærlinger og lærebedrifter



Gry Bårnes, KUN Senter for kunnskap og likestilling



Senter for kunnskap
og likestilling

www.kun.nl.no

Innhold

1. Bakgrunn	3
1.1 Hovedmål.....	4
1.2 Delmål.....	4
2. Organisering	4
3. Beskrivelse av lærlingordninga, praksisplasser og opplæringskontor	5
3.1 Lærebedrift.....	5
3.2 Opplæringskontor	5
3.3 Lærling	5
3.3 Lærekandidatordningen	5
3.4 Inntakskrav	6
3.5 Lønn	6
3.6 Hva får bedriften? (pr. 01.12.10)	6
3.7 Hvordan bli en godkjent lærebedrift?	7
3.8 Hvordan bli lærling og få lærekontrakt?	7
3.9 Hvilke kriterier blir lærlingen vurdert ut fra?	7
3.10 Aktuelle læreplasser	8
3.11 Huskeliste for lærlinger	8
3.12 Mappevurdering.....	8
3.13 Kompetansebevis	8
3.14 Fagprøve	8
3.15 Praksiskandidat	9
4. Kartlegging og analyse offentlig sektor	9
5. Kartlegging og analyse privat sektor	12
5.1 Undersøkelsesomfanget.....	12
5.2 Drøfting av innhentede opplysninger	13
6. Samarbeidspartnere	18
7. Konklusjon og oppsummering.....	20
7.1 Konklusjon og oppsummering offentlig sektor	20
7.2 Konklusjon og oppsummering privat sektor	20
8. Strategier og tiltak.....	22

1. Bakgrunn

Nord-Salten står overfor store utfordringer med å sikre tilstrekkelig arbeidskraft. Problemene kan bli spesielt store innenfor enkelte yrkesgrupper i offentlig sektor. Etterspørselen etter arbeidskraft og krav til kompetanse er stor, og for flere kommuner er dette en av de største utfordringene i årene som kommer. Mangelen på arbeidskraft er et resultat av at vi blir stadig flere eldre samtidig som det blir færre i yrkesaktiv alder. I følge St.meld.nr.9 (2008-2009) – Perspektivmeldinga er den demografiske endringen som innebærer knapphet på arbeidskraft en av hovedutfordringene for framtiden.

Når det forventes mangel på arbeidskraft må en se på mange tiltak samtidig og det er viktig å tenke langsiktig. I dette prosjektet ønsker vi bl.a. å se på rekruttering av unge og nyutdannede.

Offentlig og privat næringsliv i Nord-Salten har stadig behov for ny kompetanse. Dette kan være kompetansebehov som kan bygges opp blant ansatte eller det vil skje gjennom rekruttering av ny arbeidskraft..

De fleste arbeidsgiverne har foretatt en kompetansekartlegging i egen virksomhet, slik at de kjenner kompetansebehovet. Disse kjenner også til fremtidig behov for rekruttering og hvilke kompetanse de "nyansatte" skal ha.

For å fylle opp "gapet" mellom eksisterende kompetanse og kompetansebehov er det viktig å ha en samlet oversikt, slik at en kan etterspørre tilbud hos kompetansetilbyderne på flere utdanningsnivå og etablere utdanningsretninger som er tilpasset næringslivet sitt behov.

Nord – Salten er avhengig av at flere unge mennesker velger utdanning - og karriereveier som offentlig og privat næringsliv har behov for. Ungdomskullene i Steigen, Tysfjord og Hamarøy blir redusert med ca. 10 personer fram mot 2016. (ref. Befolkningsutvikling i regionen – ungdomskull) og det er konkurranse om arbeidskraften, i denne sammenheng særlig unge fagutdannede. Av de som velger høyere utdanning er andelen av 25 åringer som regionen får tilbake veldig lav. De som tar en yrkesfagutdanning i regionen og får lærlingplass der, vil i stor sannsynlighet forbli i regionen. Utfordringen er praksistilbudet til de ungdommene vi har i Nord – Salten.

Tabell 1. Framskrevet folkemengde, etter region, kjønn, alder , tid og statistikkvariabel (Kilde: SSB)

			2012	2013	2014	2015	2016
1848 Steigen	Menn	16 år	19	18	21	17	10
	Kvinner	16 år	18	14	18	12	18
	Total	16 år	37	32	39	29	28
1849 Hamarøy	Menn	16 år	15	10	11	7	6
	Kvinner	16 år	10	11	13	12	7
	Total	16 år	25	21	24	19	13
1850 Tysfjord	Menn	16 år	16	15	15	17	13
	Kvinner	16 år	16	8	9	12	8
	Total	16 år	32	23	24	29	21

1.1 Hovedmål

Hovedmål for dette prosjektet er å gi et kunnskapsgrunnlag for å styrke Nord-Saltens tilgang på arbeidskraft i fremtiden.

1.2 Delmål

Delmålet til dette prosjektet er å få en helhetlig og overordnet kunnskap om arbeidslivets behov for kompetanse i Nord – Salten.

Gjennom arbeidet med dette gir vi i rapporten noen forslag om videre strategier og tiltak med følgende fokusområder;

- medvirke til at det etableres flere lærebedrifter i Hamarøy, Tysfjord og Steigen
- markedsføring og koordinering overfor kommunene og det private næringsliv
- rekruttering av fagfolk/ungdom til det private næringsliv
- samarbeide med rådgiver på ungdomsskolene og videregående skole
- lokal koordinering for å tilrettelegge for lærlinger og lærebedrifter lokalt
- tilrettelegging av lærlingplasser lokalt.
- tilrettelegging av praksisplasser
- samarbeide med oppfølgingstjenesten i Hamarøy, LOSA, avd. Steigen og Tysfjord, Studieverksted Hamarøy, Studieverksted Steigen, Knut Hamsun vgs og NAV
- motvirke frafall i videregående skole.
- markedsføre lærlingordningen, praksiskandidatordningen¹ og opplæring i bedrift²
- Samarbeid med opplæringskontorenes kampanje "Velg Yrkesfag"

2. Organisering

Prosjektledelse - KUN senter for kunnskap og likestilling v/ Gry Bårnes, Mari Wattum og Gjert Are Valberg.

Styringsgruppa – Torbjørn Hjertø, Mainstream

Svein Harald Greger, Ofoten flerfaglige opplæringskontor

Roger Solstad, STH – utvalget (tom mai 2010)

I prosjektperioden har det vært avholdt 3 møter i styringsgruppa og kontakt underveis i prosjektet. Styringsgruppa har spesielt drøftet innhold i kartlegginga og utarbeidelse av forslag til videre strategier og tiltak.

¹ Praksiskandidatordningen: En som har bred, allsidig erfaring innen fagområdet ev minst 5 års varighet i 100 % stilling kan melde seg opp til fagprøve. Fag i videregående skole kan gi fradrag i praksiskravet.

² Opplæring i bedrift: Ved at en større del av opplæringen enn det som følger av læreplanen, skjer i bedrift eller at opplæringen i skole og bedrift skjer i en annen rekkefølge enn læreplanen fastsetter. Dette betyr for eksempel at eleven kan begynne som lærling eller lærekandidat rett etter grunnskolen eller etter bare Vg1 i skole.

3. Beskrivelse av lærlingordninga, praksisplasser og opplæringskontor

3.1 Lærebedrift

En lærebedrift er en bedrift, offentlig etat eller institusjon, et opplæringskontor eller en opplæring som er godkjent av fylkeskommunen for å ta inn lærlinger/lærekandidater. For å bli godkjent må lærebedriften kunne gi deg den opplæringen som er fastsatt i læreplanen for faget, og den må ha en faglig kvalifisert person (faglig leder) som er ansvarlig for opplæringen. Opplæringen må i størst mulig grad tilpasses lærlingens eller lærekandidatens evner, interesser og forutsetninger.

3.2 Opplæringskontor

Flere bedrifter kan gå sammen i et opplæringskontor for å samordne inntak og opplæring av lærlinger/lærekandidater. Hver enkelt bedrift som inngår i opplæringskontoret må være godkjent som lærebedrift. Lærlingen tegner lærekontrakt/opplæringskontrakt med opplæringskontoret, som er juridisk ansvarlig for opplæringa.. Opplæringen kan lærlingen få i én eller flere av medlemsbedriftene. Det kan være en faglig leder som er ansvarlig for opplæringen.

Opplæringskontorene *kan* ha følgende aktiviteter:

- Rekruttering og formidling av læreplasser og lærlinger
- Oppfølging av lærlinger, inkl. ev. manglende teori
- Teori for fagprøve for praksiskandidater og voksne lærlinger
- Sertifikatkurs og spesialkurs

3.3 Lærling

Utdanningen har fokus på praksis. Lærlingen deltar i bedriftens produksjon som ansatt og blir veiledet av faglærte. Den praktiske delen av opplæringen skjer i bedriften. Opplæringen skal følge læreplanen for faget.

En lærling er en person som har kontrakt med en bedrift for å få opplæring innenfor et bestemt fagområde. Etter endt læretid avlegger lærlingen fagprøve, og når den er bestått får vedkommende fag eller svennebrev. Lærlingen må også ha bestått teori innenfor sitt fag. Læretiden er fire år. De fleste går to år på skole og er lærling i to år. Det er mulig å forandre på denne modellen. Det vil si at man kan være lærling i fire år, eller være i bedrift først og deretter gå på skole. Andre løsninger er også mulig. Hvis man ønsker en annen modell gjøres det avtale mellom bedrift, skole, Opplæringskontor og Nordland Fylkeskommune.

3.3 Lærekandidatordningen

En lærekandidat tar sikte på kompetanse på et lavere nivå enn fag -/ svennebrev, og gjennomfører opplæring innenfor et begrenset antall mål eller moduler i læreplan for opplæring i bedrift. Opplæringen avsluttes med en kompetanseprøve hvor Lærekandidaten får kompetansebevis som sluttokumentasjon.

Lærekandidatordningen bygger på samme prinsippet som lærlingordningen. Lærekandidaten ansettes i en bedrift på lik linje med en lærling. Det tegnes en formell kontrakt mellom lærekandidaten, lærebedriften og fylkeskommunen. Lærekandidaten tegner som regel en

kontrakt for to år, der det ene året regnes som opplæringsår og det andre året regnes som verdiskapningsår. For å tegne opplæringskontrakt er det ingen krav til bestått teori.

I løpet av opplæringen kan en opplæringskontrakt endres til lærekontrakt, og en lærekontrakt kan endres til en opplæringskontrakt.

Lærekandidaten gjennomfører et opplæringsløp som er en prosess som kan begynne ved oppstart i videregående skole. Skolen har ansvar for å planlegge og tilrettelegge opplæringsløpet. Det skal utarbeides en opplæringsplan med utgangspunkt i læreplanverket for videregående opplæring, og den enkeltes behov og ønsker. Det kan også gjøres endringer i både lengde og innhold på opplæringstiden. En slik plan må ikke forveksles med individuell opplæringsplan (IOP) i henhold til § 5-5 i opplæringslova.

3.4 Inntakskrav

Som en hovedregel skal eleven ha bestått VG1 og VG2 som bygger på det faget han/hun ønsker, før de kan bli tatt inn som lærling. Læretiden på 2 år. Første året regnes som opplæring og det andre året er verdiskapning. I noen fag (avviksfag) må lærlingen ha VG3. Da blir læretiden på 1 ½ år i bedrift etter tre år i skolen.

Dersom man er over 21 år kan man tegne frivillig lærekontrakt. Ev. manglende teori må tas i løpet av læretiden.

3.5 Lønn

Lærlingen får lønn i læretiden, og lønnen følger tariffavtalen mellom organisasjonene i faget. Vanligvis er det en årslønn innenfor den enkelte bransje fordelt på to år. Statens lånekasse for utdanning kan gi eventuelt lån/stipend. Lærlinger med rett til utdanning som bor borte under utdanning har rett til borteboerstipend.

Basis 1. Rettighets elever (som ikke har fullført vidtgående opplæring) 4400 pr mnd.

Basis 2. Ikke rettighets elever: 2200 pr mnd (pr. 01.12.10)

Årsmøte i hvert opplæringskontor bestemmer hvor mye de skal ta for jobben. Eks Ofoten flerfaglige opplæringskontor tar 900,- pr, mnd. Dvs. bedriftene får støtte på 3310,-pr, mnd pr. lærling.

3.6 Hva får bedriften? (pr. 01.12.10)

- kr 5000,- for hver inntatt lærling
- kr. 5000,- ekstra per lærling i utsatte fag (bilbransje)
- kr. 20.000,- ekstra for inntak av lærekandidat
- kr. 10.000,- til nye lærebedrifter godkjent etter 15. september, og som tar inn lærling
- I Bodø ytes i tillegg kr. 10.000,- per lærling i privat sektor (DA-midler)
- En ungdom som tilfører bedriften nye impulser og oppdatert kunnskap.
- En ressurs som bidrar til økt lønnsomhet.
- Et godt omdømme som bransjene og samfunnet verdsetter.

- Tilbud om kurs og/eller veiledning til instruktører og faglige ledere i bedriften.
- Ekstra tilskudd i 2010 i tillegg til ordinære tilskudd for lærlinger / lære kandidater med ungdomsrett.

3.7 Hvordan bli en godkjent lærebedrift?

Nordland Fylkeskommune avgjør hvilke bedrifter som blir godkjent lærebedrift. Opplæringskontoret bistår medlemsbedrifter med å bli godkjent som lærebedrift. Saksbehandler hos Nordland Fylkeskommunen besøker bedriften før den blir godkjent lærebedrift.

For å bli godkjent stilles det tre krav

1. Lærebedriften må ha slik aktivitet og utstyr at den kan gi opplæring som tilfredsstillende kravene i læreplanen for faget.
2. Bedriften må ha en kvalifisert faglig leder for opplæringen. For å være kvalifisert må faglig leder enten ha fagbrev for det aktuelle faget, eller seks års allsidig praksis fra faget.
3. Lærebedriften må utvikle en intern plan for opplæring i bedriften for å sikre at lærlingen/lære kandidaten får opplæring som tilfredsstillende målene i den fagspesifikke og den generelle læreplanen.

3.8 Hvordan bli lærling og få lærekontrakt?

Det finnes flere måter å bli lærling på, men som regel sendes en søknad til et opplæringskontor. En søknad om lære plass, er en jobbsøknad. Dette betyr blant annet at man kan bli innkalt til intervju. En god innfallsvinkel for å få lære plass kan være utplassering under skolegang og/eller sommerjobb.

Hvordan få lærekontrakt:

<http://www.nfk.no/Filnedlasting.aspx?MId1=461&FilId=7601>

”Det lønner seg å ta inn lærling”: (infofolder fra Nordland fylkeskommune)

<http://www.nfk.no/Filnedlasting.aspx?MId1=461&FilId=9018>

- *Nordland trenger ungdom, ungdom trenger jobb og næringslivet trenger medarbeidere med kompetanse. Ved å ta inn lærlinger i bedriften gjør du en innsats, ikke bare for deg selv, men også for hele samfunnet.*

3.9 Hvilke kriterier blir lærlingen vurdert ut fra?

Relevant utdanning, relevant praksis (sommerjobb o.a.), karakterer, fravær og orden, Intervju - personlig vurdering og geografisk tilhørighet. I vurderingen av aktuelle kandidater teller fravær og orden like mye som - om ikke mer enn karakterene.

3.10 Aktuelle læreplasser

Opplæringskontorene har oversikt over ledige læreplasser i sine medlemsbedrifter. Men ofte blir læreplasser annonsert i lokalavisene. Også bedrifter som ikke er medlemmer et opplæringskontor har læreplasser.

3.11 Huskeliste for lærlinger

- Enhver lærling har rett til å få den opplæring som læreplanen for faget fastslår
- Vis initiativ og vilje til å påta seg ansvar og utfordringer – han/hun skal lytte, følge med og spørre
- Lærlingen plikter selv å delta aktivt i læreprosessen og søke kunnskap for å nå målene i opplæringen/læreplanen
- Ikke vik unna alt som virker vanskelig, men forsøk å se muligheter og begrensninger
- Lærlingen skal gradvis utvikle seg til å arbeide selvstendig
- Gjennom veiledning, gi seg i kast med oppgaver man egentlig vil unngå, da dette vil gi trygghet og selvstendighet
- Ansvar for ukentlig føring av loggbok
- Vær presis når arbeidsdagen starter og presis på avtalte møter. Kontakt bedriften så tidlig som mulig hvis de ikke kan møte presist eller er syk
- Sette seg inn i aktuelle helse-, miljø- og sikkerhetsregler
- Følg regler for bruk av verneutstyr
- Ta vare på verktøy, utstyr, arbeidstøy, nøkler, ID-kort m.m.
- Lære å planlegge og vurdere arbeidet og foreta justeringer på bakgrunn av erfaringer
- Skriv søknad og ta kontakt med bedriften ved planlagt fravær:
- Medvirke til å skape et trivelig arbeidsmiljø og gode samarbeidsforhold mellom lærlinger, faglig leder og andre ansatte

3.12 Mappevaluering

I Nordland kan lærlinger ha avtale med lærebedriften og Nordland Fylkeskommune om at de følger mappemetoden. Metoden går ut på at lærlingen gjennomfører syv arbeidsoppdrag i bedriften i løpet av læretiden. Arbeidsoppdragene skal planlegges, gjennomføres og evalueres av lærling og bedrift. Lærlingen får karakter på hvert oppdrag. Karakterene som brukes er ikke bestått, bestått og bestått meget godt. Når fagprøven skal avlegges kommer det kun en fra prøvenemnda, faglig leder er medlem nummer to. Fagprøven etter mappemetoden skal ha mindre omfang enn ordinær fagprøve. Tilslutt skal det settes en karakter på fagbrevet basert på alle arbeidsoppdragene samt fagprøven.

3.13 Kompetansebevis

Elever som fullfører deler av opplæring som det i Læreplanverket for Kunnskapsløftet gis vurdering i. Se for øvrig §§3-45 flg. Kompetansebevis kan utstedes selv om opplæringen ikke er bestått. Status må klargjøres 6 mnd før fagprøven

3.14 Fagprøve

Alle lærlinger, lærekandidater og praksiskandidater skal opp til en avsluttende fagprøve. Lærlinger og lærekandidater som følger mappemetoden følger retningslinjene for mappemetoden. Lærlinger, lærekandidater og praksiskandidater avlegger fagprøve etter forskriftene i Opplæringsloven.

Avvikling av fagprøve skjer i nært samarbeid med Opplæringskontoret. All informasjon om dette står på hjemmesidene til det enkelte opplæringskontor.

3.15 Praksiskandidat

Praksiskandidat er en person som ønsker å ta fagbrev, men som ikke vil være lærling.

Praksiskandidaten avlegger tverrfaglig eksamen innenfor sitt fagområde. Praksiskandidaten må ha fem års praksis fra sitt fag. Det kan opptjenes både før og etter tverrfaglig eksamen er avlagt.

Praksiskandidaten skal tilslutt opp til fagprøve.

Mange voksne velger å være praksiskandidat, for å få fagbrev innenfor sitt yrke. Det lokale opplæringskontor gir veiledning, slik at eleven får avlagt eksamen og fagprøve. Dersom det er tilstrekkelig mange innenfor et fag som ønsker fagbrev, vil opplæringskontorer bidra til å arrangere kurs i faget.

4. Kartlegging og analyse offentlig sektor

4.1 Oppsummering og kommentar til kommunene i Nord-Salten

Hamarøy kommune: Intervju pr. telefon v/Kommunalsjef Willy Tømmerås

Tysfjord kommune: Kort tlf. samtale og ferdigutfylt spørreskjema v/ rådmann Konrad Sætra

Steigen kommune: Intervjumøte med fagkoordinator oppvekst Vegard Danielsen og intervjumøte med personalsjef Dag Robertsen og fagkoordinator helse Bodil Friis

Tabell 1. Antallet ansatte i de enkelte kommunene var som følger:

	Antall ansatte	Representerer årsverk
Hamarøy kommune	276	218
Tysfjord kommune	236	206
Steigen kommune	320	265

Tabell 2. Alderssammensetning:

	Antall ansatte					
	Under 20	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69
Hamarøy kommune %	1-2	7	17	28	28	50
Steigen kommune antall (2005)		18 (18)	60 (60)	96 (90)	95 (90)	60 (30)

Tysfjord kommune årsverk	1	14,8	43,8		66,8	20.2

4.2 Drøfting av innhentede opplysninger

Spørreskjema ligger som vedlegg til rapporten.

Spørsmål 1-2

1. Har bedriften utført kompetanseplanlegging? Utarbeidet kompetanseplan?

Her svarte kommunene litt forskjellig;

Hamarøy kommune (H): Ikke som bra verktøy for en kompetanseplan. De mangler oppdatert data på alle. Kompetanseplanen er fra 2002. De som ligger i k-basen er den enkeltes initiativ, ikke kartlegging av alle. Kan kun bruke kompetanse som lønnsforhandling.

- *Man kan ikke analysere kompetanse uten mål for kompetanse i kommunen. Hva gir uttelling? 1. Ansiennitet 2. etterutdanning 3. personlig kompetanse?*

Tysfjord kommune (T): har utarbeid kompetansekartlegging og plan for deler av organisasjonen

Steigen kommune(S): Ikke overordnet plan for kompetanse. Fungerer ikke optimalt. Helse er kartlagt og bruker det i lønnsforhandlinger, oppvekst gjorde egen kartlegging i 2005.

Oppsummering: Kommunene er i gang, men kompetanseplan og kompetansekartlegginga er ikke tilfredsstillende.

2. Ligger forholdene til rette for å jobbe målrettet og strategisk med kompetanse i deres organisasjon?

Her svarte nesten alle at det ligger til rette og det er kommunenes plikt, men at det ikke fungerer optimalt.

Spørsmål 3-4

3. Har dere behov for å dokumentere kompetanse eller utvikling av kompetanse internt eller overfor myndighetene?

Ja, når det gjelder rapportering til fylkesmannen. T: Med nye krav om rapportering og dokumentasjon er det behov for styrket samfunnsvitenskaplig kompetanse på høyere nivå. Krav til plankompetanse. Også ved anbudskonkurranser, der må vi "henge med".

4. Fagfelt/arbeidsområder?

STH: fysioterapeut, leger, sosionom, vernepleier, jordmor, psyk. sykepleiere, merkantilt, legesekretær, helsefagarbeidere, ufaglærte, teknisk personale

7. Framtidige behov for høgere utdanning

H: 9 sykepleiere og lærere. Oppvekst/omsorg/Service/teknisk

T: Helse- og sosial, ingeniør, plankompetanse

S: Lærere (5), sp. Språk og realfag. På lengre sikt, sykepleiere, f..l ingeniører teknisk, merkantil. Tilfredsstillende ida. Alltid behov for nyrekruttering. Nye behov som følge av samhandlingsreformen.

Det som går igjen er behov for kontinuerlig behov lærere og sykepleiere, kompetanseheving innen administrasjon og ledelse(endringsledelse) og etterutdanning på mellomledernivå

Spørsmål 8- 9

8. Framtidige behov for fagstillinger / fagarbeidere

9. Kompetanse og rekrutteringsbehov de neste 2-3 år og de neste 10 år?

H:Helsefagarbeidere, barne- og ungdomsarbeidere, 50 % ufaglærte i barnehagene.

Kommunen krever ikke fagutdanning for fagstillinger innen oppvekst og helse.

T: Barne- og ungdomsarbeidere, helsefagarbeidere, Kommunen har behov for 20 stillinger i et 5-årsperspektiv.

S: Sikkert, kontinuerlig behov for fagarbeidere innen helse og oppvekst(skole, bhg og SFO). Kontinuerlig behov for vikarer. Kommunene setter krav tilfagutdanning i faste stillinger innen helse og oppvekst.

Spørsmål 10

10. Alderssammensetning i ansattegruppen?

Tendensen er at flere står lenger i jobb og det medfører at et større antall eldre går av samtidig. Se vedlegg tabell 1

Spørsmål 11

11. Har din bransje lovpålagte krav til opplæring?

Ja, både skole, barnehage og helse

Spørsmål 12 – 16

12. Er dere en lærlingbedrift?

	Ja	Nei
Hamarøy	X	
Steigen		X
Tysfjord	X	

13. Har dere fått informasjon om lærlingordningen?

	Ja	Nei
Hamarøy	X	
Steigen	X	men ikke nok
Tysfjord	X	

Steigen er eneste kommunen som ikke har lærlinger, de andre har lang (H: 5 år) og positiv erfaring.

15. Kjenner dere praksiskandidatordningen?

	Ja	Nei	Praksiskandidater innen
Hamarøy	X		Helsefagarbeider, barne- og ungdomsarbeidere
Steigen	X		men ikke nok og satt i system
Tysfjord	X		Helsefagarbeider, barne- og ungdomsarbeidere

16 Er bedriften med i et opplæringskontor?

	Ja	Nei	Opplæringskontor
Hamarøy	X		Ofoten,
Steigen		X	
Tysfjord	X		Ofoten

5. Kartlegging og analyse privat sektor

5.1 Undersøkelsesomfanget

Et bredt spekter innen ulike bransjer av private bedrifter i Hamarøy, Steigen og Tysfjord ble kontaktet etter at kun en bedrift svarte på utsendt spørreskjema. De øvrige ble kontaktet og sammen gikk vi gjennom spørsmålene. Et fåtall bedrifter ble besøkt, og de som ikke hadde tid til en samtale ble bedt om å fylle ut skjemaet selv og sende dette i retur.

En av bedriftene (Steffensen Maskin og Transport) ble oppdelt i to bedrifter, slik at Nord-Salten Veidrift ble utskilt som eget objekt – med samme daglig leder.

Tabell 1. Antallet bedrifter i de enkelte kommunene var som følger:

	Antall bedrifter	Representerer årsverk
Hamarøy kommune	9	109,0 *)
Steigen kommune	12	98,5
Tysfjord kommune	4	57,7

*) Nord-Salten Veidrift har også ansatte fra Steigen

Tabell 2. Antall bedrifter etter størrelse i antall årsverk:

Private bedrifter i	Antall ansatte årsverk				
	1-2	3-8	9-14	15- 20	21-30
Hamarøy kommune	0	4	2	1	2
Steigen kommune	2	6	2	2	0
Tysfjord kommune	0	2	0	1	1

Som det framgår av tabell 2 ligger hovedtyngden av bedriftene mellom 3-8 årsverk, altså små bedrifter, selv etter vår målestokk. Kun to bedrifter hadde en ansatt og begge ligger i Steigen.

5.2 Drøfting av innhentede opplysninger

Spørsmål 1-2

1. Har bedriften utført kompetanseplanlegging? Utarbeidet kompetanseplan?

Her svarte 16 av 25 bedrifter at de ikke har utført dette arbeidet. Det var ganske stor forskjell mellom kommunene på hvilke bedrifter som ikke hadde utarbeidet slik plan. Hamarøy 56 %, Steigen 83 % og Tysfjord 25 %. De fleste hadde nok tenkt gjennom saken og "hadde dette i hodet".

2. Ligger forholdene til rette for å jobbe målrettet og strategisk med kompetanse i deres organisasjon?

Her svarte nesten alle uten unntak at det ligger til rette.

En bedrift anga at siden vi holder til i utkanten er det vanskelig og for dyrt å få organisert nødvendige kurs/kompetanseheving.

Andre hevder at Norsk Standard til den gitte produksjon er til god hjelp til dette arbeidet.

En bedrift har mesteparten av strategisk styring sentraldirigert.

De fleste svarte nei på om de har arbeidet med kompetanseplanlegging, mens samtidig sier nesten sier at forholdene ligger til rette for dette arbeidet. Flere av bedriftene har påpekt at det er vanskelig at bedriften er plassert i distriktet og at ungdom helst velger urbane strøk for å bo og arbeide.

Mer kompetanse på ledelse og administrasjonsnivå etterspørres. Dette kan være samlingsbaserte kompetansegivende studier som kan gjennomføres samtidig som en er i fullt arbeid på bedriften. Opplæring på dette området vil trolig heve kompetansen til de små og mellomstore bedrifter som gjør disse bedre i stand til å tenke mer strategisk og planlegge for framtidig drift.

Spørsmål 3-4

3. Har dere behov for å dokumentere kompetanse eller utvikling av kompetanse internt eller overfor myndighetene?

Til dette har de fleste bedriftene mer eller mindre krav til slik dokumentasjon, det være seg alt fra sertifikater, autorisasjoner, sikkerhetskurs, krav fra ulike tilsyn, internkontroll, m.v. De ulike bransjer har ulike krav. Enkelte føler de holder på å kveles av stadig nye krav og godkjenninger.

4. Fagfelt/arbeidsområder?

Siden det er god spredning mellom de ulike bransjer i denne kartleggingen, er det også svært store forskjeller i arbeidsområder og fagfelt. Disse bedriftene har svært spesifikke arbeidsoppgaver med tilhørende kompetansebehov.

Spørsmål 7

7. Framtidige behov for høgere utdanning

Det som går igjen er behov for kompetanseheving innen administrasjon og ledelse.

Det meldes også om snarlig behov for journalistutdannede, ingeniørutdannede, skoloring av mellomledere, ulik teknisk kompetanse, byggmesterkompetanse, pedagogisk kompetanse innen med samisk språk, m.v. Reiselivsbedriftene har tilbud gjennom NHO-Reiseliv som de benytter seg av. Et flertall i undersøkelsen melder om lite behov for høgere utdanning.

Spørsmål 8- 9

8. Framtidige behov for fagstillinger / fagarbeidere

9. Kompetanse og rekrutteringsbehov de neste 2-3 år og de neste 10 år?

Her spriker svarene fra de ulike bedriftene. Enkelte melder om store problem med å få fagutdannede arbeidsfolk. Majoriteten har likevel stabil arbeidsstokk, men melder om kontinuerlige utskiftninger både ved naturlig avgang, men også at en del ønsker å avansere i sin karriere ved å ta "bedre" jobber sentralt og få bedre lønn.

De mest framtidsrettede bedrifter arbeider systematisk og godt internt med å skolere og rekruttere fagarbeidere for framtiden.

Andre igjen forholder seg til dagens marked og avventer utvidelser for å se om etterspørselen tar seg opp. Finanskrisen har påvirket enkelte bransjer, spesielt byggebransjen. Byggenæringens Landsforening (BNL) melder imidlertid om at etter et visst etterslep fra 2009-10 også i 2011, vil aktiviteten øke igjen fra 2012. I denne situasjonen er det viktig for bedriftene å arbeide framtidsrettet med tanke på en mulig utvidelse eller økning i produksjonen, slik at en har de nødvendige fagfolk tilgjengelig når oppdragsmengden vil øke.

De fleste i denne kartleggingen har vegret seg for å tallfeste antall de har behov for de nærmeste 2-3 år. For hele Nord-Salten signaliseres det likevel fra de bedriftene som har meldt om behov om vel 20 nye fagarbeidere på kort sikt. Det være seg frisør, motormenn, mekanikere, bilmekanikere, maskinkjørere, fiskeindustriarbeidere, redaksjonssekretær, innen oppdrett, tømrere, servering, kokk, butikkmedarbeidere, sjåførere, pedagogisk kompetanse, barne- og ungdomsarbeider inkl. samisk språk, bedriftselektriker inkl. samisk språk m.v.

Bedrifter som har meldt behov er 4 fra Hamarøy, 6 fra Steigen og 3 fra Tysfjord. En del bedrifter har svart at de stadig er på jakt etter fagfolk, uten å ha tallfestet dette nærmere. Når det gjelder et framtidsperspektiv på 10 år, er det ingen som har konkretisert behovet.

Spørsmål 10

10. Alderssammensetning i ansattegruppen?

Enkelte har vært spesifikke i gjennomgang av de ansattes alder. Andre har kun angitt intervaller på alderen til de ansatte mens andre igjen har bare oppgitt cirkatall.

Ut fra intervjuene synes det som om at det er god spredning på alderen i ansattegruppen. Enkelte har nok overvekt av 50+, og vil få en naturlig utskifting om kort tid. Enkelte daglige ledere har understreket at de eldre arbeiderne er en verdifull resurs som de vil beholde lengst mulig. De gir kontinuitet og stabil kompetanse.

Flere av de daglige lederne selv står i ferd med å pensjonere seg. Enkelte har allerede vært pensjonister flere år, men driver enda som bedriftsledere.

Et tilbakevendende tema har vært at det er få unge å velge mellom, spesielt siden bedriftene er plassert i distriktet. Bedriftsledere ønsker gjerne å satse på ungdom med lokal tilknytning for om mulig å få en mer stabil arbeidsstokk. En regner da med at disse lettere blir bofaste i heimbygda etter utdannelsen.

Spørsmål 11

11. Har din bransje lovpålagte krav til opplæring?

Her er det veldig ulike krav og bransjespesifikke krav.

I de fleste tilfeller følges dette nøye. "Ellers hadde en ikke kunnet drive i lengden".

Det er ikke lett å ha oversikt over alle krav til opplæring som gjelder.

Derimot har de som arbeider målrettet med kompetanse og rekruttering helt klar forståelse av de krav innen de enkelte faggrupper i sin bedrift som kreves.

Spørsmål 12 – 16

12. Er dere en lærlingbedrift?

	Ja	Nei
Hamarøy	6	2
Steigen	2	10
Tysfjord	2	2

Hamarøy og Tysfjord skiller seg ut med hhv. 75 % og 50 % av de intervjuede er lærlingbedrifter. I Steigen er kun 16 % lærlingbedrift.

13. Har dere fått informasjon om lærlingordningen?

	Ja	Nei
Hamarøy	7	1
Steigen	6	6
Tysfjord	3	1

Også her synes det å være i Steigen lærlingordninga er minst kjent, da bare halvparten av bedriftene sier de har fått informasjon. Blant de som svarte ja, anføres det følgende:

- "men kunne vært bedre"

- "fått informasjon tidligere"

- " var oppdatert i 1996 da vi hadde lærling" – bedriften har dessuten ny ledelse

En del svarte "korrekt" uten at de kanskje kjenner ordninga ordentlig. De som nylig har hatt eller har lærlinger kjenner selvsagt ordninga godt.

En del bedrifter anfører at de tar inn LOSA-elever fra Knut Hamsun Videregående skole og ser et som veldig positivt.

14. Vurderer bedriften å ta inn lærlinger?

	Ja	Nei	Vurderer	Type lærling
Hamarøy	5	3		Kokk, tømrer, maskinfører
Steigen	2	6	4	
Tysfjord	2	2		Duodje, VVS

Der lærlingordninga er mer innarbeidet, synes det som om det er et viktig tiltak for bedriften å få inn lærlinger, og dermed på sikt sikre seg arbeidsfolk. En del anførte at også praksiskandidatordninga (se spm. 15) er ei god og viktig ordning for rekruttering og kompetansebygging. Her får "lærlingen" bedre lønn, og da stilles det strengere krav fra bedriftens side til arbeidsinnsats.

Negativt om lærlingordningen:

- "svært personavhengig"
- "skal ha fri i helgene"
- "problem med korte sesonger"
- "problem under perioder med lite arbeid"

15. Kjenner dere praksiskandidatordningen?

	Ja	Nei	Praksiskandidater innen
Hamarøy	5	3	En maskinfører, Kokk (tidl.), Matfiskoppdrett (3)
Steigen	8	4	
Tysfjord	2	2	Har en praksiskandidat innen VVS

Også til dette spørsmålet er det trolig en del bedrifter som har prøvd å svare "korrekt" framfor hva de egentlig besitter av kunnskap om ordninga. - *Denne ordninga burde på lik linje med lærlingordninga gis god og ny informasjon om.* - *For mange skoleleie elever kan det være en utmerket måte å oppnå fagbrev på, samtidig som de har jobb under læretida, og stor sannsynlighet for fast ansettelse i etterkant.*

16. Er bedriften med i et opplæringskontor?

	Ja	Nei	Opplæringskontor
Hamarøy	6	2	2 Salten, Bodø, 1 Ofoten, Narvik, 2 Andre *)
Steigen	2	10	2 Ofoten, Narvik
Tysfjord	1	3	1 Ofoten, Narvik

*) 2 OKAB (Opplæringskontoret for Nordland under Maskinentreprenørenes forbund)
1 Kunnskapssenteret i Gildeskål (oppdrett)

Så lenge en ikke har hatt eller har lærlinger sier det vel seg selv at en ikke er med i opplæringskontor. Fra flere hold har en etterlyst hva slike kontor kan tilby.

6. Samarbeidspartnere

a. Opplæringskontor tilknyttet Nord-Salten

Opplæringskontor er et samarbeidsorgan mellom flere bedrifter som tar inn lærlinger. Flere bedrifter i Nord-Salten er medlem av ett eller flere opplæringskontor. Ut fra det vi vet er alle lærebedrifter i Nord-Salten tilknyttet et opplæringskontor.

Steigen kommune: 4 bedrifter

- Ofoten flerfaglige opplæringskontor (OFO) 3 lærlinger
- Opplæringskontoret for fiskerifag, (OKFM) 17 lærlinger

Tysfjord kommune: 4 bedrifter

- Ofoten flerfaglige opplæringskontor (OFO) 14 lærlinger

Hamarøy kommune: 7 bedrifter

- Ofoten flerfaglige opplæringskontor (OFO) 14 lærlinger
- Opplæringskontoret for fiskerifag, (OKFM) 6 lærlinger

b. Knut Hamsun videregående

Skoler har tre studiesteder: Leinesfjord, Drag og Oppeid. Siden høsten 2003 har den lokale videregående skolene tilbudt, i tillegg til sine ordinære klassetilbud med studiespesialisering, nettstøttet grunnkursopplæring innen yrkesfaglig utdanning etter LOSA modellen. Det tilbys bl.a.

Helse- og sosialfag

Teknikk og industriell produksjon

Elektrofag

Service og samferdsel

Naturbruk

Design og håndverk

Restaurant- og matfag

- c. **LOSA – modellen: Lokal Opplæring i Samarbeid med Næringslivet** er et fleksibelt opplæringstilbud og gi elevene mange fordeler. De kan fritt velge mellom design og håndverk, elektrofag, helse- og sosialfag, naturbruk, restaurant- og matfag, service og samferdsel, teknikk og industriell produksjon, og samtidig bo hjemme. De får verdifull yrkespraksis og veiledning i lokale bedrifter og de får samarbeide på tvers av studieretninger i egen klasse ved skolen. Aktiv bruk av internettstøttet opplæring i programfagene, og egen arbeidsplass og pc på skolen. Individuell veiledning fra erfarne nettlærere og lokal veileder. Fag og timefordeling yrkesfaglig utdanningsprogram³

³ Fellesfag: 2 timer norsk 3 timer engelsk 3 timer matematikk 2 timer naturfag 2 timer kroppsøving. Felles programfag: 17 timer per uke Prosjekt til fordypning: 6 timer per uke

- d. Oppfølgingstjenesten (OT)** er et tilbud til elever som ikke søker om skole- eller læreplass eller tar i mot skole eller læreplass. Elever som ikke er i vanlig arbeid eller som slutter på skolen eller som lærling i løpet av skoleåret. OT samarbeider med arbeidsformidlingen om arbeidstilbud, praksisplass eller arbeidstrening. OT følger opp ungdom som har fått ett tilbud. Denne tjenesten er lagt til de videregående skolene i fylket.
- e. Karrieresenteret** gir individuell veiledning og informasjon til voksne og ungdom som ikke er tilknyttet skole- og oppfølgingstjenesten. I tillegg er sentrene en faglig ressurs for skoler og lokalt arbeidsliv.
- f. Studieverksted i Hamarøy, Steigen og Tysfjord**
Studieverksted er en måte å organisere fleksibel læring på som tar hensyn til den enkeltes livssituasjon, læringsbehov og ferdigheter. Den Åpne skolen er fellesnavn for tiltak i Nordland fylkeskommune som tilbyr nettstøtta opplæring innen flere fag. Siden starten i 1998 har en utvikla tilbudet til å omfatte flere fellesfag og programfag på videregående nivå.
Den Åpne Skolen er et sentralt verktøy i fylkeskommunens arbeid med å oppfylle målene i kompetansereformen. Det gis tilbus i flere yrkesfaglige utdanningsprogrammer ⁴
- g. NAV**
Enhetlig tjeneste som skal bidra til sosial og økonomisk trygghet og fremme overgang til arbeid og aktiv virksomhet.

⁴ Helse- og sosialfag Vg1, Helsearbeiderfaget Vg2, Barne- og ungdomsarbeiderfaget Vg2, Helseservicefag Vg2, Helsesekretær Vg2, Ambulansefag Vg3, Service og samferdsel Vg1, Salg, service og sikkerhet Vg2, Transport og logostikk Vg2.

7. Konklusjon og oppsummering

7.1 Konklusjon og oppsummering offentlig sektor

- Ingen av de tre kommunene har en fullgod kompetanseplan som de kan bruke som verktøy for rekruttering. Men alle er i gang med kompetansekartlegging på ulikt vis og er positive til videre arbeid. - *Man må ha mål på kompetanse for å analysere kompetansebehov. Hamarøy kommune*
- Det er akutt behov for lærere og/eller sykepleiere i samtlige kommuner og et kontinuerlig behov for fagarbeidere innen oppvekst, dvs. skole/barnehage og helse. Alle tre kommunene har store vikarbehov innen oppvekst og helse.
- Det er videre behov for kompetanse på teknisk og servicefag, samt lederkompetanse/økonomi på mellomledernivå.
- En kommune påpekte at de ansatte nå står lenger i jobb, noe som medfører at det er flere som går av samtidig og dermed blir det økt behov for nye fagfolk samtidig.
- En kommune påpekte at de hadde behov for noen å melde kompetansebehovet til, noen som kunne tilby og legge til rette d.v.s. koordinere og tilby grunn- og videre/etterutdanning og kurs som etterspørres.
- Steigen er den eneste av de tre kommunene som ikke er lærebedrift og der lærlingordninga er minst kjent.
- Praksiskandidatordninga var lite kjent blant bedriftene.

7.2 Konklusjon og oppsummering privat sektor

Vi hadde ønsket at flere bedrifter hadde deltatt i kartleggingen, men p.g.a. prosjektets omfang vil noen sektorer være mindre representert. For eksempel private kjøpmenn, flere enpersonforetak, flere bedrifter innen bygg- og anlegg, elektrobedrifter, IKT-firma, regnskaps- og revisjonsfirma.

- De fleste bedriftene har ikke utført kompetansekartlegging eller kompetanseplan, men mente forholdene lå til rette for det. De hadde - *tenkt gjennom saken og hadde dette i hodet.*
- De fleste bedriftene har mer eller mindre krav til dokumentasjon på kompetanse.
- Det som går igjen er behov for kompetanseheving innen administrasjon og ledelse. Bedriftsledere uttalte lite behov for høgere utdanning.
- I Hamarøy og Tysfjord er 75 % og 50 % av de intervjuede lærebedrifter. I Steigen er kun 16 % lærlingbedrifter.
- Enkelte melder om store problem med å få fagutdannede arbeidsfolk. Majoriteten har likevel stabil arbeidsstokk, men melder om kontinuerlige utskiftninger både ved naturlig avgang, men også at en del ønsker å avansere i sin karriere ved å ta "bedre" jobber sentralt og få bedre lønn.
- De mest framtidsrettede bedrifter arbeider systematisk og godt internt med å skolere og rekruttere fagarbeidere for framtiden.

- For hele Nord-Salten signaliseres det likevel fra de bedriftene som har meldt om behov om vel 20 nye fagarbeidere på kort sikt.
- Det er få unge å velge mellom. Bedriftsledere ønsker gjerne å satse på ungdom med lokal tilknytning for om mulig å få en mer stabil arbeidsstokk og regner med at disse lettere blir bofaste i hjemkommunen etter utdannelsen.
- En del bedrifter bemerker at også praksiskandidatordninga er viktig for rekruttering og kompetansebygging. Her får lærlingen bedre lønn, og det stilles strengere krav fra bedriftens side til arbeidsinnsats.
- Det negative med lærlingordningen er - svært personavhengig, - skal ha fri i helgene, - problem med korte sesonger, - problem under perioder med lite arbeid.
- De bedrifter som ikke har lærlinger etterlyster informasjon om hva opplæringskontorene kan tilby.
- Flere bedrifter savnet informasjon om både lærling- og praksiskandidatordninga.
- Ungdommer har større valgmuligheter nå og er ettertraktete som arbeidstakere. I tillegg viser statistikken at ungdomskullene i disse tre kommune blir redusert med ca 10 fram til 2016. Dermed kan det bli enda færre ungdommer som rekrutteres til lokalt næringsliv dersom det ikke setter fokus på informasjon og rekruttering.
- Når bedriftene søker lån hos for eksempel bankene, stilles det krav til kompetanse i bedriftene (fagpersoner, søknad, regnskap viktig mht finansiering)
- Noen bedriftsledere mener økt støtte er viktig for å motivere bedriftene til å ta imot lærlinger.

For å spisse konklusjonen velger vi å dele inn bedriftene i tre kategorier:

A. Utviklingsbedrifter

Velfungerende bedrifter med målsetning om å være i drift også om 10 år
Disse sliter ofte med å få tak i den nødvendige kompetanse. Mange arbeider systematisk og godt for å tilrettelegge å få tak i nødvendig kompetanse.

B. Bransjestyrte bedrifter med egne opplegg for kompetanseheving og kontroll

Disse bedrifter har oftest profesjonell hjelp med kompetansebygging og strategisk planlegging. Som en av de intervjuede uttalte: - *Her går alt på skinner – det er opplegg for alt, så vi har bare med å stå på og gjøre jobben.*

C. Avviklingsbedrifter

Disse bedriftene styrer etter dagens situasjon uten andre mål at en forhåpentligvis er i drift også om 10 år. med økte krav og større konkurranse på arbeidsmarkedet – spesielt i distriktene, er bedrifter i denne gruppen de som driver mot ei styrt avvikling. Det skremmende er at disse representerer ganske mange årsverk i distriktet.

Med den utvikling og krav fra storsamfunnet om kompetanse, bosetningsmønsteret og lavere barnekull er det kategori A og B som ser t til å være best forberedt til å møte framtiden. De kan være mer forberedt på sterkere konkurranse og dermed styrke evnen

til å overleve. I kategori C ser vi en mer defensiv holdning til markedet. "Vent og se"-holdningen er utbredt blant disse bedriftene.

I kategori C vises lite eller manglende strategisk tenkning og lav interesse for å utnytte de muligheter som gis gjennom lærlingordningen til selv å bidra til å knytte til seg interessert ungdom.

Med kjennskap til landbruket lokalt kjenner ser vi samme inndeling mellom utviklingsbonden og avviklingsbonden. De siste 10 år har avviklingsbonden blitt borte. Rekrutteringa har vært lite tilstedeværende, og en har de siste 10 år ikke fått tak i faglært arbeidskraft og har måttet bruke fremmedspråklige arbeidsinnvandre. Også i landbruket fantes en god lærlingordning, som stort sett ikke ble benyttet i en av Nordlands største landbrukskommuner!

Skal Nord-Salten beholde de arbeidsplassene vi har i dag, er det vesentlig å få flere av de bedriftene som befinner seg i kategori C over i kategori A. Bedriftene i kategori B er stort sett velfungerende og arbeider systematisk med kompetanse og rekruttering av framtidig arbeidskraft.

Nå er ikke alt svart/hvitt; det er sikkert bedrifter som vaker i grenselandet mellom A og C, og det er kanskje disse som må gis litt drahjelp gjennom å tilby relevant informasjon og skoloring innen de felt en kanskje selv ikke makter å få orden på. Det er selvsagt også viktig at A-bedrifter ikke utvikler seg mot C-bedrifter.

8. Strategier og tiltak

På grunnlag av denne kartlegginga vil vi anbefale følgende strategier og tiltak.

- Få oversikt over næringslivets og kommunenes behov for enkeltkurs, fagutdanning, etter- videreutdanning. Her kan det nevnes at mange har etterlyst administrasjon og ledelsesutdanning, samt endringsledelse. Fleksible kurs/studier som gjør det lett å kombinere med jobb. Mulighet for å sy sammen kompetansegivende kurs som kan tilpasses flere bransjer slik at en fikk avviklet kursene/samlingene lokalt, uten dyre reiser, lange arbeidsfravær og tilhørende kostnader.
- Informasjonsmøte for næringslivet om lærlingordninga og praksiskandidatordningen. De lokale bedriftene bør vite hvor de kan søke informasjon om de ulike ordningene.
- Samordning av alle aktuelle aktører som jobber innen dette område i Nord – Salten. Eks bedriftene v/næringsforum. vgs, ungdomsskole, NAV, kompetansesenter o. l.
- Bedriftene må forholde seg mer til finansjørenes kompetansekrav når det gjelder for eksempel markedsanalyser og utarbeidelse av forretningsplaner.

- Det er viktig med et tverrfaglig og sosialt nettverk som bedriftseierne kan føle seg hjemme i. Kommunene bør ha et fungerende næringsforum. Dette er en viktig arena både internt mellom bedriftene, men også overfor offentlige etater, spesielt kommunene. Utfordringen kan være et interkommunalt næringsforum.

Stikkord for videre arbeid er:

- **Informasjon**
- **lokal og regional koordinering**
- **markedsføring**

Konkrete tiltak

- Infomøter offentlig sektor.
- Infomøter privat næringsliv. Om lærlingordningen, praksiskandidatordningen og lære kandidatordningen.

Målgruppe: Lederteam og næringsforum i alle tre kommuner

Ansvarlig: KUN og "Velg yrkesfag" (gjerne eksempel bedrift)

- Elevkurs 9. kl. og 10. kl. elever. Karriereveiledning
- Foreldrekurs 9. kl. og 10. kl. Foreldrenes betydning i forhold til å ta valg
- Lærerkurs 9. kl. og 10. kl. lærere. Metodikk og informasjon i hht. faget utdanningsvalg og i karriereveiledning.

Målgruppe: Elever, foreldre og lærere

Ansvarlig: Karrieresenter Indre Salten/Karrieresenter Ofoten

Gi opplæring, skap verdier og opplev resultater. Læringer står i kø for å nå sitt mål – i din bedrift.
- Velg yrkesfag

KUN

Senter for kunnskap og likestilling
N-8286 Nordfold

Kunnskapsparken
Jakob Weidemannsgate 9
N-7713 Steinkjer

Telefon 75 77 90 50
Faks 75 77 90 70

post@kun.nl.no



Senter for kunnskap
og likestilling

www.kun.nl.no