

Joakim Caspersen, Marianne Garvik og Christian Wendelborg

Lærlingundersøkelsen 2014

Analyser av variasjoner og sammenhenger
Lærlingundersøkelsen 2014

Joakim Caspersen, Marianne Garvik og Christian Wendelborg

Lærlingundersøkelsen 2014

Analyser av variasjoner og sammenhenger
Lærlingundersøkelsen 2014

Rapport 2015
Mangfold og inkludering



Samfunnsforskning

Postadresse: NTNU Dragvoll, 7491 Trondheim
Besøksadresse: Dragvoll Allé 38 B

Telefon: 73 59 63 00
Telefaks: 73 59 62 24

E-post: kontakt@samfunn.ntnu.no
Web.: www.samforsk.no

Foretaksnr. NO 986 243 836

NTNU Samfunnsforskning AS
Mangfold og inkludering
Juni 2015

ISBN: 972-82-7570-418-2 (trykk)
ISBN: 972-82-7570-419-9 (web)

FORORD

Denne rapporten er den tredje rapporteringen av de årlige analysene av Lærlingundersøkelsen 2013-2016. Hovedformålet i den første rapporten var å forbedre Lærlingundersøkelsen som verktøy for informasjonsinnhenting og kvalitetsutvikling. I denne rapporten har hovedmålet vært å beskrive resultatene fra Lærlingundersøkelsen for å belyse lærings- og arbeidsmiljøet for den delen av fag- og yrkesopplæringen som foregår i bedrift, i tillegg til å presentere mer inngående resultater omkring opplæringskontorenes rolle for lærlingene, lærlingenes opplevelse av relevans og muligheter, og et ekstra nærblick på lære kandidatene som har besvart Lærlingundersøkelsen.

Oppdragsgiver for prosjektet er Utdanningsdirektoratet. Vi vil i den forbindelse gjerne takke Clas Lenz og Karl Skaar fra Utdanningsdirektoratet for godt samarbeid. Vi vil også takke Jens-Petter Farnes ved Conexus som har gjort dataene fra Lærlingundersøkelsen tilgjengelige for NTNU Samfunnsforskning.

Rapporten er skrevet av seniorforsker Joakim Caspersen, forsker Marianne Garvik og forskningsleder Christian Wendelborg. Christian Wendelborg har hatt hovedansvaret for kapittel 1 og 2, Joakim Caspersen for kapittel 3, 5 og 6, og Marianne Garvik for kapittel 4. Wendelborg har vært prosjektleder og har hovedansvar for hele rapporten.

Vi vil takke alle lærlinger som har deltatt i Lærlingundersøkelsen 2014 og alle informantene som har deltatt i den kvalitative datainnsamlingen.

Trondheim, mai 2015

Christian Wendelborg

prosjektleder,
forskningsleder

INNHold

	side
FORORD	i
INNHold	i
FIGURER	iii
TABELLER	vi
SAMMENDRAG	viii
SHORT SUMMARY	xi
1. Introduksjon	1
1.1 Om fag- og yrkesopplæring	1
1.2 Om involverte aktører i fag- og yrkesopplæringen som skjer i bedrift	1
1.3 Om Lærlingundersøkelsen	2
1.4 Om mandatet og oppbyggingen av rapporten	4
2. Datagrunnlag og metodisk tilnærming	7
2.1 Tematiske områder	7
2.2 Om de statistiske analysene	8
2.2.1 Univariante og bivariante analyser	8
2.2.2 Signifikans og effektstørrelse	8
2.3 Generalisering	9
2.4 Om lærlingene i Lærlingundersøkelsen 2014	10
2.5 Om dybdestudiene	14
3. Resultater fra Lærlingundersøkelsen 2014	17
3.1 Sosial trivsel	17
3.2 Støtte på arbeidsplassen	21
3.3 Faglig trivsel	26
3.4 Mobbing og psykososialt miljø	29
3.5 Opplevelse av arbeidsdagen	34
3.6 Læringskrav	36
3.7 Læringsmuligheter	41
3.8 Innsats	46
3.9 Mestring	49
3.10 Motivasjon på arbeidsplassen	53
3.11 Skolen som forberedelse (kvalitet)	58
3.12 Skolen som forberedelse (tilfredshet)	62
3.13 Viktig for læring	66
3.14 Medvirkning	68
3.15 Løpende faglig veiledning	72
3.16 Planlagt faglig veiledning	75
3.17 Dokumentasjon	76
3.18 Kunnskap om fagprøven	78
3.19 Utstyr og hjelpemidler	82

3.20 HMS	87
3.21 Karriereveiledning	91
3.22 Oppfattede muligheter	94
3.23 Veien videre – utdanning eller jobb	97
4. Opplæringskontorenes rolle for lærlingene	101
4.1 Kjennskap til opplæringskontorene	101
4.2 Bedriftsstørrelse	106
4.3 Ansvar for oppfølging	110
4.4 Kvalitetssikring	112
4.5 Læringsmiljø	114
4.6 Læringsutbytte og relevant kompetanse for arbeidslivet	115
4.7 Hvilken betydning har usikkerheten omkring tilknytning til opplæringskontor?	117
4.8 Kort sammenfatning	119
5. Tilbudsstrukturen	121
5.1 Læringsoppfattelse av om den utdanningen de tar (og har gjennomført i skoledelen) er relevant for bedriften de jobber for.	121
5.2 Motivasjon på arbeidsplassen	123
5.3 Prosjekt til fordypning som inngang til læreplass	125
5.4 Veien videre – utdanning eller jobb	127
5.5 Oppfattede muligheter	129
5.6 Kort sammenfatning	130
6. Lærekandidater	133
LITTERATUR	139
Vedlegg: Regresjonsanalyser for avsnitt 4.7.	141

FIGURER

Figur		side
Figur 3.1	Sosial trivsel fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)	18
Figur 3.2.	Sosial trivsel fordelt på antall ansatte i bedriften.	19
Figur 3.3	Sosial trivsel fordelt på fylke (gjennomsnitt)	20
Figur 3.4	Støtte på arbeidsplassen fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)	23
Figur 3.5	Støtte på arbeidsplassen etter størrrelse på bedriften	24
Figur 3.6	Støtte på arbeidsplassen fordelt på fylke.	25
Figur 3.7.	Faglig trivsel fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)	27
Figur 3.8	Faglig trivsel fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).	28
Figur 3.9	Faglig trivsel fordelt på fylke (gjennomsnitt)	29
Figur 3.10	Andel mobbet to til tre ganger i måneden eller mer fordelt på utdanningsprogram	31
Figur 3.11	Andelen mobbet to til tre ganger i måneden eller mer fordelt på utdanningsprogram	32
Figur 3.12	Andel mobbet to til tre ganger I måneden etter fylke	33
Figur 3.13	Læringskrav fordelt på utdanningsprogram	38
Figur 3.14	Læringskrav fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)	39
Figur 3.15	Læringskrav etter fylke.	40
Figur 3.16	Læringsmuligheter fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)	43
Figur 3.17	Læringsmuligheter fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)	44
Figur 3.18	Læringsmuligheter fordelt på fylke (gjennomsnitt).	45
Figur 3.19	Innsats fordelt på utdanningsprogram	47
Figur 3.20	Innsats fordelt på antall ansatte i bedriften.	48
Figur 3.21	Innsats fordelt på fylke (gjennomsnitt)	49
Figur 3.22	Mestring fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)	51
Figur 3.23	Mestring fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)	52
Figur 3.24.	Mestring fordelt på fylke (gjennomsnitt)	53
Figur 3.25	Motivasjon på arbeidsplassen fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).	55
Figur 3.26	Motivasjon på arbeidsplassen fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)	56
Figur 3.27	motivasjon på arbeidsplassen fordelt på fylke (gjennomsnitt)	57
Figur 3.28	Skolen som forberedelse (kvalitet) fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)	60
Figur 3.29	Skolen som forberedelse (kvalitet) fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)	61
Figur 3.30	Skolen som forberedelse (kvalitet) fordelt på fylke (gjennomsnitt).	62
Figur 3.31	Skolen som forberedelse (tilfredshet) fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)	64
Figur 3.32	Skolen som forberedelse (tilfredshet) fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)	65

Figur 3.33	Skolen som forberedelse (tilfredshet) fordelt på fylke (gjennomsnitt)	66
Figur 3.34	Ulike forhold som er viktig for at en skal lære/utvikle seg i faget (gjennomsnitt)	67
Figur 3.35	Medvirkning fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)	69
Figur 3.36	Medvirkning fordelt på antall ansatte i bedriften.	70
Figur 3.37	Medvirkning fordelt på fylker (gjennomsnitt).	71
Figur 3.38	Løpende faglig veiledning fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)	73
Figur 3.39	Løpende faglig veiledning fordelt på antall ansatte i bedriften	74
Figur 3.40	Løpende faglig veiledning fordelt på fylke (gjennomsnitt)	75
Figur 3.41	Kunnskap om fagprøven fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)	79
Figur 3.42	Kunnskap om fagprøven fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)	80
Figur 3.43	Kunnskap om fagprøven fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)	81
Figur 3.44	Utstyr og hjelpemidler fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)	84
Figur 3.45	Utstyr og hjelpemidler fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)	85
Figur 3.46	Utstyr og hjelpemidler fordelt på fylke (gjennomsnitt)	86
Figur 3.47	HMS fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)	88
Figur 3.48	HMS fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)	89
Figur 3.49	HMS fordelt på fylke (gjennomsnitt)	90
Figur 3.50	Karriereveiledning fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)	92
Figur 3.51	Karriereveiledning fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)	92
Figur 3.52	Karriereveiledning fordelt på fylke (gjennomsnitt)	93
Figur 3.53	Oppfattede muligheter fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)	95
Figur 3.54	Oppfattede muligheter fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)	96
Figur 3.55	Oppfattede muligheter fordelt på fylke (gjennomsnitt)	97
Figur 3.56.	Lærlingenes ønsker etter læretiden (prosent)	98
Figur 3.57	Lærlingenes planer for videre utdanning (prosent)	99
Figur 4.1.	Andel lærlinger registrert ved opplæringskontor per fylke	102
Figur 4.2	Andel respondenter som oppgir at de er, at de ikke er, eller at de ikke vet om de er tilknyttet et opplæringskontor, etter fylke.	103
Figur 4.3	Tilknytning til et opplæringskontor, etter utdanningsprogram (frekvens)	105
Figur 4.4	Tilknytning til opplæringskontor etter bedriftens størrelse	107
Figur 4.5	Predikerte verdier på utvalgte indikatorer for mannlige lærlinger i teknikk- og industriell produksjon, under 20 år, i en bedrift med 21-100 ansatte, i Rogaland, etter kjennskap til egen tilknytning til opplæringskontor. Forklart varians i analysene varierer fra 0,7 % (faglig trivsel) til 4,8 % (medvirkning)	118

Figur 5.1	Skolen som forberedelse (kvalitet) fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)	122
Figur 5.2.	Skolen som forberedelse (kvalitet), etter fylke (gjennomsnitt) og utvalgte utdanningsprogrammer. Kun fylker med mer enn 10 respondenter	123
Figur 5.3.	Motivasjon på arbeidsplassen, fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).	124
Figur 5.4	Motivasjon på arbeidsplassen, etter fylke (gjennomsnitt) og utvalgte utdanningsprogrammer. Kun fylker med mer enn 10 respondenter	125
Figur 5.5.	Prosjekt til fordypning gjorde at jeg fikk lære plass, etter utdanningsprogram (gjennomsnitt).	126
Figur 5.6	Prosjekt til fordypning gjorde at jeg fikk lærer plass» (gjennomsnitt) og utvalgte utdanningsprogrammer. Kun fylker med mer enn 10 respondenter	127
Figur 5.7.	Planer om mer utdanning etter utdanningsprogram (frekvens).	128
Figur 5.8	Andel som planlegger å ta mer utdanning, etter fylke og utvalgte utdanningsprogrammer. Kun fylker med mer enn 10 respondenter	129
Figur 5.9	Oppfattede muligheter (gjennomsnitt) og utvalgte utdanningsprogrammer. Kun fylker med mer enn 10 respondenter	130
Figur 6.1	Lærekandidater etter utdanningsprogram i Lærlingundersøkelsen (frekvens)	133
Figur 6.2	Lærekandidater etter fylke i Lærlingundersøkelsen (andel)	134
Figur 6.3	Kommer du til å fullføre læretiden, fordelt på lærlinger og lærekandidater (andel)	136
Figur 6.4	Har du planer om å ta mer utdanning, fordelt på lærlinger og lærekandidater (Andel)	136
Figur 6.5	Hva er den lengste utdanningen du planlegger å ta, fordelt på lærlinger og lærekandidater (Andel)	137
Figur 6.6	Hva vil du helst gjøre rett etter læretiden, fordelt på lærlinger og lærekandidater (Andel)	138

TABELLER

Tabell		side
Tabell 2.1	Effekt mål og effektstørrelse.	9
Tabell 2.2	Frekvensfordeling på ulike bakgrunnsvariabler.	11
Tabell 2.3	Lærlinger som har deltatt i Lærlingundersøkelsen 2014 fordelt på utdanningsprogram og andel jenter, sammenlignet med populasjonen.	12
Tabell 2.4	Lærlinger som har deltatt i Lærlingundersøkelsen 2014 fordelt på fylke, sammenlignet med populasjonen (alle lærlinger).	13
Tabell 3.1	Frekvensfordeling, gjennomsnitt, standardavvik og Cohens d for endring 2013-2014 for variabler som omhandler sosial trivsel	17
Tabell 3.2.	Sosial trivsel fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og lærling/lærekandidat	18
Tabell 3.3	Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler støtte på arbeidsplassen.	21
Tabell 3.4	Støtte på arbeidsplassen fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og lærling/lærekandidat	22
Tabell 3.5	Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for spørsmålet om faglig trivsel	26
Tabell 3.6	Faglig trivsel fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og lærling/lærekandidat	26
Tabell 3.7	Frekvensfordeling, samt andel mobbet på arbeidsplassen fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (prosent)	30
Tabell 3.8	Frekvensfordeling for hvor ofte lærlingene har lagt merke til ulike problemer på arbeidsplassen sin høst 2014 (prosent)	34
Tabell 3.9	Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler om opplevelse av arbeidsdagen	35
Tabell 3.10	Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Læringskrav	36
Tabell 3.11	Læringskrav fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og og lærling/lærekandidat (gjennomsnitt og standardavvik)	37
Tabell 3.12	Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Læringsmuligheter	41
Tabell 3.13	Læringsmuligheter fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og om de er lærling/lærekandidat	42
Tabell 3.14	Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Innsats	46
Tabell 3.15	Innsats fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik)	46
Tabell 3.16	Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik på spørsmål som omhandler mestring.	49
Tabell 3.17	Mestring fordelt på kjønn, alder og tilhørighet på opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik)	50
Tabell 3.18	Frekvensfordeling. Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Motivasjon på arbeidsplassen.	53

Tabell 3.19	Motivasjon på arbeidsplassen fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik)	54
Tabell 3.20	Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler skolen som forberedelse (kvalitet)	58
Tabell 3.21	Skolen som forberedelse (Kvalitet) fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og lærling/lærekandidat (gjennomsnitt og standardavvik)	59
Tabell 3.22	Skolen som forberedelse (tilfredshet)	62
Tabell 3.23	Skolen som forberedelse (tilfredshet) fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og lærling/lærekandidat	63
Tabell 3.24	Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler medvirkning	68
Tabell 3.25	Medvirkning fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og lærling/lærekandidat (gjennomsnitt og standardavvik)	68
Tabell 3.26	Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler løpende faglig veiledning	72
Tabell 3.27	Løpende faglig veiledning fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik)	72
Tabell 3.28	Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler planlagt faglig veiledning	76
Tabell 3.29	Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler dokumentasjon	77
Tabell 3.30	Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Kunnskap om fagprøven.	78
Tabell 3.31	Kunnskap om fagprøven fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og lærling/lærekandidat	78
Tabell 3.32	Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler utstyr og hjelpemidler	82
Tabell 3.33	Utstyr og hjelpemidler fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og lærling/lærekandidat (gjennomsnitt og standardavvik)	83
Tabell 3.34	Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler HMS	87
Tabell 3.35	HMS fordelt på kjønn, alder, opplæringskontor og lærling/lærekandidat	87
Tabell 3.36	Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler karriereveiledning	91
Tabell 3.37	Karriereveiledning fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og lærling/lærlingkandidat (gjennomsnitt)	91
Tabell 3.38	Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Oppfattede muligheter.	94
Tabell 3.39	Oppfattede muligheter fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og lærling/lærekandidat	94

SAMMENDRAG

Lærlingundersøkelsen er en elektronisk basert spørreundersøkelse som skal gi lærlinger muligheten til å formidle oppfatninger om opplæringen og andre forhold som er sentrale for læringsutbyttet og læringsmiljøet. Undersøkelsen gir viktig informasjon om kvaliteten på og utfordringene for fag- og yrkesopplæringen, og gir mulighet til å sammenlikne resultater over tid og få et bilde av opplæringen som gis. Funn fra undersøkelsen kan være et viktig verktøy for både instruktører, faglige ledere og lærebedrifter og for regionale og nasjonale utdanningsmyndigheter.

Det er 11 332 lærlinger fra 18 fylker som har besvart Lærlingundersøkelsen 2014. Av disse var 374 lære kandidater. Dette gir en svarprosent på 57 prosent. Den klare økningen i både deltagelse og svarprosent i Lærlingundersøkelsen fortsetter dermed. Samtidig innebærer dette at 43 prosent av lærlingene ikke har svart på undersøkelsen, og dermed er det grunn til å være varsomme i fortolkningene.

NTNU Samfunnsforskning har fra Utdanningsdirektoratet fått i oppdrag å analysere dataene fra Lærlingundersøkelsen i perioden 2013 til 2016. Oppdraget omfatter å bruke resultat fra Lærlingundersøkelsen til å belyse lærings- og arbeidsmiljøet for den delen av fag- og yrkesopplæringen som foregår i bedrifter. Denne rapporten er den tredje av de årlige rapporteringene av Lærlingundersøkelsen og har mest oppmerksomhet på å belyse lærings- og arbeidsmiljøet, og å se på endringer fra året før. I tillegg har vi gjennomført tre «dypdykk» der vi har sett nærmere på opplæringskontorenes rolle for lærlingene, lærlingenes oppfatning av fremtidsmuligheter og veien videre (tilbudsstrukturen) og skiller mellom lære kandidater og lærlinger.

For å belyse de skisserte formålene har vi i denne rapporten fokusert på følgende områder:

1. Belyse variasjon og sammenhenger i datamaterialet i Lærlingundersøkelsen 2014, også sammenlignet med 2013
2. Belyse opplæringskontorenes rolle for lærlingene (og for lærebedriften)
3. Belyse lærlingenes opplevelse av fremtidsmuligheter og veien videre
4. Belyse forskjeller mellom lærlinger og lære kandidater.

Variasjon og sammenhenger i datamaterialet i Lærlingundersøkelsen 2014

Rapporten starter med et omfattende resultatkapittel der ulike mål først presenteres deskriptivt, for så å sammenlignes etter kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor, status som lærling eller lære kandidat, utdanningsprogram, antall ansatte i bedriften og fylke. Hensikten med kapitlet er å gi en tilstandsrapport av lærlingenes oppfatninger av forhold som berører deres læretid og å se etter forskjeller og sammenhenger som kan tilskrives de ulike nevnte bakgrunnsfaktorer. Hvert tema i Lærlingundersøkelsen 2014 sees i lys av bakgrunnsfaktorene. Kapittel 3 er dermed et oppslagsverk hvor en kan se hvordan tilstanden er på de ulike temaene i Lærlingundersøkelsen 2014 og man kan sammenligne utviklingen fra 2013.

I kapittel 4 ser vi nærmere på opplæringskontorenes rolle. Et påfallende funn er at det er en relativt stor andel lærlinger som ikke vet om de er tilknyttet et opplæringskontor, og dette varierer mellom utdanningsprogrammer. Det er flere mulige årsaker til denne usikkerheten, blant annet at lærlinger på samme arbeidsplass kan ha ulik tilknytning til opplæringskontor. I våre undersøkelser kommer det også frem at flere bedrifter har vanskelig for å skille mellom opplæringskontorets og fylkeskommunens rolle i læreløpet, da det oppfattes at begge instanser involverer seg i liten grad, og at man manglet informasjon om opplæringskontorenes rolle. Det var også eksempler på at Fylkeskommunen var såpass nærværende at den i stor grad ble oppfattet som opplæringskontor. Analysene i kapitlet viser at gruppen som ikke vet om de er tilknyttet et opplæringskontor systematisk scorer lavere på indikatorene faglig trivsel, læringskrav, innsats, mestring, medvirkning, kunnskap om fagprøven og utstyr, også når vi kontrollerer for utdanningsprogram, fylke, om de er lærekandidat eller ikke, kjønn og alder. Uklarheten omkring opplæringskontorenes rolle ser dermed ut til å ha betydning for lærlingenes opplevelse av sin situasjon, selv om man skal være forsiktig med å si noe om årsaksretningen.

I kapittel 5 har vi sett nærmere på de fire utdanningsprogrammene service og samferdsel, design og håndverk, restaurant- og matfag og helse- og oppvekstfag, da disse antas å ha særlige utfordringer med koblingen mellom utdanning og arbeidsmarked. Resultatene viser at det ikke er slik at disse fire gruppene kommer konsekvent dårligst ut hvis vi ser på lærlingenes oppfatning av utdanningens kvalitet sett opp mot arbeidsmarkedets behov, lærlingenes motivasjon, vurderingen av prosjekt til fordypning og vurdering av egne fremtidsutsikter. Lærlingene i helse- og oppvekstfag skiller seg ut ved å være av de mest positive, samtidig som de også er de som i størst grad planlegger å ta videre utdanning. Det er også verdt å legge merke til at disse fire utdanningsprogrammene har den mest positive oppfatningen av skolen som forberedelse med tanke på kvaliteten i opplæringen. I kapitlet forsøker vi også å bryte opp svarene etter fylke. De fylkesvise analysene viser store regionale og fylkesvise variasjoner mellom og innen utdanningsprogram.

Analysene i kapittel 6 ser nærmere på lærekandidatene. Til sammen peker resultatene på at lærekandidatene møter en annen arbeidshverdag enn lærlingene, med lavere krav, færre læringsmuligheter, lavere mestring og lavere innsats, samtidig som de ikke ser på dette som noe problem. Dette peker mot at opplærings situasjonen for lærekandidatene, som skal være mer tilrettelagt for de som ikke ønsker eller ser for seg at de klarer å gjennomføre fag- eller svennebrev, fungerer ganske godt og etter hensikten.

SHORT SUMMARY

The Apprentice Survey is an electronic -based survey where apprentices can voice their opinions on matters that are important for learning and well-being in vocational education and training. The main aim of the Apprentice Survey and the work with quality in vocational education and training is to ensure a good learning outcome for all apprentices and students, and relevant competence for working life. In order to be able to be goal-orientated with the development of quality, good knowledge is needed of how the training functions now, including in which areas the quality can be improved.

The Directorate for Education and Training has commissioned *NTNU Samfunnsforskning* to analyze the data from the Apprentice Survey for the period 2013 to 2016. The principal objective for this report is to use the result from the survey to illuminate the training and working environment in vocational education and training in businesses. In a separate chapter we have examined the role of the apprenticeship training agencies, and how the apprentices and the businesses they are connected to experience the role of the agencies. A substantial amount of the apprentices are unsure whether they are formally connected to the agencies, and this uncertainty is related to lower mean scores on the measures of coping, their own effort, experienced demands, satisfaction with the work environment, knowledge about their trade examination, contribution at work and their valuation of the available equipment.

In two separate chapters we also examine how apprentices in four different education programs see their future opportunities, and how training candidates differ from apprentices in their responses in the Apprentice Survey.

1. Introduksjon

1.1 Om fag- og yrkesopplæring

Fag- og yrkesopplæring er videregående opplæring i skole og bedrift som leder frem til fagbrev, svennebrev eller annen yrkeskompetanse. Den vanligste modellen er to år på skole (Vg1 og Vg2) etterfulgt av to år i bedrift hvor lærlingen har en lærekontrakt (Vg3, hvor år én defineres som *opplæring* og år to som *verdiskaping*). Det finnes også andre modeller for fag- og yrkesopplæring, blant annet *rent skoleløp* hvor hele yrkesutdanningen skjer i skole, *særløp* hvor elevene går ett år i skole etterfulgt av tre år som lærling i virksomhet, og *avviksfag* hvor elevene går to til tre år i skole etterfulgt av læretid av ulike lengde. En annen variant er *lære kandidatordningen*, hvor elever kan tegne opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn en fag- eller svenneprøve. Videre har en *praksiskandidatordningen*, som ikke er en opplæringsordning, men en rett til å melde seg til fag- eller svenneprøve for personer med minst fem års relevant praksis i faget. I tillegg finnes det en rekke individuelle alternative ordninger. Samlet illustrerer de ulike løpene en tydelig vekt på fleksibilitet i tilretteleggingen av opplæringen for den enkelte elev, lærling, skole og bedrift.

Gjennom innføringen av *Kunnskapsløftet* ble den videregående opplæringen delt inn i 12 utdanningsprogrammer, hvorav ni er yrkesfaglige utdanningsprogrammer: Bygg- og anleggsteknikk, Design og håndverk, Elektrofag, Helse- og oppvekstfag (tidligere Helse- og sosialfag), Medier og kommunikasjon, Naturbruk, Restaurant- og matfag, Service og samferdsel og Teknikk og industriell produksjon. Innenfor disse retningene er det i den nasjonale videregående opplæringen rundt 180 fag som gir yrkeskompetanse med fagbrev eller svennebrev. I 2014 var det i alt 40 871 lærlinger/lære kandidater i videregående opplæring¹.

1.2 Om involverte aktører i fag- og yrkesopplæringen som skjer i bedrift

Statlige myndigheter har en sentral rolle i fag- og yrkesopplæringen som fastsettes av nasjonale rammebetingelser og styringsdokumenter for fag- og yrkesopplæringen (som læreplaner), hvor videregående skoler har et opplæringsansvar, og hvor opplæring i bedrift delfinansieres av det offentlige.

Fylkeskommunen har som skoleeier et regionalt ansvar for at retten til videregående opplæring oppfylles og for gjennomføring av opplæring i skole, i tillegg til ansvar for godkjenning av lærebedrifter og oppfølging og veiledning av skoler og lærebedrifter. Fylkeskommunen plikter å ha systemer for å kontrollere og følge opp både skoler og lærebedrifter opp mot opplæringskrav. Fylkeskommunale fagopplæringskontor hjelper bedrifter og lærlinger med spørsmål i forbindelse med opplæring i bedrift.

¹ Statistikk innhentet fra SSB: <http://www.ssb.no/utdanning/statistikker/vgu>.

Fylkeskommunen har også et særlig ansvar for oppfølging av lærebedrifter som ikke er tilknyttet et opplæringskontor.

Opplæringskontor har en viktig funksjon i lærlingmodellen. Opplæringskontor er dannet av bedrifter som ønsker å samarbeide om inntak og opplæring av lærlinger og lærekandidater. Lærlinger tegner lærekontrakter med opplæringskontoret som er juridisk ansvarlig for kontrakten. Kontoret er også rådgiver for lærebedriftene. Opplæringskontorene er som regel ordnet etter fag. De har ofte ansvar for å skolere instruktører i bedrifter, drive informasjonsarbeid overfor lærebedrifter, rapportskriving, vurderingssamtaler, konfliktløsning, utarbeidelse av opplæringsplaner og så videre. Kontorene kan sies å ha en mellomstilling mellom myndighetene og lærebedriftene² (NOU 2008: 18).

Lærebedrifter har i samarbeid med opplæringskontor og fylkeskommunale opplæringsmyndigheter ansvar for opplæring av lærlinger. For å bli godkjent som lærebedrift må fire krav være oppfylt: i) Krav til aktivitet og utstyr som sikrer opplæring i henhold til læreplanen, ii) krav til faglig leder i lærebedrifter med ansvar for og tilsyn med opplæringen, iii) krav til intern opplæringsplan som sikrer opplæring i henhold til læreplanen, og iv) krav til å ta inn lærling/lærekandidat innen to år etter innvilget status som lærebedrift. Lærebedrifter mottar ordinært lærlingtilskudd under årene med opplæring³. Lærebedriftene avgjør selv om de ønsker å knytte seg til et opplæringskontor.

1.3 Om Lærlingundersøkelsen

Kvalitetsvurderingssystemer i fag- og yrkesopplæringen skal bidra til at lærlinger får relevant fag- og yrkesopplæring i et godt læringsmiljø og at flest mulig gjennomfører utdanningsløpet. Kvalitetsutvikling handler om å sette mål, planlegge og gjennomføre tiltak for å nå målene. Det handler videre om synliggjøring og vurdering av måloppnåelse, og ved behov, oppfølging. En kan skille mellom nasjonale mål og rammer, fylkeskommunale mål, og mål for opplæringen i den enkelte skole og bedrift. Det benyttes ulike verktøy for å innhente kunnskap om kvalitet i fag- og yrkesopplæringen: brukerundersøkelser, refleksjonsverktøy, forskningsprosjekter og

² I tillegg finnes opplæringsringer som opprettes av bedrifter som ikke alene kan påta seg opplæring. Bedrifter går sammen om å dekke ulike deler av opplæringen. Lærekontrakt/opplæringskontrakt inngås mellom lærlingen og den bedriften som har hovedansvaret for opplæringen.

³ Per 2015 var basistilskuddet på 127 787 kr fordelt over læretiden. Tilskuddet gis til lærebedrifter som ansetter lærlinger/lærekandidater i henhold til retningslinjer innenfor videregående opplæring. Dette gjelder ungdom mellom 16 og 21 år som ikke har brukt opp opplæringsretten. I tillegg gis et ekstratilskudd hver måned for læreforhold inngått med lærlinger som har fylt 21 år og som har full opplæring i bedrift, samt for lærekontrakter tegnet av lærlinger som tidligere har fått oppfylt sin rett til videregående opplæring. Det finnes også et tilskudd for små og verneverdige fag. Se:

evalueringer, internasjonalt arbeid og internasjonale undersøkelser. Lærlingundersøkelsen er slik sett et ledd i det samlede kvalitetsvurderingssystemet for fag- og yrkesopplæringen.

Lærlingundersøkelsen er en elektronisk basert spørreundersøkelse som skal gi lærlinger muligheten til å formidle oppfatninger om opplæringen og andre forhold som er sentrale for læringsutbyttet og læringsmiljøet. Undersøkelsen gir viktig informasjon om kvaliteten på og utfordringene for fag- og yrkesopplæringen, og gir mulighet til å sammenlikne resultater over tid og få et bilde av opplæringen som gis. Funn fra undersøkelsen kan være et viktig verktøy for både instruktører, faglige ledere og lærebedrifter og for regionale og nasjonale utdanningsmyndigheter.

Fylkeskommunene har ansvar for å legge til rette for bruken av Lærlingundersøkelsen i sine respektive fylker. Tidligere evalueringer har vist at fylkeskommuner ofte delegerer (deler av) gjennomføringen av Lærlingundersøkelsen til opplæringskontor (Wendelborg, Thorshaug og Paulsen 2013:19). Deltakelse i undersøkelsen er frivillig for lærlingene, og valget om å gjennomføre Lærlingundersøkelsen er opp til det enkelte fylke. Fylkeskommunene har tidligere valgt noe ulike avgrensninger av målgruppen, men i de fleste fylkene har undersøkelsen hovedsakelig gått ut til lærlinger som har vært i lære mer enn ett år (Nyen, Næss, Skålholt og Hagen Tønder 2011). Nå har Utdanningsdirektoratet presisert at Lærlinger og lærekandidater som har vært i lære i mer enn 11 måneder per 1. oktober, skal svare på Lærlingundersøkelsen.

I mars 2013 sendte Utdanningsdirektoratet ut høringen *Obligatorisk gjennomføring av Lærlingundersøkelsen*⁴. Forslaget hadde følgende sentrale punkter:

- Forskriftsfeste fylkeskommuners plikt til å gjennomføre Lærlingundersøkelsen i forskrift til opplæringsloven, § 2-3a
- Felles rutiner for gjennomføring av Lærlingundersøkelsen
 - Fylkeskommunene skal invitere lærlinger og lærekandidater som har vært minst 11 måneder i lærebedrift til å besvare undersøkelsen
 - Fylkeskommunene skal gjennomføre undersøkelsen hvert år
 - Fylkeskommunene skal gjennomføre undersøkelsen i perioden 15. oktober til 1. desember
- Fylkeskommunene skal legge til rette for at lærlinger og lærekandidater kan besvare undersøkelsen og skal arbeide aktivt for at så mange som mulig besvarer undersøkelsen
- Fylkeskommunene skal oppsummere og bearbeide resultater
- Fylkeskommunene skal ha et forsvarlig system for å følge opp resultatene

Samlet skulle de foreslåtte tiltakene sikre at Lærlingundersøkelsen kan gi valid informasjon om lærings- og arbeidsmiljøet for lærlinger og lærekandidater. En regulering av gjennomføringen av Lærlingundersøkelsen ville være tilsvarende

⁴ Høyringsbrev – Obligatorisk gjennomføring av Lærlingundersøkelsen – forslag til ny regel i forskrift til opplæringslova § 2-3a.

skoleeieres plikt å gjennomføre Elevundersøkelsen for 7. og 10. trinn og på Vg1⁵. Imidlertid har ikke Lærlingundersøkelsen blitt obligatorisk, men vi ser at det er klart flere deltakere i Lærlingundersøkelsen 2014 enn tidligere år, noe som gjør undersøkelsen til et bedre kvalitetsutviklingsverktøy.

1.4 Om mandatet og oppbyggingen av rapporten

NTNU Samfunnsforskning skal, på oppdrag fra Utdanningsdirektoratet analysere dataene fra Lærlingundersøkelsen i perioden 2013-2016. I 2013 ble Lærlingundersøkelsen revidert og data forelå i mai 2013. Det medførte at første rapport som forelå i september 2013 (Wendelborg, Thorshaug og Paulsen 2013) var en analyse av kvaliteten av spørsmålene og måleinstrumentene i Lærlingundersøkelsen samt potensial for å forbedre Lærlingundersøkelsen.

Etter revisjonen startet den ordinære Lærlingundersøkelsen igjen høsten 2013 og var åpen for gjennomføring fra 15. oktober til 15. desember. Det vil si at det i 2013 er gjennomført to lærlingundersøkelser. Denne rapporten baserer seg på Lærlingundersøkelsen som er gjennomført høsten 2014 i perioden 15. oktober til 15. desember og er dermed den første fullstendige ordinære gjennomførelsen etter revisjonen. Kapittel 2 vil gi en presentasjon av datagrunnlaget og metode som rapporten baserer seg på.

Mandatet for denne rapporten er å studere hvordan sentrale bakgrunnsfaktorer som kjønn, alder, antall ansatte i bedriften, tilhørighet til opplæringskontor, utdanningsprogram og fylke kan ha innvirkning på hvordan lærlingene svarer. Hensikten er å gi en tilstandsrapport av lærlingenes oppfatninger av forhold som berører deres læretid og å se etter forskjeller og sammenhenger som kan tilskrives de ulike nevnte bakgrunnsfaktorene. Hvert tema i Lærlingundersøkelsen 2014 blir sett i lys av bakgrunnsfaktorene, samt i forhold til resultatene fra Lærlingundersøkelsen som ble gjennomført høsten 2013. Dette presenteres i kapittel 3.

I tillegg til å belyse variasjon, sammenhenger og utvikling over tid i datamaterialet skal det hvert år gjennomføres dybdestudier hvor det gjøres mer inngående analyser av de kvantitative dataene ut fra et gitt tema. I tillegg til de kvantitative analysene gjennomføres kvalitative dybdestudier, med intervju av aktuelle informanter. I år er det tre dybdestudier, der temaet *Opplæringskontorenes rolle for lærlingene* også er belyst gjennom kvalitative intervjuer. Dette presenteres i kapittel 4.

I kapittel 5 har vi sett nærmere på problemstillinger knyttet til tilbudsstrukturen i fag- og yrkesopplæringen og kompetansebehovene i arbeidslivet. Utdanningsdirektoratet

⁵ Skoleeiers plikt til å gjennomføre Elevundersøkelsen ble innført i 2004. Elevundersøkelsen er en del av det nasjonale kvalitetsvurderingssystemet og er hjemlet i forskrift om opplæringslova § 2-3.

ønsket å se nærmere på utdanningsprogrammene Service og samferdsel, Design- og håndverk, Restaurant- og matfag og Helse- og oppvekstfag. Disse fire utdanningsprogrammene har i følge Utdanningsdirektoratet til dels store utfordringer når det gjelder forholdet mellom tilbudsstrukturen og kompetansebehovet i arbeidslivet.

I kapittel 6 ønsker vi å synliggjøre Lærerkandidater i Lærlingundersøkelsen og vi ser nærmere på hvordan Lærerkandidater vurderer de ulike områdene i Lærlingundersøkelsen og sammenligner dem med øvrige lærlinger.

2. Datagrunnlag og metodisk tilnærming

Hovedmaterialet i denne undersøkelsen er data fra Lærlingundersøkelsen som ble gjennomført høsten 2014. Vi vil også benytte oss av dataene fra høsten 2013 for å sammenligne svargivningen blant lærlingene på de to tidspunktene. I tillegg til de kvantitative analysene gjennomføres også kvalitative dybdestudier innen for et avgrenset tema, med intervju av aktuelle informanter.

2.1 Tematiske områder

Det er til sammen 24 ulike temaer som belyses i Lærlingundersøkelsen:

1. Sosial trivsel
2. Støtte på arbeidsplassen
3. Faglig trivsel
4. Mobbing og psykososialt miljø
5. Opplevelse av arbeidsdagen
6. Læringskrav
7. Læringsmuligheter
8. Innsats
9. Mestring
10. Motivasjon på arbeidsplassen
11. Skolen som forberedelse (Kvalitet)
12. Skolen som forberedelse (Tilfredshet)
13. Opplæringskontor
14. Viktig for læring
15. Medvirkning
16. Løpende faglig veiledning
17. Planlagt faglig veiledning
18. Dokumentasjon
19. Kunnskap om fagprøven
20. Utstyr og hjelpemidler
21. HMS
22. Karriereveiledning
23. Oppfattede muligheter
24. Veien videre – utdanning eller jobb

I Lærlingundersøkelsen belyses disse temaene enten ved hjelp av enkeltspørsmål eller ved at flere spørsmål er slått sammen til et samlemål/indekser. Kvaliteten på spørsmålene og samlemålene er beskrevet i Wendelborg mfl. (2013).

2.2 Om de statistiske analysene

2.2.1 Univariante og bivariate analyser

Vi vil gjennom univariate og bivariate analyser belyse variasjon og sammenhenger i datamaterialet i Lærlingundersøkelsen. Dette vil være en tilstandsrapport over lærlingenes mening om opplæringen og andre forhold som er viktige for deres trivsel og læringsutbytte. Univariate analyser benyttes for å studere egenskaper ved en variabel og hvordan enhetene fordeler seg på denne. Dette kan være mål som gjennomsnitt, median, frekvens og standardavvik. For eksempel kan gjennomsnittsverdier benyttes når de ulike tematiske områdene skal presenteres i forhold til de ulike aktørenes svar på forskjellige temaer. Det er viktig å merke seg at gjennomsnittsverdiene må relateres til de skalaene som er brukt. I denne rapporten indikerer høyere gjennomsnitt bedre tilfredshet. For eksempel kan spørsmål som omhandler lærlingers sosiale trivsel tolkes slik at jo høyere verdien er, desto bedre trives lærlingene sosialt.

Bivariate analyser kan benyttes for å undersøke sammenhengen mellom to variabler og hvordan skårene til enhetene på disse forholder seg til hverandre. Det sentrale her er å gjøre analyser som kan knyttes til sentrale bakgrunnsfaktorer som kjønn, alder, antall ansatte i bedriften, tilhørighet til opplæringskontor, utdanningsprogram og fylke, eksempelvis om det er forskjell i gutter og jenters opplevelse av medvirkning. Bivariate analyser kan være krysstabeller, korrelasjon og andre mål som undersøker statistisk sammenheng. I denne rapporten benyttes det hovedsakelig krysstabeller.

2.2.2 Signifikans og effektstørrelse

I både deskriptiv og parametrisk statistikk benyttes ofte begrepet *statistisk signifikant* (for utfyllende informasjon, se Hoem 2008 og Rubin 1985). Når dette begrepet brukes mener man, enkelt sagt, at resultatet ikke skyldes tilfeldigheter. Det vil si at det ikke er tilfeldigheter eller målefeil som gjør at vi finner en sammenheng eller forskjeller, men at det kan være egenskaper i gruppene eller det vi måler som gjør at vi finner dette resultatet. Et statistisk signifikant resultat er altså et mål på hvor sikker vi kan være på at resultatene vi finner i et utvalg kan generaliseres og hvor sikkert vi kan si at resultatene også gjelder en større populasjon.

Det er viktig å merke seg at det finnes svakheter ved bare å vise til om resultatene er signifikante eller ikke. Dette gjelder særlig i undersøkelser med mange respondenter. I Lærlingundersøkelsen har man lag 11 000 respondenter og i slike tilfeller vil selv små sammenhenger bli signifikante. Dette betyr at signifikante resultat kan være trivielle og lite viktige. Det blir derfor stedvis gjennomført analyser som måler effektstørrelse. Dette er analyser som måler styrken på forskjellene i to gjennomsnitt, for eksempel jenter og gutters skårer på *Sosial trivsel*. Dette gir et bedre mål enn en signifikanstest.

Et mye brukt mål på effektstørrelse er Cohens d . Denne er et ustandardisert effektmål og beregnes som forskjellen i gjennomsnittsverdi mellom to grupper delt på samlet standardavvik i de to gruppene (Cohen 1988). Standardavvik er et mål på spredning. Det vil si i hvilken grad svarfordelingen klumper seg rundt gjennomsnittet eller er mer spredt over hele skalaen. Cohens d er derfor et mål som viser om forskjellen mellom gruppene er betydningsfull, triviell eller om den har noen praktisk betydning. Tabell 2.1 viser hvordan vi tolker Cohens d .

Tabell 2.1 Effektmål og effektstørrelse.

Effektmål	Ingen/svak effekt	Liten effekt	Moderat effekt	Stor effekt
Cohens d	0-0.19	0.2-0.49	0.5-.0.79	>0.8

Cohens d kan gi et inntrykk av størrelsen på forskjeller eller styrken i sammenhenger. Begrepet effektmål gir assosiasjoner til at den ene variabelen har effekt eller er en årsaksforklaring til resultatet på den andre. Lærlingundersøkelsen er en tverrsnittsundersøkelse hvor man ikke kan uttale seg om årsaksforhold. Effekt i denne sammenhengen blir derfor en tallverdi som sier noe om størrelsen på forskjellene mellom to variabler.

2.3 Generalisering

Generalisering vil si hvorvidt resultatene fra analysene kan sies å gjelde for populasjonen som utvalget er trukket fra. For å generalisere må utvalget være representativt for populasjonen man ønsker å uttale seg om. Dette sikres som regel ved å benytte seg av sannsynlighetsutvelging, hvor alle i en populasjon har lik mulighet for å bli trukket ut for å delta. Med andre ord, for å få et representativt utvalg av lærlinger må alle lærlinger ha lik sannsynlighet for å bli trukket.

Når man har representative utvalg kan man gjøre slutninger om en populasjon, beskrive sammenhenger mellom variabler og si noe om hvorvidt resultatene støtter eventuell teori om disse (Ringdal 2007). Det er viktig å merke seg at tverrsnittsundersøkelser, altså målinger som kun gjennomføres på ett tidspunkt, strengt tatt ikke kan uttale seg om kausale sammenhenger. For eksempel kan en tverrsnittsundersøkelse ikke fastslå hvorvidt høy motivasjon fører til at flere gjennomfører læretiden. Det er likevel en relativt vanlig praksis å formulere seg i kausale termer, men resultatene må fortolkes med forsiktighet.

Det er også viktig å merke seg at generalisering og signifikanstesting forutsetter at vi har med enkle, tilfeldige utvalg å gjøre. Det er det ikke i Lærlingundersøkelsen. Blant annet er det et fylke i 2014 som ikke gjennomfører Lærlingundersøkelsen, noe som viser at det er en seleksjon på fylkesnivå. Dette må det tas høyde for i rapporten.

2.4 Om lærlingene i Lærlingundersøkelsen 2014

Det er 11 332 som har besvart Lærlingundersøkelsen 2014. Av disse var 374 lærekandidater. Høsten 2013 var det 2 976 deltakere, mens det var 6 847 lærlinger som besvarte Lærlingundersøkelsen våren 2013. Statistisk sentralbyrå (SSB) oppgir at det i 2014 var i alt 40 871 lærlinger og lærerkandidater. Dersom vi går ut fra SSB sine tall ser vi at rundt 28 prosent av samtlige lærlinger og lærerkandidater har svart på undersøkelsen, men ikke alle lærlinger og lærekandidater ble invitert til å delta i undersøkelsen. Som beskrevet tidligere har Utdanningsdirektoratet presisert at lærlinger og lærekandidater som har vært i lære i mer enn 11 måneder per 1. oktober, skal svare på Lærlingundersøkelsen. Det var 19 895 lærlinger og lærekandidater som ble invitert til å delta, hvor altså 11 332 besvarte undersøkelsen. Det gir en svarprosent på 57 prosent. Den tilsvarende svarprosenten var 44 høsten 2013 og 49 våren 2013.

I årets Lærlingundersøkelsen deltar 18 av 19 fylker, mens det var 12 fylker som deltok våren 2013 og åtte fylker høsten 2013 (hvorav fem også deltok våren 2013). Det er dermed klart flere lærlinger som deltar i årets undersøkelse enn i 2013 og en enda klarere økning enn hva tilfelle var før revisjonen, hvor det eksempelvis i 2010-2011 var en svarprosent på 38,5 (Nyen mfl. 2011). Selv om det er en bedre deltakelse i 2014, må vi være forsiktige med å generalisere fra resultatene i Lærlingundersøkelsen høsten 2014 til alle lærlinger og lærekandidater og også til alle som er invitert til å delta. Det er tross alt 43 prosent som har valgt ikke å svare på undersøkelsen. Vi skal se nærmere på egenskapene til lærlingene som deltok i Lærlingundersøkelsen 2014 og sammenligne de med populasjonen av lærlinger der det er mulig.

Tabell 2.2 *Frekvensfordeling på ulike bakgrunnsvariabler.*

	Høsten 2014		Høsten 2013	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Kjønn				
Gutt	7895	72,6	2034	70,5
Jente	2981	27,4	852	29,5
Alder				
19 eller yngre	5636	51,8	1535	53,2
20 eller eldre	5240	48,2	1351	46,8
Tilhørighet til opplæringskontor (OLK)				
Ikke OLK	2258	19,9	605	20,3
OLK	9070	80,1	2370	79,7
Antall ansatte i bedriften				
1-5	1132	10,2	332	11,5
6-20	3627	32,7	1013	35,2
21-100	3756	33,8	1002	34,8
Over 100	2585	23,3	533	18,5
Lærekandidater				
Antall lærekandidater i undersøkelsen	374	3,3	135	4,5

Tabell 2.2 viser at 27,4 prosent av lærlingene som har svart på Lærlingundersøkelsen 2014 er jenter. Høsten 2013 var andelen 29,5 prosent. Tall fra SSB viser at i 2014 var 28 prosent av lærlingene jenter. Kjønnfordelingene er dermed ganske lik i Lærlingundersøkelsen og i populasjonen. Videre viser tabell 2.2 at litt under halvparten av lærlingene er under 20 år. Det er 89,7 prosent av lærlingene som er under 25, hvor tall fra SSB 2014 viser at det er 89,4 prosent som er under 25 år. Rundt 80 prosent tilhører et opplæringskontor. Rundt 10 prosent av lærlingene får opplæring i bedrifter med én til fem ansatte, rundt en av tre er i bedrifter med seks til 20 ansatte eller 21 til 100 ansatte, mens rundt 23 prosent er i bedrifter med over 100 ansatte. Det er noen variasjoner i disse tallene sammenlignet med høsten 2013, men forskjellene er ikke store. I Norge er i underkant av 5 prosent av personene som får fagopplæring i bedrift lærekandidater. Tabellen viser at i 2014 var 3,3 prosent av utvalget lærerkandidater og er dermed litt underrepresentert. Like fullt er det 374 av 1916 lærekandidater som har svar på undersøkelsen. Det gir en andel på rundt 20 prosent av alle lærerkandidater. Vi har ikke oversikt over hvor mange lærekandidater som har blitt invitert til å delta i undersøkelsen, men antallet og andelen er såpass høyt at vi kan få relative gode indikasjoner på lærekandidatenes situasjon i fagopplæringen gjennom hvordan de har svart på Lærlingundersøkelsen 2014.

Tabell 2.3 Lærlinger som har deltatt i Lærlingundersøkelsen 2014 fordelt på utdanningsprogram og andel jenter, sammenlignet med populasjonen.

Utdanningsprogram	Lærlingundersøkelsen 2014					Populasjonen (alle lærlinger)			
	Antall	%	Antall inviterte	% per utdanningsprogram (Høst 2013)		Andel jenter	Antall	%	Andel jenter
Bygg- og anleggsteknikk	2195	19,4	4376	50,2	(39,4)	3	7844	20,9	3
Design og håndverk	487	4,3	969	50,3	(38,0)	91	1994	6,1	91
Elektrofag	2777	24,5	4918	56,5	(49,1)	5	8029	20,2	5
Helse- og oppvekstfag	1690	14,9	2860	59,1	(50,8)	85	6024	14,6	83
Medier og kommunikasjon	50	0,4	73	68,5	(65,2)	40	152	0,5	56
Naturbruk	258	2,3	447	57,7	(38,5)	33	848	2,0	29
Restaurant- og matfag	515	4,5	1010	51	(44,1)	49	1959	5,5	46
Service og samferdsel	1143	10,1	2015	56,7	(49,9)	42	3925	9,5	35
Teknikk og industriell produksjon	2217	19,6	4005	55,4	(38,7)	11	8180	20,7	10
Total	11332	100,0	20673	54,8	(44,2)	28	38955		28

Tall for antall besvarte og inviterte er levert av Conexus. Tall fra populasjonen er hentet fra SSB (2014). Lærerkandidater er ikke inkludert i SSB tallene.

Som nevnt er svarprosenten for Lærlingundersøkelsen 2014 på rundt 57⁶. I tabell 2.3 ser vi at av de som har deltatt i Lærlingundersøkelsen 2014 er det flest lærlinger som tilhører Elektrofag, med 24,5 prosent av utvalget. I populasjonen er det 20,2 prosent som kommer fra Elektrofag, noe som indikerer et relativt bra samsvar mellom antall i utvalget og i populasjonen. Også for de øvrige utdanningsprogrammene er det en relativ lik andel som har deltatt i Lærlingundersøkelsen 2014 som det er i populasjonen. Dette indikerer at utvalget i Lærlingundersøkelsen er relativ lik populasjonen når det kommer til hvilket utdanningsprogram lærlingene tilhører. Hvis vi ser på andelen jenter, ser vi at det er relativ lik andel jenter i de enkelte utdanningsprogrammene som har svart på Lærlingundersøkelsen som det er i populasjonen. Dersom vi ser på svarprosenten per utdanningsprogram ser vi at det er Medier og kommunikasjon som utmerker seg med høyest svarprosent. Det skal imidlertid også påpekes at det er kun 50 lærlinger som har svart og 73 som er invitert fra dette utdanningsprogrammet. Dette må en ta høyde for i tolkningen av resultatene. Det er lavest svarprosent blant lærlinger ved Bygg- og anleggsteknikk og Design og

⁶ Dette samsvarer ikke helt med tabell 2.3 hvor svarprosenten er 54,8. Forskjellen i svarprosent skyldes sannsynligvis at i tabell 2.3 er også lærlinger i Finnmark inkludert, samtidig som Finnmark har ikke gjennomført undersøkelsen. Det reelle tallet inviterte er lavere enn 20673, nærmere bestemt 19895 (Se tabell 2.4)

håndverk, imidlertid ser vi at alle utdanningsprogram har en svarprosent på over 50 og det er en klar økning i svarprosent på alle utdanningsprogram fra høsten 2013.

Tabell 2.4 Lærlinger som har deltatt i Lærlingundersøkelsen 2014 fordelt på fylke, sammenlignet med populasjonen (alle lærlinger).

Fylke	Lærlingundersøkelsen 2014				Populasjonen (alle lærlinger)	
	Antall inviterte i fylket	Antall besvarte i fylket	Svarprosent fylke	Andel av utvalget	Antall	Andel av alle lærlinger
Østfold	938	427	45,5	3,8	2080	5,1
Akershus	1300	702	54,0	6,2	2916	7,1
Oslo	1551	970	62,5	8,6	2041	5,0
Hedmark	536	251	46,8	2,2	1354	3,3
Oppland	612	308	50,3	2,7	1442	3,5
Buskerud	908	407	44,8	3,6	1888	4,6
Vestfold	975	452	46,4	4,0	2004	4,9
Telemark	676	624	92,3	5,5	1572	3,9
Aust-Agder	436	309	70,9	2,7	1111	2,7
Vest-Agder	928	703	75,8	6,2	1820	4,5
Rogaland	3000	1780	59,3	15,7	5141	12,6
Hordaland	2391	1214	50,8	10,7	4605	11,3
Sogn og Fjordane	570	383	67,2	3,4	1235	3,0
Møre og Romsdal	1217	651	53,5	5,8	2490	6,1
Sør-Trøndelag	1383	669	48,4	5,9	2757	6,8
Nord-Trøndelag	621	359	57,8	3,2	1553	3,8
Nordland	1082	683	63,1	6,0	2514	6,2
Troms	771	423	54,9	3,7	1440	3,5
Finnmark	(366)	0	0,0	0,0	845	2,1
Total	19895	11315	56,8	100,0	40808	100,0

Tall fra populasjonen er hentet fra SSB (2014) og er lærlingenes og lære kandidatenes bostedsfylke (63 har uoppgitt bostedsfylke).

Tabell 2.4 viser at det er lærlinger fra 18 av 19 fylker som har deltatt i Lærlingundersøkelsen 2014. Dette er en klar fremgang fra undersøkelsen høsten 2013 (som brukes som sammenligning i denne rapporten), da kun åtte fylker deltok. Vi ser av tabellen at det jevnt over er rundt en svarprosent på 50 pluss minus 10. Telemark har en imponerende svarprosent på 92,3, mens både Vest-Agder og Aust-Agder har svarprosent på over 70. Finnmark er registrert med 366 inviterte, men ingen har svart. Sannsynligvis har ikke Finnmark gjennomført Lærlingundersøkelsen og antall inviterte er antall lærlinger og lære kandidater som har vært i lære i mer enn 11 måneder per 1. oktober i fylket. Når vi ser på andelen av utvalget i forhold til andelen av lærlinger fylket har i populasjonen, ser vi at tallene er relativt jevnstore. Det tyder

på at den fylkesvise fordelingen i utvalget er relativ lik fordelingen i populasjonen (alle lærlinger og lærerkandidater).

Med en svarprosent på 57 (som dermed betyr at 43 prosent av de inviterte lærlinger og lære kandidater har valgt ikke å svare på undersøkelsen), må vi ta en del forbehold når det kommer til representativitet og generalisering av resultatene fra Lærlingundersøkelsen 2014. Samtidig ser vi at utvalget er relativt likt populasjonen når det gjelder kjønns, alders- og fylkesfordeling og hvilket utdanningsprogram lærlingene tilhører. Dette styrker tilliten til at dataene sier noe om hvordan lærlinger og lærerkandidater som har vært i lære i over 11 måneder opplever læretiden i bedrift. Dessuten vil vi også understreke den positive utviklingen fra 2013 til 2014 når det gjelder deltakelse.

2.5 Om dybdestudiene

I tillegg til å presentere resultatene fra Lærlingundersøkelsen og sammenligne med resultatene fra høsten 2013, har vi også gjennomført tre mer spissede undersøkelser av utvalgte tema. Temaene for undersøkelsene er bestemt i samarbeid med Utdanningsdirektoratet som oppdragsgiver. I 2013 var hovedtemaet for de spissede undersøkelsene, som også kombinerte de kvantitative resultatene med kvalitative metoder, hvordan skolen fungerte som en forberedelse til læretiden. Det ble lagt vekt på yrkesrettingen av fellesfag og programfag, lærlingenes møte med arbeidslivet og samarbeidet mellom skole og bedrift.

I 2014-undersøkelsen er det tre tema som har blitt brukt til nærmere undersøkelser: Opplæringskontorenes rolle, tilbudsstrukturen og koblingen mellom arbeidsmarked og utdanning i fire utvalgte utdanningsprogrammer, og forskjeller mellom lærlinger og lære kandidater.

De to siste temaene har vi undersøkt kun ved å gå mer i dybden på resultatene i Lærlingundersøkelsen, og forsøke å få frem mer variasjon enn de deskriptive presentasjonene av Lærlingundersøkelsen klarer. Lære kandidatene er tatt inn i alle de bivariate tabellene i kapittel 3, og sammenlignes med lærlingenes resultater. Funnene fra disse sammenligningene oppsummeres i kapittel 6.

For å belyse temaet om lærlinger med og uten tilknytning til opplæringskontor har vi, i tillegg til kvantitative analyser av datamaterialet fra Lærlingundersøkelsen, gjennomført kvalitative intervjuer med et utvalg informanter. Vi har innhentet refleksjoner og synspunkter fra faglige ledere og lærlinger små og store lærebedrifter, i ulike fylker og forskjellige bransjer. Videre har vi intervjuet ansvarlige for oppfølging av lærlinger i de respektive fylkeskommunene. Bedriftene ble valgt ut på bakgrunn av om de hadde tilknytning til opplæringskontor eller var selvstendig bedrift, størrelse og for å sikre representasjon fra ulike fagretninger. Utover denne datainnsamlingen har vi også nyttiggjort oss av datamaterialet fra fjorårets Lærlingundersøkelse der dybdestudien handlet om skolen som forberedelse til læretiden. I dette materialet finner vi også relevante innspill på hvilken rolle og

betydning fylkeskommune, opplæringskontor og bedrift kan ha for lærlingene og læretiden.

Datainnsamlingen har bestått av individuelle intervjuer og fokusgruppeintervju, ansikt til ansikt og per telefon. I forkant av intervjuene ble det utarbeidet temabaserte intervjuguider. Sentrale tema og spørsmål i intervjuene var opplæringskontorets rolle sett opp mot fylkeskommunens og bedriftens ansvar og hvilken betydning dette har for oppfølging av lærlingene, kvalitetssikring, læremiljø og læreutbytte. Størrelse på bedriften og type bransje var bakenforliggende variabler som ble tatt med inn i refleksjonene. Intervjuene var samtalebaserte (Kvale 2001), hvor vi la vekt på informantens egne innspill på samme tid som vi ønsket meningsutveksling rundt de ulike temaene. Fokusgruppeintervju er særlig egnet til dette siden informantene får mulighet til å sitte sammen i en gruppe og utveksle erfaringer knyttet til de ulike temaene.

I analysen av datamaterialet ble informantens refleksjoner vurdert opp mot de på forhånd utarbeidede temaene for intervjuene; 1) Størrelse på bedrift, 2) Bransje, 3) Ansvar for oppfølging, 4) Kvalitetssikring, 5) Læremiljø og 6) Læringsutbytte og relevant kompetanse for arbeidslivet. Dataene har blitt analysert både for hver informantgruppe og helhetlig. På denne måten får vi frem de ulike aktørenes erfaringer og synspunkt, på samme tid som helheten studeres.

Til sammen omfatter datainnsamlingen i de to fylkene intervjuer med ni faglig ledere/instruktører, ti lærlinger og to representanter fra fylkeskommunene. Informantene representerer ulike fag innenfor flere utdanningsprogrammer, herunder Restaurant- og matfag, Teknikk og industriell produksjon, Bygg- og anleggsteknikk og Design og håndverk.

3. Resultater fra Lærlingundersøkelsen 2014

I dette kapittelet presenteres resultatene fra Lærlingundersøkelsen høsten 2014. Presentasjonen er gjort i samme rekkefølge som resultatene fra Lærlingundersøkelsen høsten 2013, og resultatene er sammenlignet med resultatene fra 2013. Siden det å ha med flere år øker kompleksiteten og svekker lesbarheten i figurer og tabeller har vi kun vist forskjeller mellom år der det ser ut til å være endringer, det vil si at endringene har en effektstørrelse på mer enn 0,2. Dette innebærer altså at der resultater fra Lærlingundersøkelsen 2013 ikke er presentert sammen med resultatene fra 2014 har det ikke vært noen endringer.

For alle indekser og sammensatte mål har vi beskrevet forskjellen mellom kjønn, aldersgrupper (over eller under 20 år) og om lærlingene har tilhørighet til opplæringskontor eller ikke. Dette er samme fremgangsmåte som i 2013, men i tillegg har vi også sammenlignet lærlinger og lærekandidater, da dette har vært et område som har vært ekstra interessant for Utdanningsdirektoratet i denne runden. For første gang har nok lærekandidater (n=374) svart på undersøkelsen til at man kan gjennomføre statistiske undersøkelser på gruppen.

3.1 Sosial trivsel

Tabell 3.1 *Frekvensfordeling, gjennomsnitt, standardavvik og Cohens d for endring 2013-2014 for variabler som omhandler sosial trivsel*

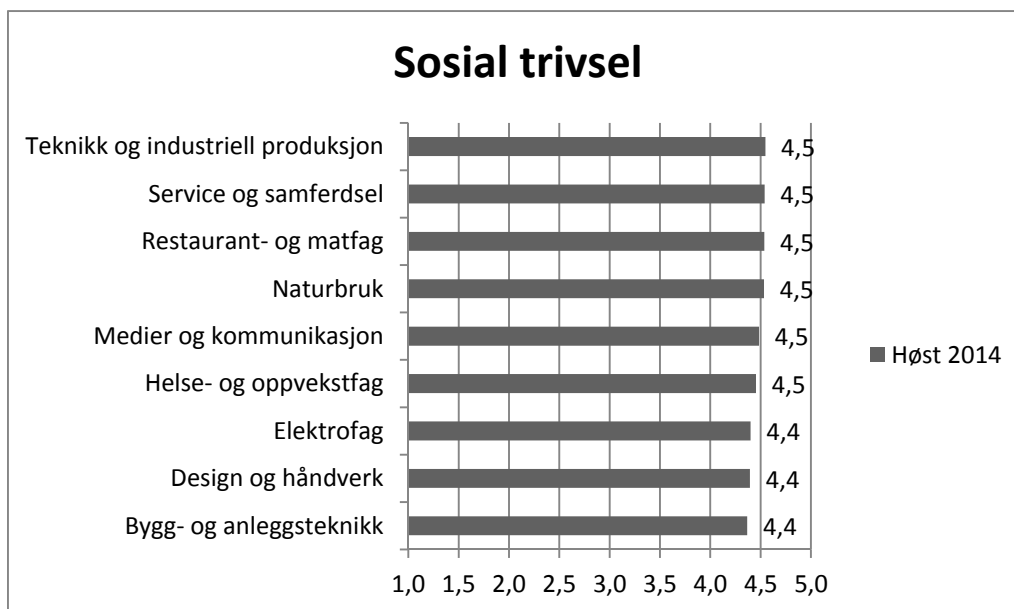
Sosial trivsel										
	Fordeling 2014				2013		2014		Cohens d endring	
	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gjennomsnitt	Sd. avvik	Gjennomsnitt		Sd. avvik
Sosial trivsel						4,51	0,67	4,49	0,65	0,03
Trives du med kollegaene dine i lærebedriften?	0,3	0,8	5,1	26,3	67	4,59	0,66	4,6	0,65	0,01
Føler du deg som en del av det sosiale miljøet på arbeidsplassen?	0,8	2,1	9,8	31	55,7	4,42	0,81	4,4	0,8	0,02

I tabell 3.1 kommer det frem at lærlingene i det store og hele scorer høyt på sosial trivsel, og at det ikke har vært noen endring fra 2013. Lærlingene svarer noe mer positivt på om de trives med kollegaene i lærebedriften (andelen som sier svært ofte eller alltid er 67 prosent), enn om de føler seg som en del av det sosiale miljøet på arbeidsplassen (55,7 prosent).

Tabell 3.2. Sosial trivsel fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og lærling/lærekandidat

Sosial trivsel		
	Gjennomsnitt	Standardavvik
Kjønn		
Gutt	4,54	,613
Jente	4,41	,735
Alder		
19 eller yngre	4,53	,627
20 eller eldre	4,48	,676
Tilhørighet til opplæringskontor		
Ikke OLK	4,44	,708
OLK	4,51	,644
Lærling/Lærekandidat		
Lærling	4,50	,654
Lærekandidat	4,43	,769

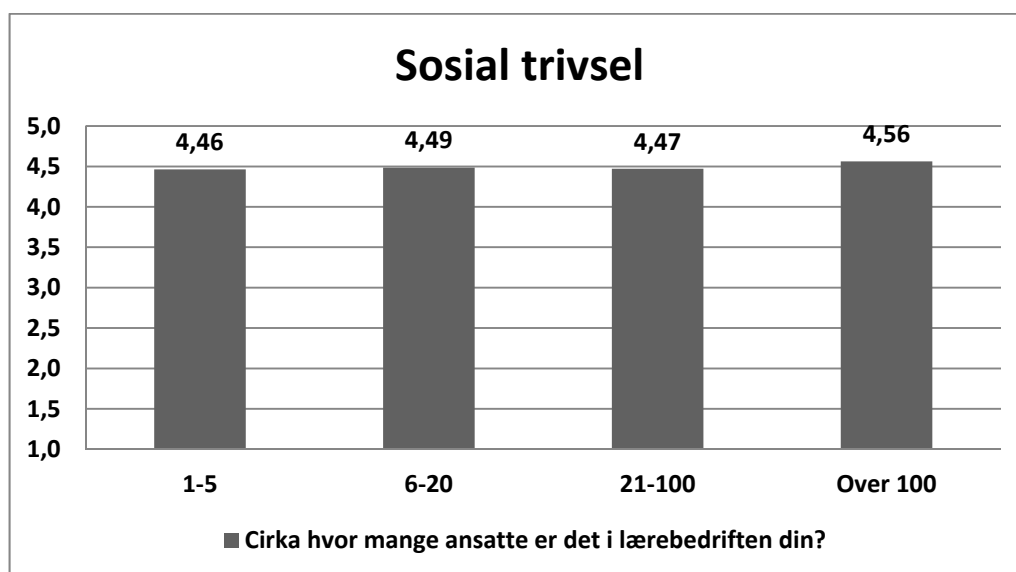
I tabell 3.2 er forskjellen i sosial trivsel undersøkt mellom kjønn, aldersgruppe, tilhørighet til opplæringskontor og om respondentene er lærling eller lærekandidat. Det er ingen forskjeller mellom gruppene som er statistisk signifikante eller betydningsfulle, og det er heller ingen endring fra 2013 for noen av undergruppene.



Figur 3.1 Sosial trivsel fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)

Det er svært små variasjoner mellom utdanningsprogrammene i den sosiale trivselen, som det fremgår av figur 3.1. Teknikk og industriell produksjon ligger tilsynelatende høyest, men forskjellen til Bygg- og anleggsteknikk, som ligger lavest, er ikke

signifikant. Det er heller ingen forskjeller for de forskjellige utdanningsprogrammene sammenlignet med 2013.



Figur 3.2. Sosial trivsel fordelt på antall ansatte i bedriften.

Heller ikke når vi ser på antall ansatte i bedriften er det noen forskjeller i lærlingenes sosiale trivsel, og et det er heller ingen forskjeller fra høsten 2013.



Figur 3.3 Sosial trivsel fordelt på fylke (gjennomsnitt)

I figur 3.3 kommer det fram at det er noen fylkesvise forskjeller i lærlingenes sosiale trivsel. Lærlingene i Oppland har et gjennomsnitt på 4,59, mens lærlingene i Oslo har et gjennomsnitt på 4,40. Denne forskjellen er signifikant, og har en Cohens d på 0,31. Det er ingen endringer på fylkesnivå mellom 2013 og 2014.

3.2 Støtte på arbeidsplassen

Tabell 3.3 Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler støtte på arbeidsplassen.

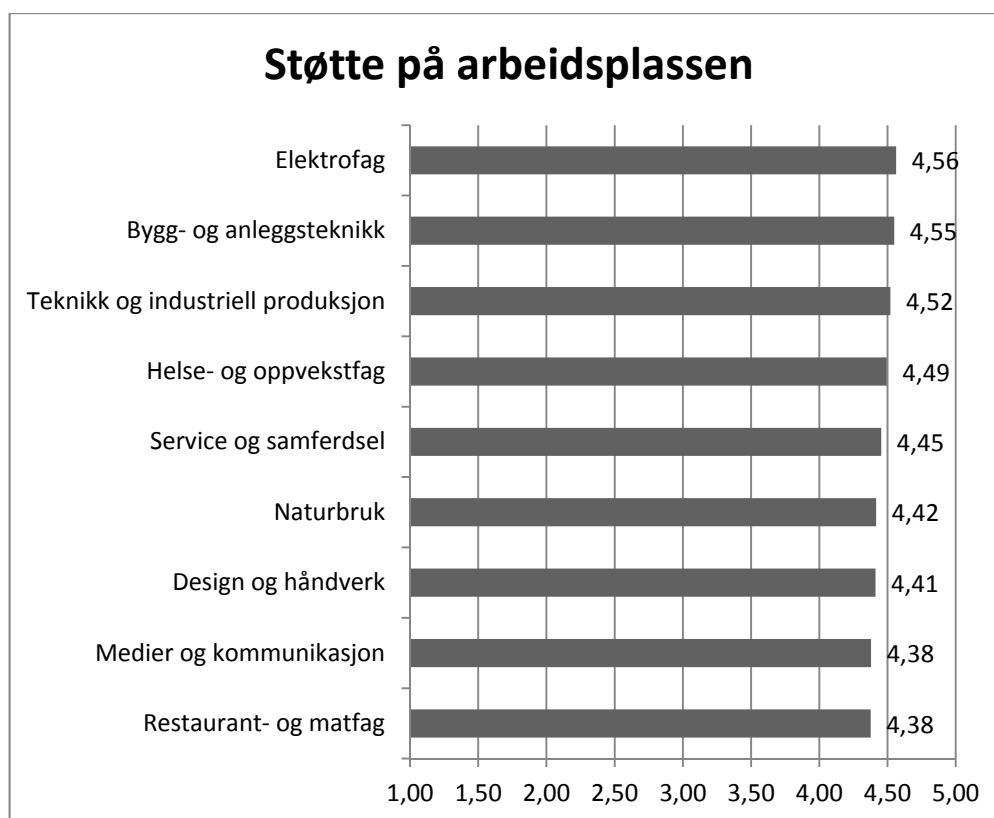
Støtte på arbeidsplassen										
	Fordeling 2014					2013		2014		Cohens d endring
	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gjennomsnitt	Sd. avvik	Gjennomsnitt	Sd. avvik	
Støtte på arbeidsplassen						4,48	0,67	4,51	0,649	0,06
Bli du godt behandlet på arbeidsplassen?	,4	1,1	5,5	29,1	63,8	4,53	0,71	4,55	0,689	0,02
Får du hjelp og støtte fra kollegaene dersom du trenger det?	,4	1,1	6,5	26,1	66,0	4,54	0,71	4,56	0,697	0,02
Får du hjelp og støtte fra instruktør/veileder eller leder dersom du trenger det?	1,5	3,0	9,3	26,1	60,1	4,37	0,9	4,4	0,886	0,04

Også på spørsmålene som handler om lærlingene opplever å få støtte på arbeidsplassen må de sies å være svært fornøyde, slik de også var i 2013. Mer enn 90 prosent svarer at de nokså ofte eller svært ofte eller alltid blir behandlet godt på arbeidsplassen, og at de får hjelp og støtte fra kollegaene dersom de trenger det. Noe færre, 86 % svarer at de nokså ofte, svært ofte eller alltid får hjelp og støtte fra instruktør eller veileder hvis de trenger det. Det er ingen forskjeller å snakke om fra undersøkelsen i 2013.

Tabell 3.4 Støtte på arbeidsplassen fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og lærling/lærekandidat

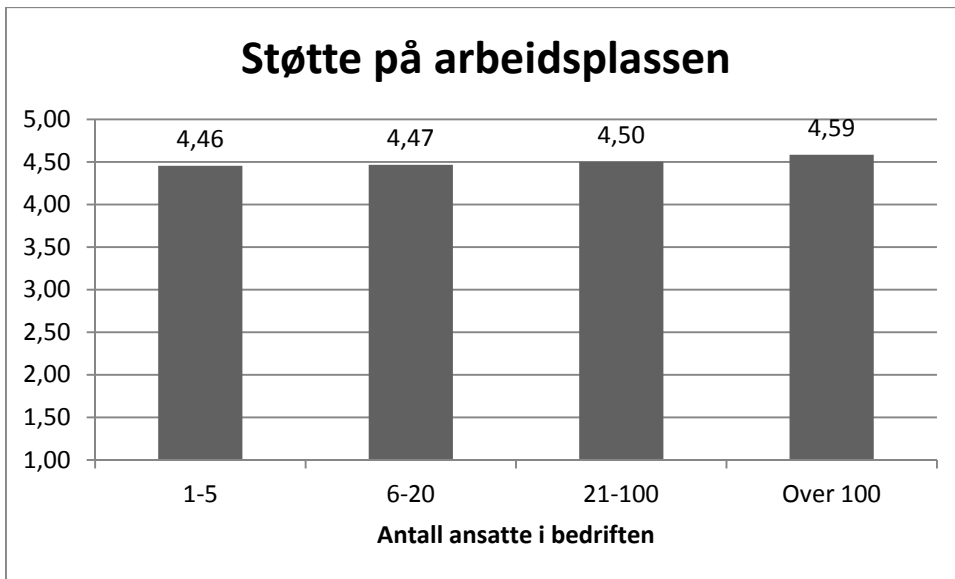
Støtte på arbeidsplassen		
	Gjennomsnitt	Standardavvik
Kjønn		
Gutt	4,53	,620
Jente	4,45	,696
Alder		
19 eller yngre	4,56	,606
20 eller eldre	4,46	,676
Tilhørighet til opplæringskontor		
Ikke OLK	4,51	,641
OLK	4,48	,672
Lærling/Lærekandidat		
Lærling	4,51	,644
Lærekandidat	4,44	,773

Tabell 3.4 viser at det ikke er noen forskjeller å snakke om mellom de ulike gruppene av lærlinger (eller lærekandidater). Den tilsynelatende største forskjellen finner vi mellom gutter og jenter, men denne forskjellen er ikke statistisk signifikant. Det er heller ingen forskjeller fra svarene i Lærlingundersøkelsen 2013.



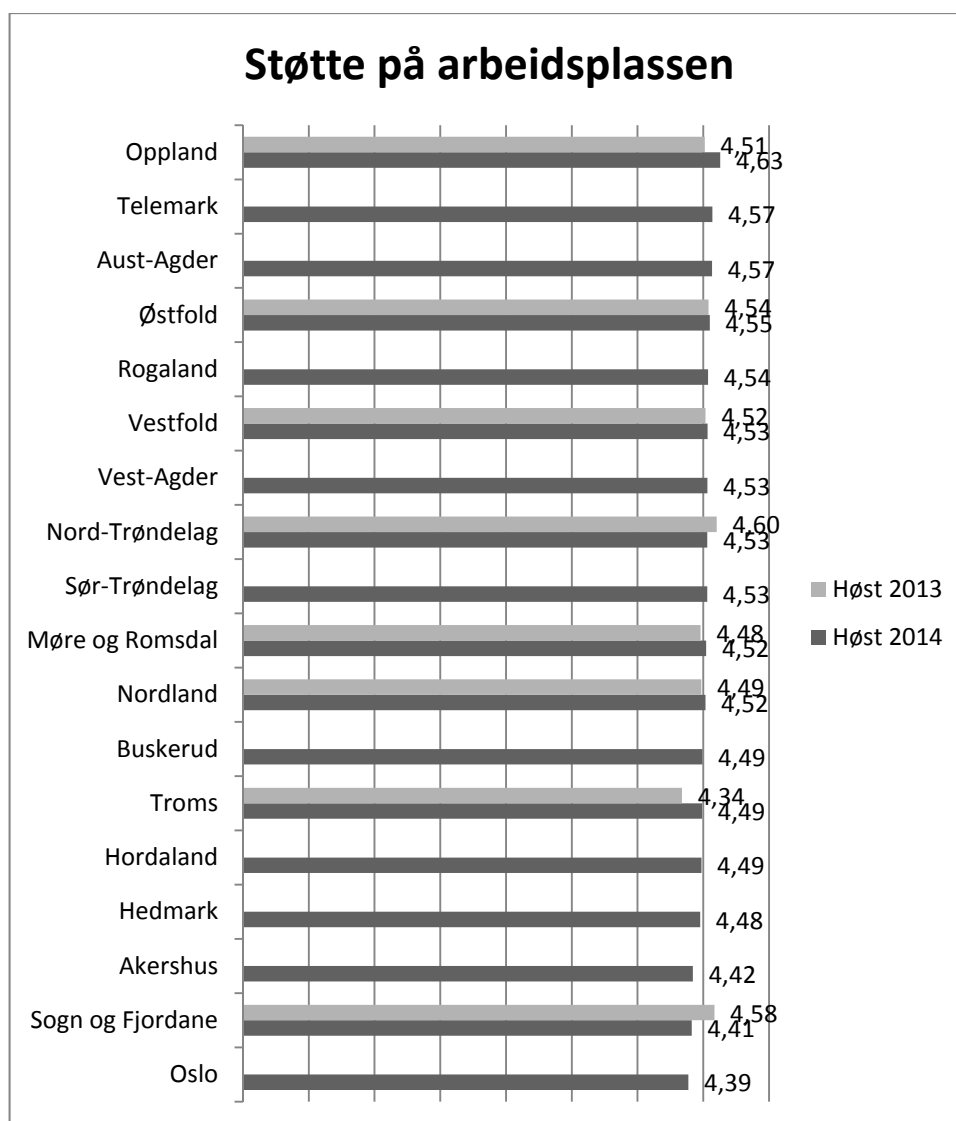
Figur 3.4 Støtte på arbeidsplassen fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)

Det er forskjeller mellom utdanningsprogrammene etter i hvor stor grad lærlingene opplever å få støtte på arbeidsplassen. Elektrofag har det høyeste gjennomsnittet, mens Restaurant- og matfag har det laveste (differansen har en Cohens $d = 0,27$). Det er ingen endringer mellom 2013 og 2014 for utdanningsprogrammene, selv om noen av utdanningsprogrammene endrer sin relative plassering. I 2013 var det for eksempel Naturbruk som hadde lavest gjennomsnitt med 4,33, men denne endringen er altså ikke signifikant.



Figur 3.5 Støtte på arbeidsplassen etter størrelse på bedriften

I figur 3.5 er støtte på arbeidsplassen presentert, etter størrelse på bedriften. Det er ingen signifikante forskjeller mellom lærlinger på bedrifter av forskjellig størrelse, og det er heller ingen forskjeller fra høsten 2013.



Figur 3.6 Støtte på arbeidsplassen fordelt på fylke.

Den fylkesvise fordelingen for lærlingenes opplevelse av sosial støtte viser at det er forskjell mellom fylkene, og at lærlingene er mest fornøyd med støtten i Oppland og minst fornøyd i Oslo (forskjellen mellom Oppland og Oslo har en Cohens d på 0,39). I tillegg har det vært noen endringer på fylkesnivå fra 2013 til 2014, for Troms og Sogn og Fjordane (Cohens d er henholdsvis 0,20 og 0,25). I Troms har det altså vært en liten fremgang i graden av støtte på arbeidsplassen som lærlingene opplever, mens i Sogn og Fjordane har det vært en liten nedgang i opplevd sosial støtte.

3.3 Faglig trivsel

Tabell 3.5 *Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for spørsmålet om faglig trivsel*

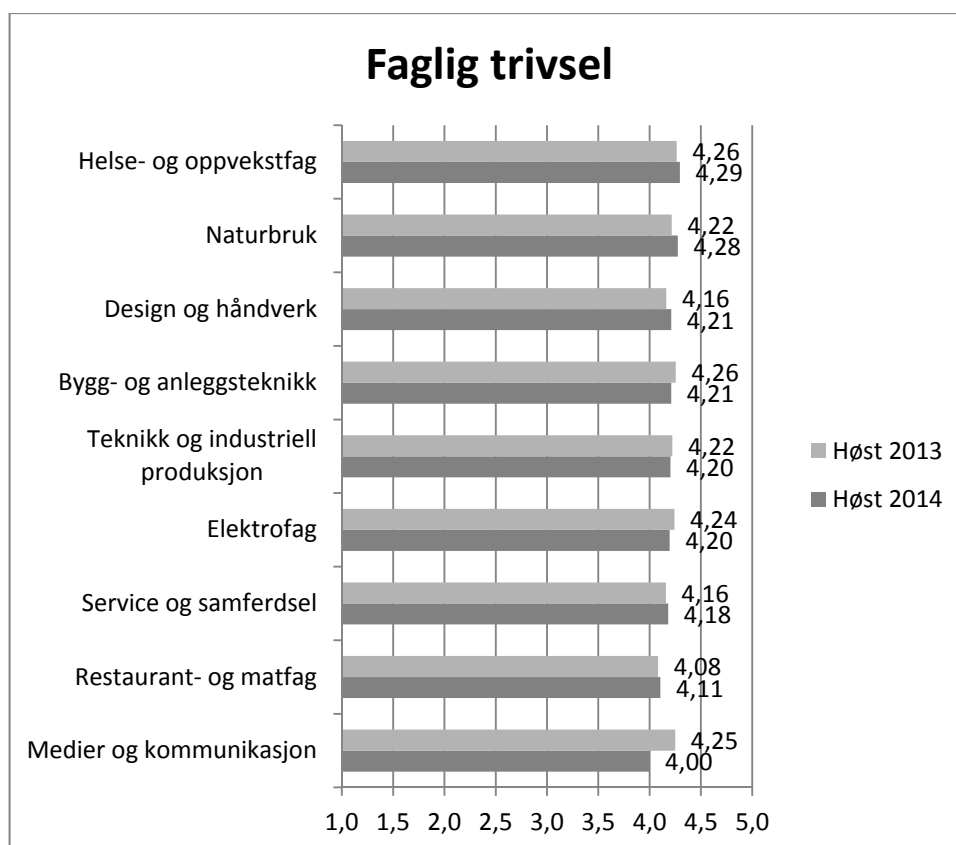
	Faglig trivsel									
	Fordeling 2014					2013		2014		Cohens d endring
	Svært sjelden eller aldri	Nok så sjel den	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gjenn- omsnitt	Sd. avvik	Gjenn- omsnitt	Sd. avvik	
Trives du med arbeidsoppgavene dine?	0,5	1,7	12,1	47,5	38,2	4,18	0,77	4,21	0,76	0,03

Faglig trivsel måles med et enkeltspørsmål, og på dette spørsmålet ligger gjennomsnittet ganske høyt. Lærlingene må altså i snitt sies å være ganske fornøyde også med sin faglige trivsel, og som det fremkommer i tabell 3.5 har dette ikke endret seg siden 2013.

Tabell 3.6 *Faglig trivsel fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og lærling/lærekandidat*

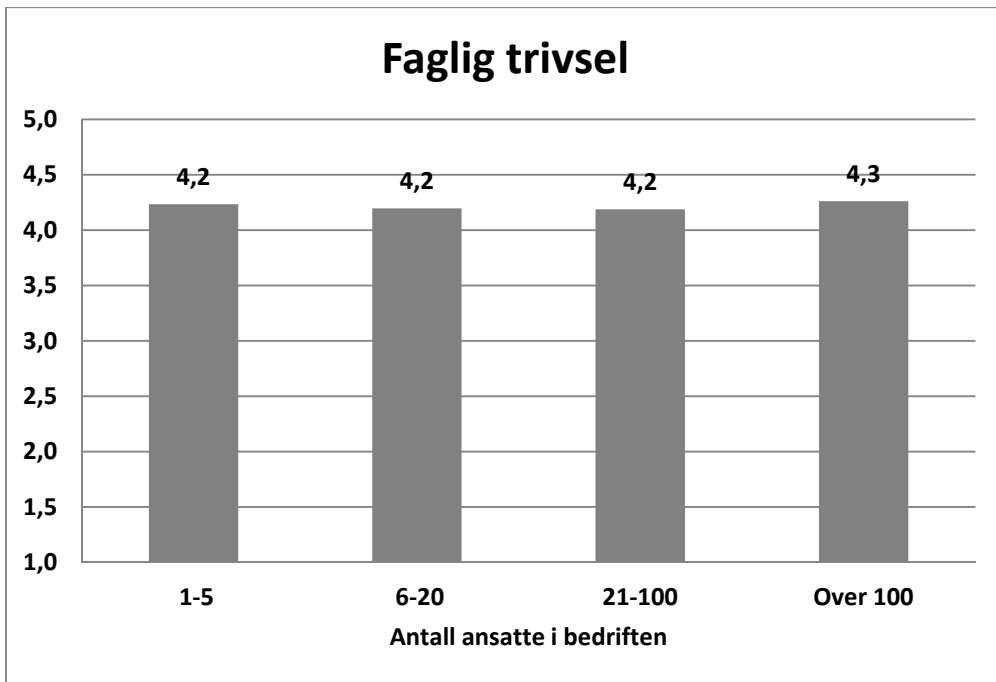
	Faglig trivsel	
	Gjennomsnitt	Standardavvik
Kjønn		
Gutt	4,21	,742
Jente	4,23	,775
Alder		
19 eller yngre	4,23	,742
20 eller eldre	4,21	,760
Tilhørighet til opplæringskontor		
Ikke OLK	4,20	,781
OLK	4,21	,749
Lærling/Lærekandidat		
Lærling	4,21	,750
Lærekandidat	4,19	,901

Det er, på samme måte som i 2013, ingen forskjeller med tanke på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og mellom lærlinger og lærekandidater. Det har heller ikke vært noen signifikante endringer for noen av gruppene fra 2013 til 2014.



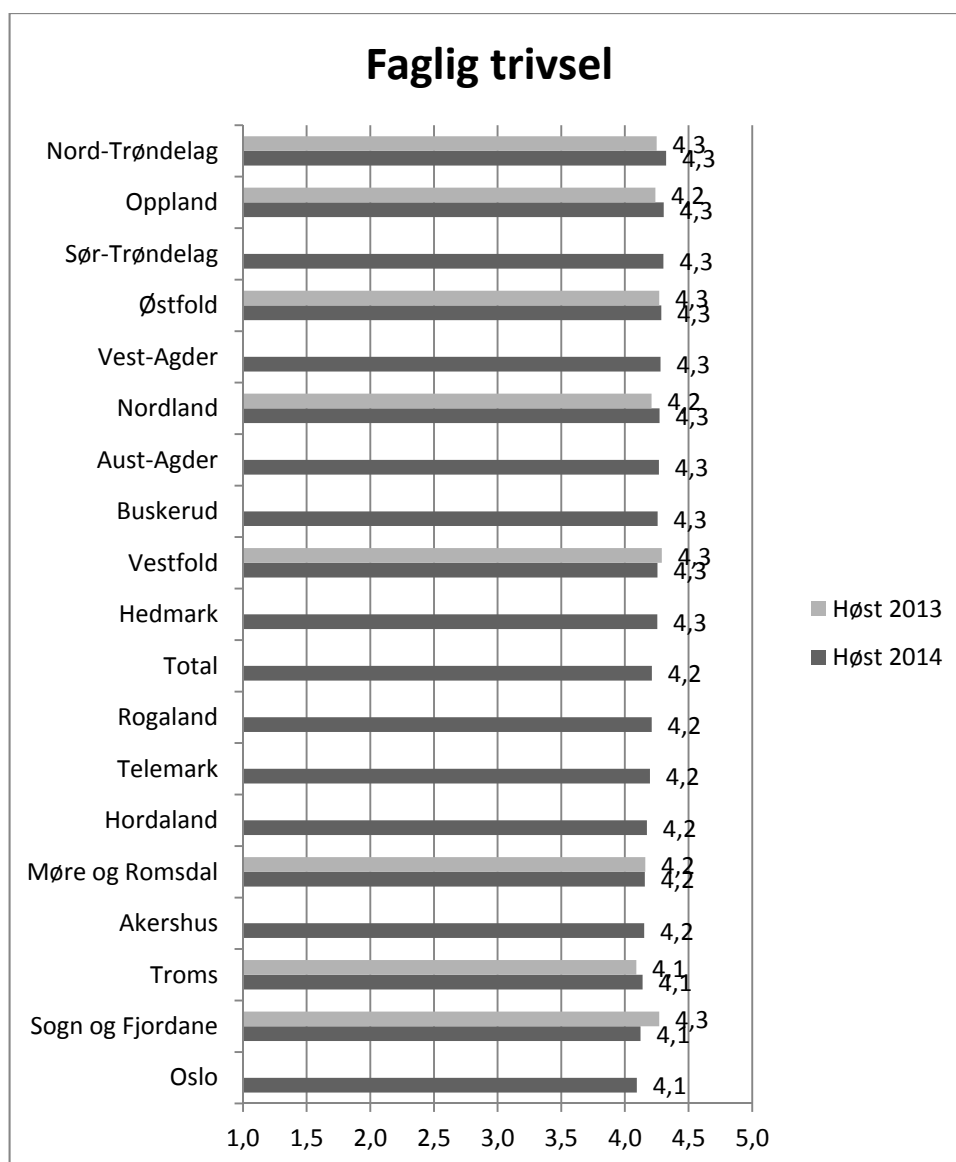
Figur 3.7. Faglig trivsel fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)

I figur 3.7 kommer det fram at lærlingene på utdanningsprogrammet Medier og kommunikasjon har den laveste rapporterte faglige trivselen, og at de har opplevd en tydelig nedgang i den faglige trivselen fra 2013 til 2014 (Cohens $d = 0,29$). Her må det nevnes at det høsten 2013 kun var 15 lærlinger fra Medier og kommunikasjon som svarte på Lærlingundersøkelsen, mens det i 2014 var 67. Det har altså vært en betydelig økning i antall respondenter, selv om det faktiske antallet fortsatt er beskjedent. Forskjellen mellom Helse- og oppvekstfag, som har det høyeste gjennomsnittet, og Medier og kommunikasjon er også signifikant (Cohens $d = 0,36$).



Figur 3.8 Faglig trivsel fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt).

Figur 3.8 viser at det ikke er noen forskjeller i faglig trivsel etter hvor mange ansatte det er i bedriften. Det har heller ikke vært noen endringer fra høsten 2013 til høsten 2014.



Figur 3.9 Faglig trivsel fordelt på fylke (gjennomsnitt)

Lærlingene i Nord-Trøndelag er mest fornøyd, og lærlingene i Oslo er minst fornøyd. Forskjellen mellom Nord-Trøndelag og Oslo er signifikant (Cohens $d=0,30$). Det har også vært en liten nedgang i den faglige trivselen for lærlinger i Sogn og Fjordane (Cohens $d = 0,20$) fra høsten 2013 til høsten 2014, men ellers er det ingen endringer.

3.4 Mobbing og psykososialt miljø

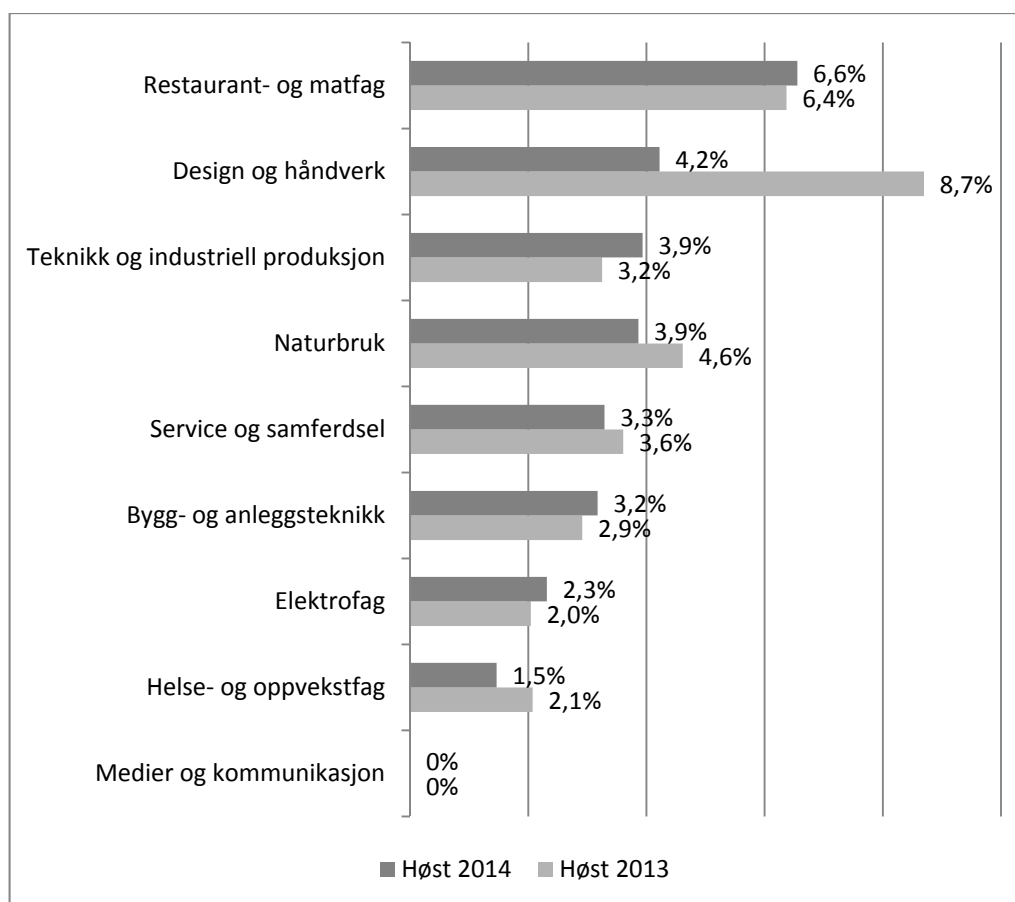
Spørsmålene om mobbing er formulert på en slik måte at det er lite hensiktsmessig å presentere de på samme måte som indeksene og spørsmålene presentert så langt i rapporten. Det er to grunner til dette: for det første er det ikke vanlig å omtale hendelser som er beskrevet nedenfor som mobbing før de opptrer regelmessig og to til tre ganger per måned. I tillegg er fordelingen på mobbevariablene så skjeve at det ikke gir god mening å beregne gjennomsnitt. Med det som bakgrunn bruker man derfor i

Lærlingundersøkelsen et mål på mobbing som skiller mellom de som oppgir å ha blitt mobbet to til tre ganger per måned eller mere, og kategoriserer disse som *Mobbet*, og de øvrige som da blir karakterisert som *Ikke mobbet*.

Tabell 3.7 *Frekvensfordeling, samt andel mobbet på arbeidsplassen fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (prosent)*

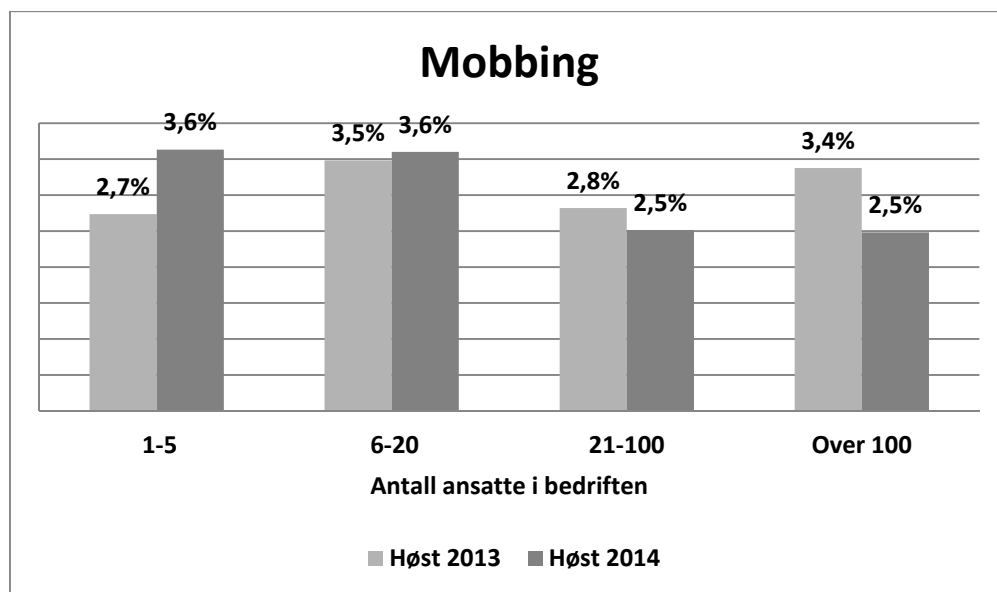
	Mobbing					Andel mobbet høst 2013	Andel mobbet høst 2014
	Flere ganger i uken	Omtrent en gang i uken	2-3 ganger i måneden	En sjelden gang	Ikke i det hele tatt		
Er du blitt mobbet på arbeidsplassen de siste månedene	0,5	0,8	1,7	12,1	84,9	3,2	3,0
Kjønn							
Gutt							2,8 %
Jente							3,1 %
Alder							
19 eller yngre							2,6 %
20 eller eldre							3,1 %
Tilhørighet til opplæringskontor							
Ikke OLK							2,9 %
OLK							3,0 %
Lærling/Lærekandidat							
Lærling							3,0 %
Lærekandidat							3,0 %

Tabell 3.7 viser fordelingen på mobbespørsmålet i Lærlingundersøkelsen, og viser at det er 3 % av lærlingene som oppgir å bli mobbet på arbeidsplassen to til tre ganger i måneden eller mer. Det er ingen signifikante forskjeller mellom de ulike undergruppene, og heller ingen forskjeller fra undersøkelsen i 2013.



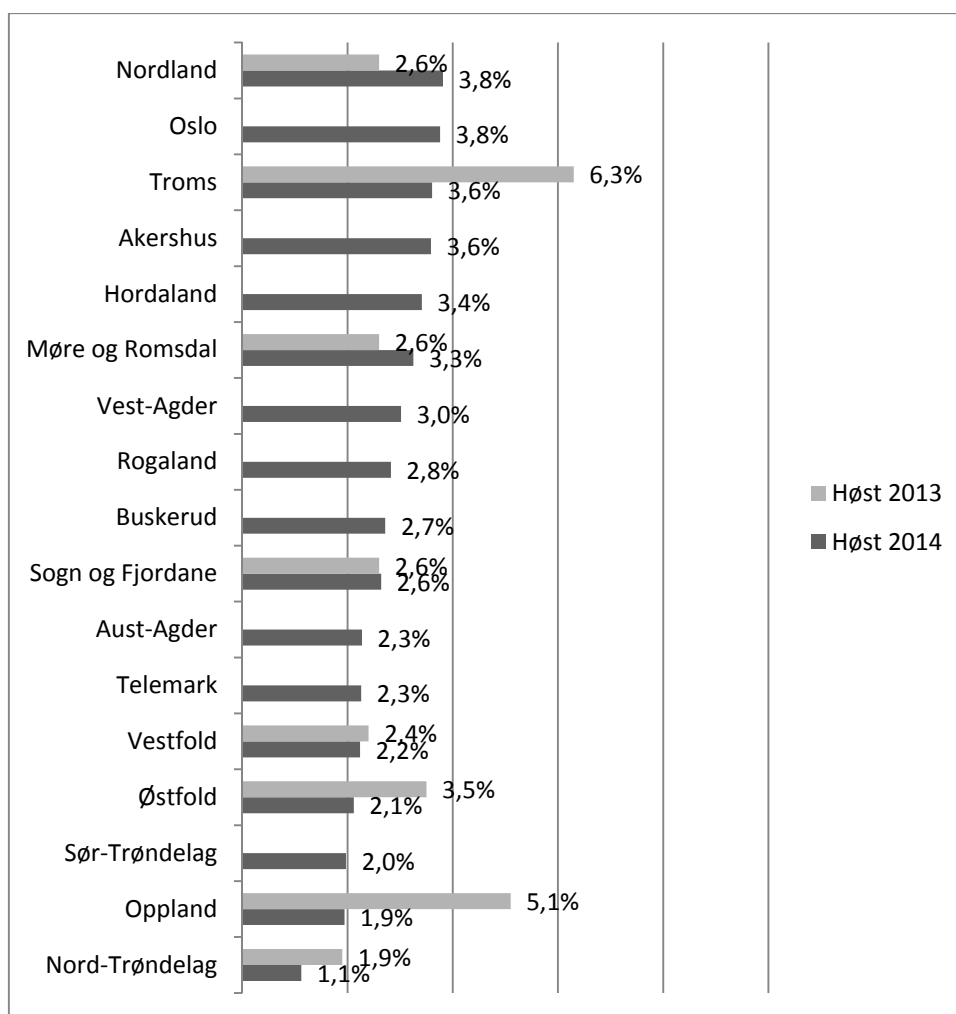
Figur 3.10 Andel mobbet to til tre ganger i måneden eller mer fordelt på utdanningsprogram

I figur 3.10 kommer det fram at det er en del forskjeller mellom utdanningsprogrammene. Den høyeste andelen som oppgir å bli mobbet to til tre ganger i måneden eller mer finner vi i Restaurant og matfag (6,6 prosent) fulgt av Design og håndverk. Lavest andel finner vi i medier og kommunikasjon. Det har også vært en stor endring for enkelte utdanningsprogram. Særlig gjelder dette for Design og håndverk, samtidig som endringen her må tas med forbehold, da andelen mobbete i 2013 tilsvarte 9 personer, mens andelen i 2014 tilsvarte 16 personer.



Figur 3.11 Andelen mobbet to til tre ganger i måneden eller mer fordelt på utdanningsprogram

Det er ingen klar sammenheng mellom andelen mobbete og antall ansatte i bedriften, selv om andelen som rapporterer om mobbing er noe høyere i de to gruppene med færrest ansatte (3,6 prosent) enn i de med flest ansatte (2,5 prosent). Sammenlignet med høsten 2013 har det vært en liten økning i andelen mobbete i bedrifter med 1-5 ansatte, og en nedgang i bedriftene med over 100 ansatte. Endringene er små og ikke signifikante, men er likevel tatt med her siden andelene uansett er så små at signifikante endringer er lite sannsynlig. Dersom man i fremtiden tar inn spørsmål i Lærlingundersøkelsen om antall ansatte i bedriften, uten at verdiene er kategorisert fra 1-5, 6-20, 21-100 og over 100, ville man i større grad kunne se på sammenhengen mellom bedriftsstørrelse og mobbing.



Figur 3.12 Andel mobbet to til tre ganger I måneden etter fylke

Andelen som oppgir å ha blitt mobbet to til tre ganger i måneden er høyest i Nordland (3,8 prosent) og lavest i Nord-Trøndelag (1,1 prosent). I noen fylker har det vært relativt stor endring fra høsten 2013 til høsten 2014, og i det store og hele har dette vært en nedgang (dette gjelder Troms, Oppland, og til dels Østfold). Dette var de tre fylkene som lå over gjennomsnittet i 2013-undersøkelsen. I 2014 er ikke avvikene fra gjennomsnittet like store som i 2013. Hvorvidt endringen skyldes en reell nedgang eller et bedre og mer representativt utvalg i 2014 er vanskelig å avgjøre. Det vil være viktig å følge opp disse variasjonene og endringene i senere gjennomføringer av Lærlingundersøkelsen.

Lærlingene er også stilt en del spørsmål om det psykososiale arbeidsmiljøet. Spørsmålene egner seg ikke til å presenteres samlet, og derfor presenteres i stedet frekvensfordelinger for hvert enkelt spørsmål.

Tabell 3.8 *Frekvensfordeling for hvor ofte lærlingene har lagt merke til ulike problemer på arbeidsplassen sin høst 2014 (prosent)*

	Psykososialt miljø				
	Svært ofte eller alltid	Nokså ofte	Av og til	Nokså sjelden	Svært sjelden eller aldri
Samarbeidsproblemer på arbeidsplassen	1,4	5,4	26,4	33,0	33,8
Mobbing eller ondsinnet erting av noen som har problemer med å forsvare seg	0,7	1,6	7,2	16,3	74,2
Mobbing eller konflikter på grunn av ulik religion, nasjonalitet, eller etnisk bakgrunn	0,4	0,6	2,2	7,6	89,2
Seksuell trakassering	0,4	0,5	1,7	6,0	91,3

I tabell 3.8 kommer det fram at lærlingene kun i liten grad opplever problemer på arbeidsplassen. Det er kun 6,5 prosent som nokså ofte eller svært ofte opplever samarbeidsproblemer på arbeidsplassen, og kun 2,3 prosent som oppgir å nokså ofte eller svært ofte eller alltid opplever mobbing eller ondsinnet erting av noen som har problemer med å forsvare seg. Andelen som opplever mobbing eller konflikter på grunn av ulik religion, nasjonalitet eller etnisk bakgrunn nokså ofte eller svært ofte/alltid er cirka 1 prosent, og det samme gjelder for seksuell trakassering.

En nærmere kikk på resultatene viser at det ikke er forskjeller fra 2013, og at det ikke er noen betydningsfulle forskjeller etter kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor eller hvorvidt respondentene er lærling eller lære kandidat.

3.5 Opplevelse av arbeidsdagen

På samme måte som spørsmålene om mobbing gir det ikke mening å slå sammen spørsmålene om opplevelse av arbeidsdagen. Vi har derfor kun presentert frekvensfordelinger for spørsmålene, men i tillegg sjekket for forskjeller mellom lære kandidater og lærlinger.

Tabell 3.9 Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler om opplevelse av arbeidsdagen

		Opplevelse av arbeidsdagen						2014		2013	
		Svært ofte eller alltid	Nokså ofte	Av og til	Nokså sjelden	Svært sjelden eller aldri	Gj.snitt	SA	Gj.snitt	SA	
		Nei	Delvis	Ja	(n)	*					
Opplevelse av arbeidsdagen	Jeg gjør mange enkle rutineoppgaver	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat
	Jeg jobber mye for meg selv	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat
Jeg får vanskelige oppgaver	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	
	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	
Jeg er sliten etter arbeidsdagen	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	
	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	
Jeg er redd for å gjøre feil	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	
	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	
Opplever du noe av det som er nevnt over som et problem	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	
	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	
Har du sagt fra til arbeidsgiveren om noen av disse problemene	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	
	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	
Tar arbeidsgiveren tak i disse problemene	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	
	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	Lærling	Lærekandidat	

*=forskjell i frekvensfordeling mellom lærlinger og lærekandidater (p<0.05, klikkdrattest)

I tabell 3.9 kommer det frem at om lag halvparten av lærlingene nokså ofte eller svært ofte eller alltid gjør mange enkle rutineoppgaver, og jobber mye for seg selv. Andelen lærekandidater som gjør mange enkle rutineoppgaver er høyere, over 60 prosent, mens andelen lærekandidater som jobber mye for seg selv er noe lavere. Andelen lærlinger som oppgir at de får vanskelige oppgaver er fordelt jevnere utover svarkategoriene, men det er klart mindre andel lærekandidater som oppgir å ha vanskelige arbeidsoppgaver (om lag 10 prosent) enn det er blant lærlingene (i underkant av 20 prosent).

Det er ingen forskjell mellom de to gruppene på spørsmål om de er slitne etter arbeidsdagen, og for begge grupper er det omtrent 40 prosent som oppgir at de av og til er slitne.

Det er en større andel lærekandidater enn lærlinger som oppgir at de er redd for å gjøre feil, samtidig som andelen lærekandidater som svært sjelden er redd for å gjøre feil også er høyere. Nærmere åtte av ti av begge grupper oppgir at de opplever områdene som er presentert som et problem, men andelen som har sagt fra til arbeidsgiveren om at de opplever problemer er forskjellig i de to gruppene: 30 prosent av lærlingene har ikke gitt beskjed, mens bare 18 prosent av lærekandidatene har gitt beskjed. Det er ingen signifikant forskjell i andelen som oppgir at arbeidsgiveren tar tak i problemene, og det er omtrent 28 prosent av lærekandidatene og 20 prosent av lærlingene som oppgir dette.

3.6 Læringskrav

Tabell 3.10 *Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Læringskrav*

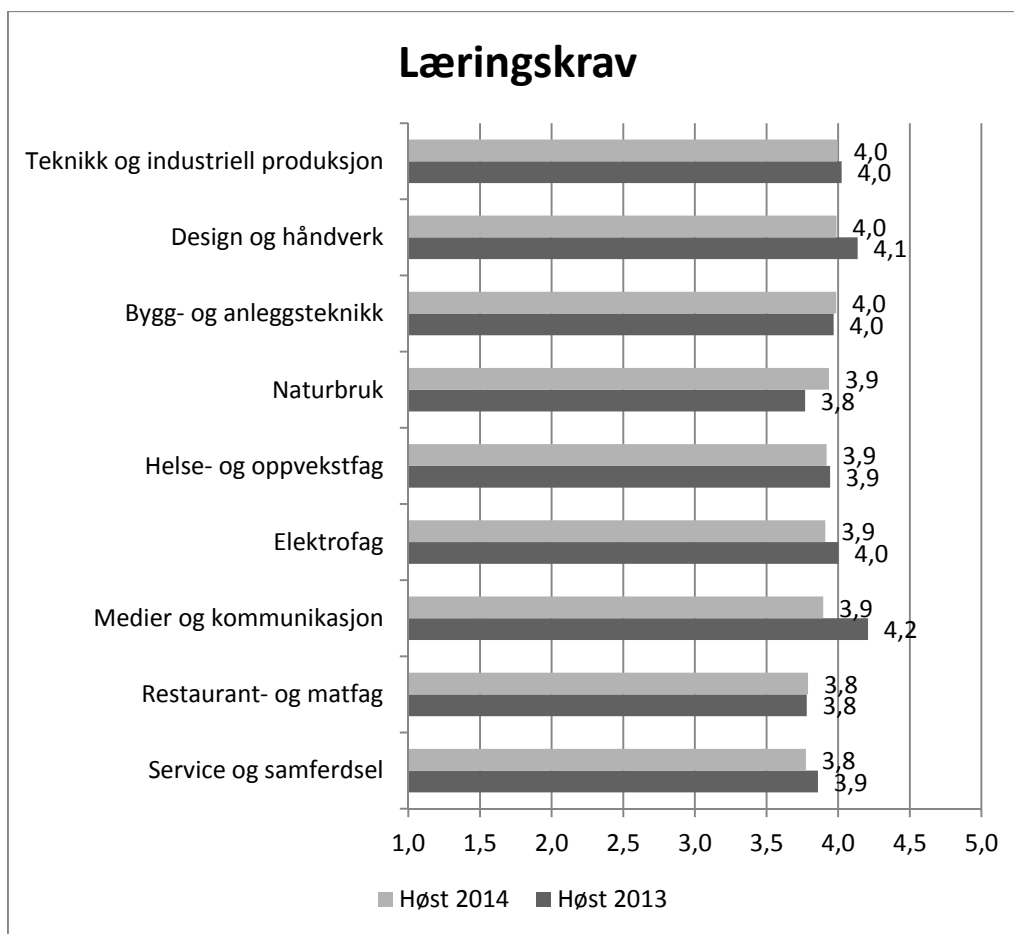
	Læringskrav									
	Fordeling 2014					2013		2014		
	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gjennomsnitt	Sd. avvik	Gjennomsnitt	Sd. avvik	Cohens d endring
Læringskrav						3,97	0,77	3,93	0,765	0,05
Krever jobben din at du lærer deg nye ting? (Kunnskaper, holdninger, ferdigheter)	1,7	4,6	25,7	42,7	25,2	3,89	0,9	3,85	0,909	0,04
Er jobben din utfordrende på en positiv måte?	1,0	3,6	19,8	45,1	30,4	4,04	0,86	4,00	0,86	0,05

Tabell 3.10 viser at det er nærmere 70 prosent av lærlingene som oppgir at de nokså ofte, svært ofte eller alltid opplever at jobben krever at de lærer nye ting, og nærmere 75 prosent som oppgir at jobben er utfordrende på en positiv måte.

Tabell 3.11 Læringskrav fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og og lærling/lærekandidat (gjennomsnitt og standardavvik)

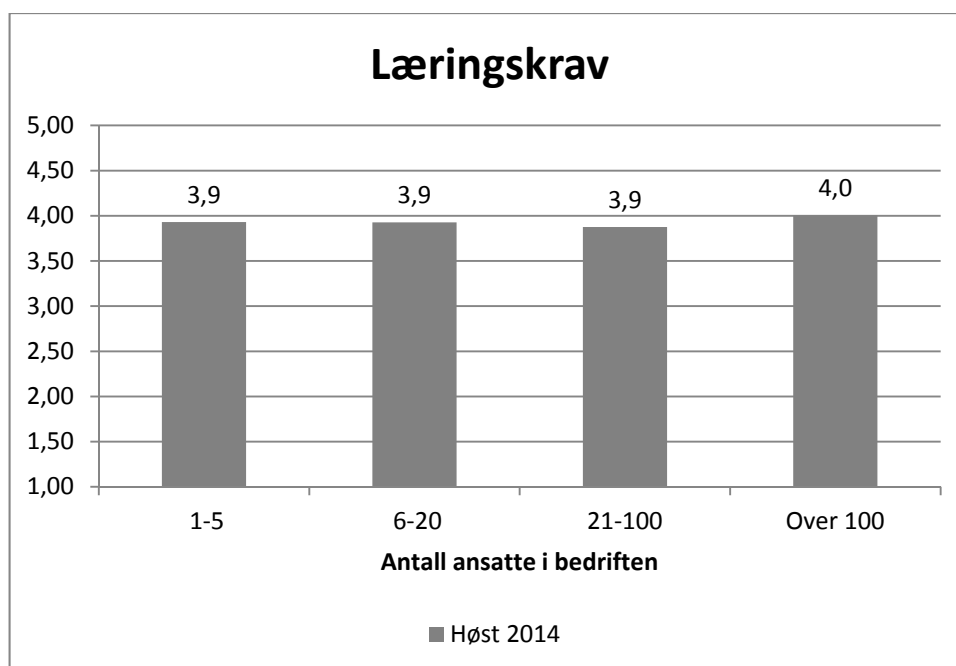
Læringskrav		
	Gjennomsnitt	Standardavvik
Kjønn		
Gutt	3,95	,741
Jente	3,89	,815
Alder		
19 eller yngre	3,96	,735
20 eller eldre	3,91	,789
Tilhørighet til opplæringskontor		
Ikke OLK	3,93	,797
OLK	3,93	,756
Lærling/Lærekandidat		
Lærling	3,93	,760
Lærekandidat	3,74	,884

I tabell 3.11 er resultatet for indeksen på læringskrav fordelt etter kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og hvorvidt de er lærling eller lærekandidat. Forskjellen mellom de sistnevnte gruppene har en Cohens d på 0,23 og må følgelig karakteriseres som liten, men signifikant. Dette innebærer at lærekandidatene opplever lavere læringskrav enn lærlingene.



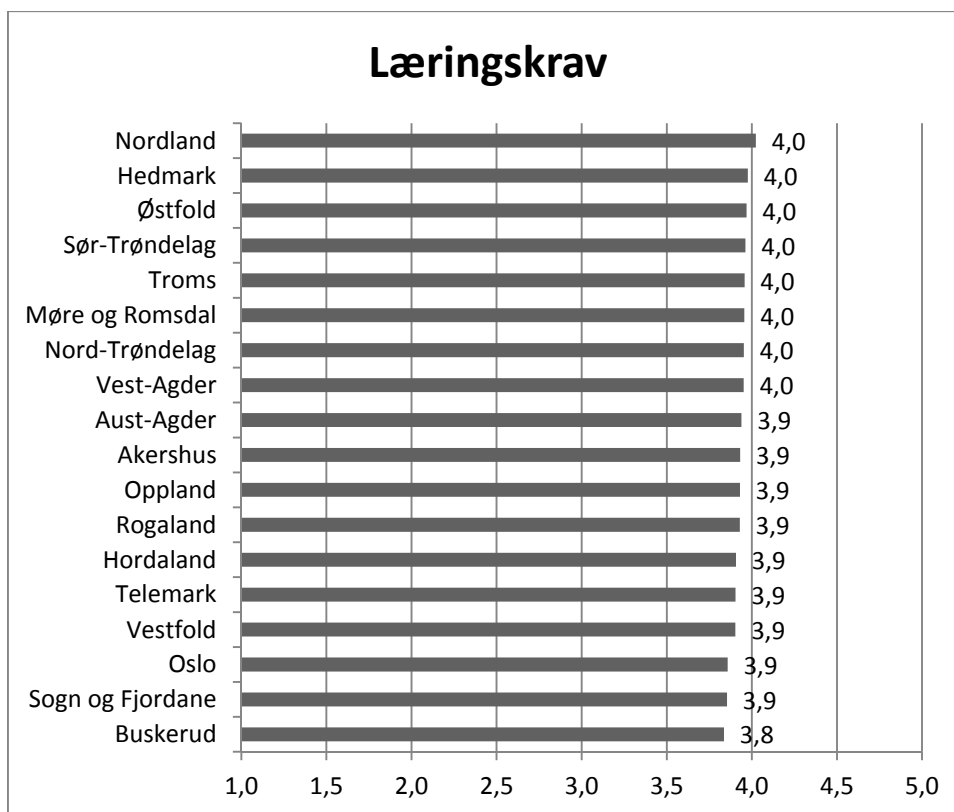
Figur 3.13 Læringskrav fordelt på utdanningsprogram

Det er forskjeller i hvordan lærlinger på ulike utdanningsprogram opplever læringskravene. Lærlinger på Teknikk og industriell produksjon opplever høyest læringskrav, mens lærlingene på Service og samferdsel opplever lavest (forskjellen har en Cohens d på 0,28). Sammenlignet med høsten 2013 er det en økning i opplevde læringskrav på Medier og kommunikasjon (Cohens d = 0,4) og en noe mindre økning på Naturbruk og på Design og håndverk (Cohens d på 0,2).



Figur 3.14 Læringskrav fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)

I motsetning til mellom utdanningsprogrammene er det ingen endring mellom i læringskrav etter hvor mange ansatte det er i bedriften. Det er heller ingen forskjeller av betydning etter hvor stor bedriften er.



Figur 3.15 Læringskrav etter fylke.

Dersom vi sammenligner fylkene finner vi så godt som ingen forskjeller, utover at lærlingene rapporterer om høyest læringskrav i Nordland, og lavest i Buskerud (forskjellen mellom de to har en Cohens d på 0,24). Det er ingen endringer for fylkene mellom høsten 2013 og høsten 2014.

3.7 Læringsmuligheter

Tabell 3.12 Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Læringsmuligheter

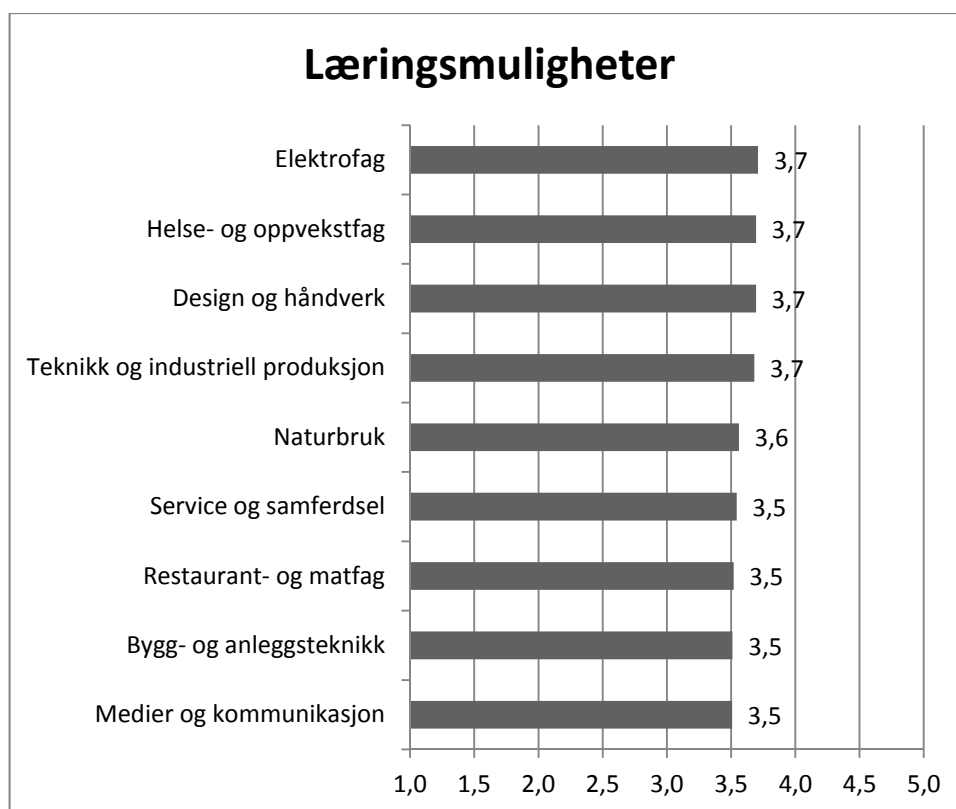
	Læringsmuligheter									
	Fordeling 2014					2013		2014		Cohen s d endring
	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nok så ofte	Svært ofte eller alltid	Gjenn- omsnit t	Sd. avvik	Gjenn- omsnitt	Sd. avvik	
Læringsmuligheter						3,6	0,82	3,63	0,801	0,04
Sørger arbeidsgiveren for at du får arbeidsoppgaver som gjør at du utvikler deg i faget?	3,2	9,0	28,1	41,0	18,7	3,6	1,0	3,6	1,0	0,01
Får du lære faget gjennom å samarbeide med dyktige kollegaer?	1,6	4,8	17,1	38,4	38,1	4,1	1,0	4,1	0,9	0,02
Har du muligheter til å ta kurs, sertifikater eller annen opplæring for å utvikle deg i faget?	12,4	17,5	31,5	21,6	17,0	3,04	1,26	3,13	1,25	0,07
Har du tilgang til læremidler som bøker, arbeidsbeskrivelser eller digitale læremidler på jobben?	7,0	11,9	20,7	27,6	32,7	3,67	1,24	3,67	1,24	0,00

Til sammen svarer lærlingene at de er ganske godt fornøyd med læringsmulighetene sine (tabell 13), med et snitt på 3,6 på en skala fra 1 til 5. Dette er omtrent identisk med 2015. Av de fire spørsmålene som inngår i indeksen Læringsmuligheter ser vi at det er *Får du lære faget gjennom å samarbeide med dyktige kollegaer* som har høyest gjennomsnitt (4,1), mens *Har du muligheter til å ta kurs, sertifikater eller annen opplæring for å utvikle deg i faget?* har lavest gjennomsnitt (3,13).

Tabell 3.13 Læringsmuligheter fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og om de er lærling/lærekandidat

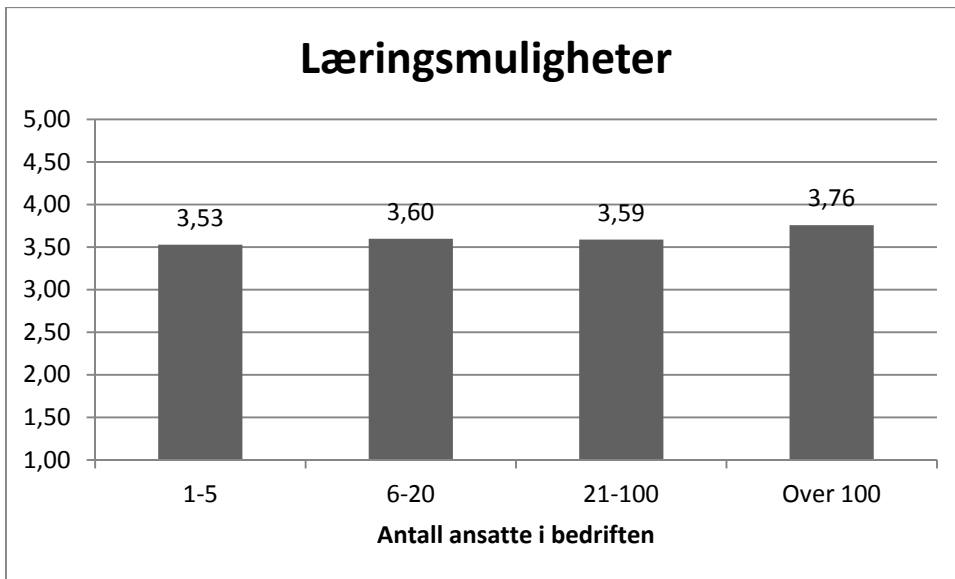
Læringsmuligheter		
	Gjennomsnitt	Standardavvik
Kjønn		
Gutt	3,63	,787
Jente	3,62	,833
Alder		
19 eller yngre	3,67	,781
20 eller eldre	3,59	,817
Tilhørighet til opplæringskontor		
Ikke OLK	3,61	,841
OLK	3,63	,791
Lærling/Lærekandidat		
Lærling	3,63	,796
Lærekandidat	3,41	,896

I tabell 14 kommer det fram at det ikke er noen forskjell i opplevde læringskrav mellom gutter og jenter, og heller ingen forskjell mellom de ulike aldersgruppene. Tilhørighet til opplæringskontor eller ikke gjør heller ingen forskjell i opplevelsen av læringskrav. Den eneste forskjellen vi finner er at lærlinger opplever høyere læringsmuligheter enn lærekandidatene (Cohens d for forskjellen er 0,27).



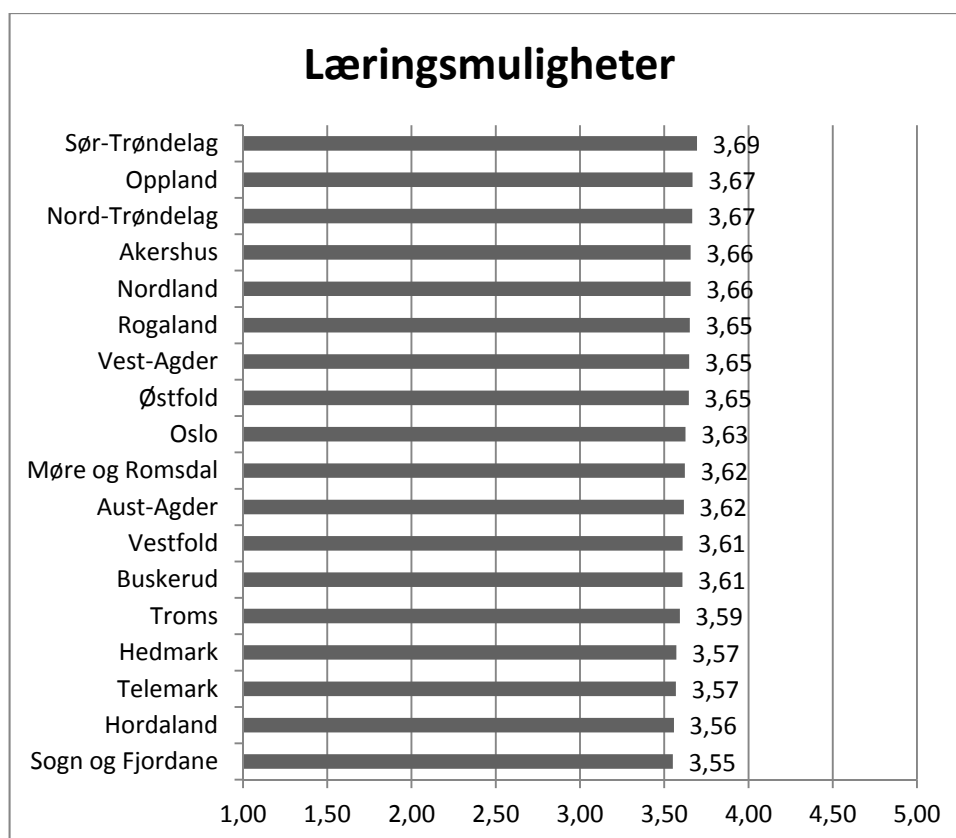
Figur 3.16 Læringsmuligheter fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)

Det er noen forskjeller mellom de ulike utdanningsprogrammene (figur 3.16). Det er i elektrofag lærlingene opplever størst læringsmuligheter, mens det er i medier og kommunikasjon lærlingene opplever lavest læringsmuligheter (forskjellen mellom de to gruppene har en Cohens d på 0,23). Det er ingen betydelige endringer av gjennomsnittet per utdanningsprogram fra høsten 2013 til høsten 2014.



Figur 3.17 Læringsmuligheter fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)

Det er en forskjell i opplevde læringsmuligheter for lærlingene etter hvor stor bedrift de jobber i (figur 3.17). Lærlinger som jobber i bedrifter med mer enn 100 ansatte oppgir et gjennomsnitt på 3,76, mens lærlinger i små bedrifter med en til fem ansatte oppgir et gjennomsnitt på 3,53 (forskjellen mellom de to har en Cohens d på 0,28). Det er ingen endringer mellom 2013 og 2014.



Figur 3.18 Læringsmuligheter fordelt på fylke (gjennomsnitt).

Ser vi nærmere på forskjeller mellom fylker finner vi at det er en viss variasjon i gjennomsnittlige opplevde læringsmuligheter mellom fylkene, men forskjellene er såpass små at de ikke har noen betydning (Cohens d mellom Sør-Trøndelag og Sogn og Fjordane er på 0,18). Det er heller ingen signifikant endring fra høsten 2013 til høsten 2014 for noen av fylkene.

3.8 Innsats

Tabell 3.14 *Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Innsats*

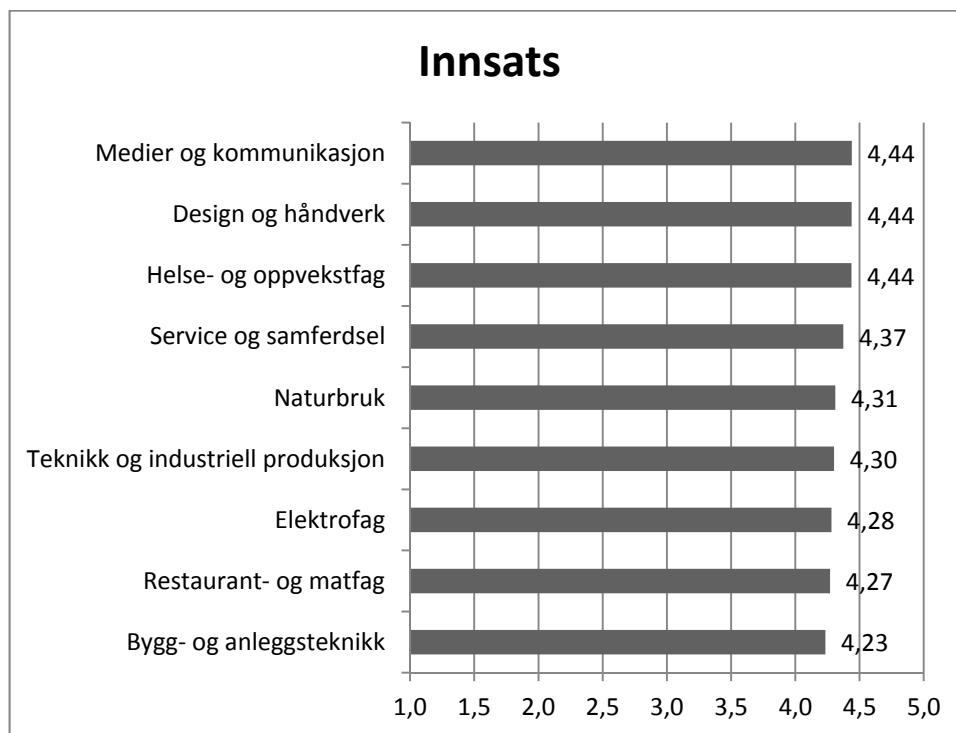
Innsats										
	Fordeling 2014					2013		2014		Cohens d endring
	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gjennomsnitt	Sd. avvik	Gjennomsnitt	Sd. avvik	
Innsats						4,32	0,50	4,32	0,49	0,00
Jeg har god innsats i jobben	0,2	0,3	3,8	45,6	50,2	4,5	0,59	4,5	0,60	0,00
Jeg ser hva som trengs å gjøres uten at kollegaer må si fra til meg	0,2	0,7	15,4	52,5	31,2	4,2	0,70	4,1	0,70	0,06
Jeg oppsøker informasjon eller hjelp hvis det er noe jeg ikke forstår eller får til på egen hånd	,1	0,9	10,8	36,7	51,4	4,38	0,74	4,38	0,72	0,00
Hvis jeg får en vanskelig oppgave står jeg på til jeg har løst den	0,2	0,9	10,8	44,4	43,7	4,29	0,73	4,30	0,71	0,01

Lærlingene rapporterer om høy, til dels svært høy, innsats (tabell 15). Totalt har indeksen for innsats et gjennomsnitt på 4,32, og det er enkeltspørsmålet *Jeg har god innsats i jobben* som har det høyeste gjennomsnittet av de fire spørsmålene som inngår i indeksen (gjennomsnittet er 4,5). Det er ingen forskjeller fra høsten 2013 til høsten 2014, slik det fremgår av Cohens d.

Tabell 3.15 *Innsats fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik)*

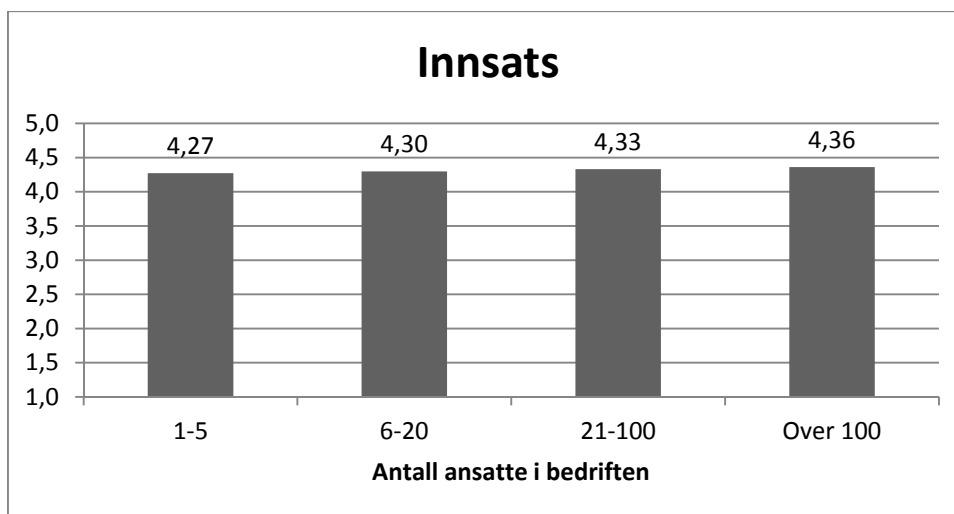
Innsats		
	Gjennomsnitt	Standardavvik
Kjønn		
Gutt	4,29	,480
Jente	4,42	,485
Alder		
19 eller yngre	4,31	,481
20 eller eldre	4,35	,487
Tilhørighet til opplæringskontor		
Ikke OLK	4,37	,483
OLK	4,31	,489
Lærling/Lærekandidat		
Lærling	4,33	,484
Lærekandidat	4,19	,595

I tabell 3.19 kommer det fram at jenter har høyere innsats enn gutter (Cohens $d=0,26$), og at lærlinger har høyere innsats enn lære kandidatene (Cohens $d=0,24$). Det er ingen endringer fra høsten 2013 til høsten 2014 for noen av gruppene.



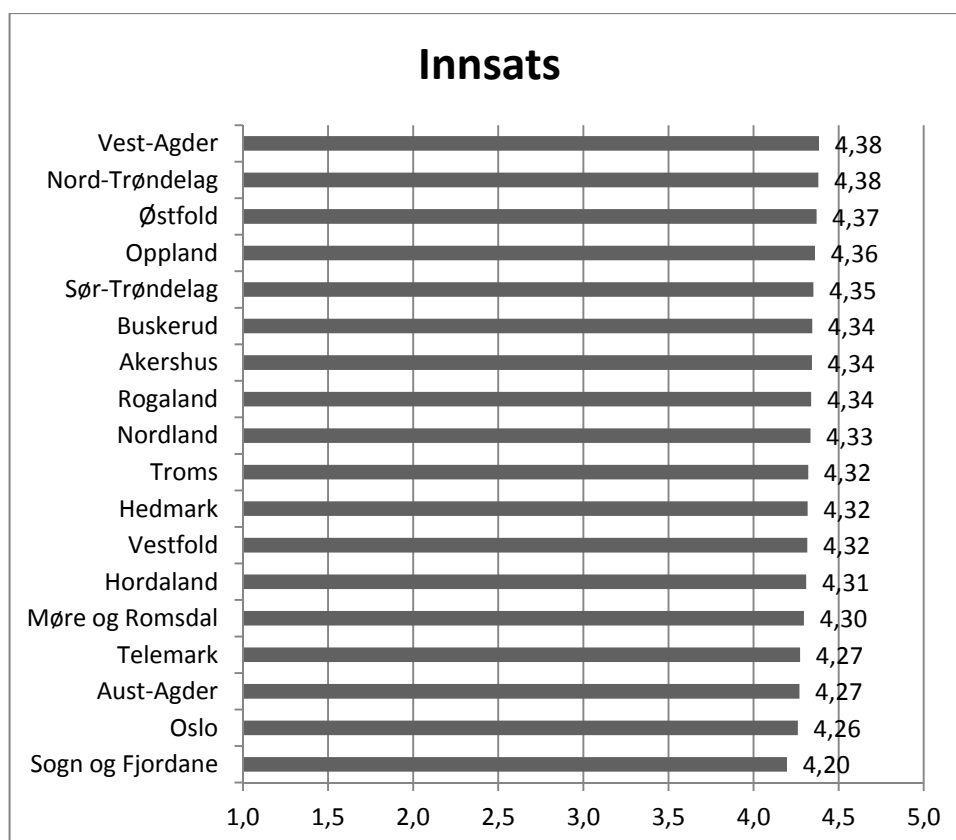
Figur 3.19 Innsats fordelt på utdanningsprogram

I figur 3.19 har vi sammenlignet lærlingenes rapporterte innsats på de ulike studieprogrammene. Lærlingene på Medier og kommunikasjon rapporterer om høyest innsats (gjennomsnitt på 4,44), og lærlingene på Bygg- og anleggsteknikk lavest (gjennomsnitt på 4,23), og forskjellen mellom de to gruppene er stor nok til å kunne sies å ha en viss betydning (Cohens $d=0,43$). Det er ingen forskjeller for utdanningsprogrammene fra høsten 2013 til 2014.



Figur 3.20 *Innsats fordelt på antall ansatte i bedriften.*

Som det fremkommer i figur 3.20 er det heller ikke noen forskjeller i innsats mellom lærlinger i bedrifter av ulik størrelse. Dette har heller ikke endret seg siden høsten 2013.



Figur 3.21 Innsats fordelt på fylke (gjennomsnitt)

Heller ikke når vi ser på forskjeller etter fylke finner vi store forskjeller mellom lærlingene. Lærlingene i Vest-Agder har høyest gjennomsnitt (4,38) og lærlingene i Sogn og Fjordane har lavest (4,20), og er så vidt stor nok til å kunne sies å være av betydning (Cohens $d = 0,24$).

3.9 Mestring

Tabell 3.16 Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik på spørsmål som omhandler mestring.

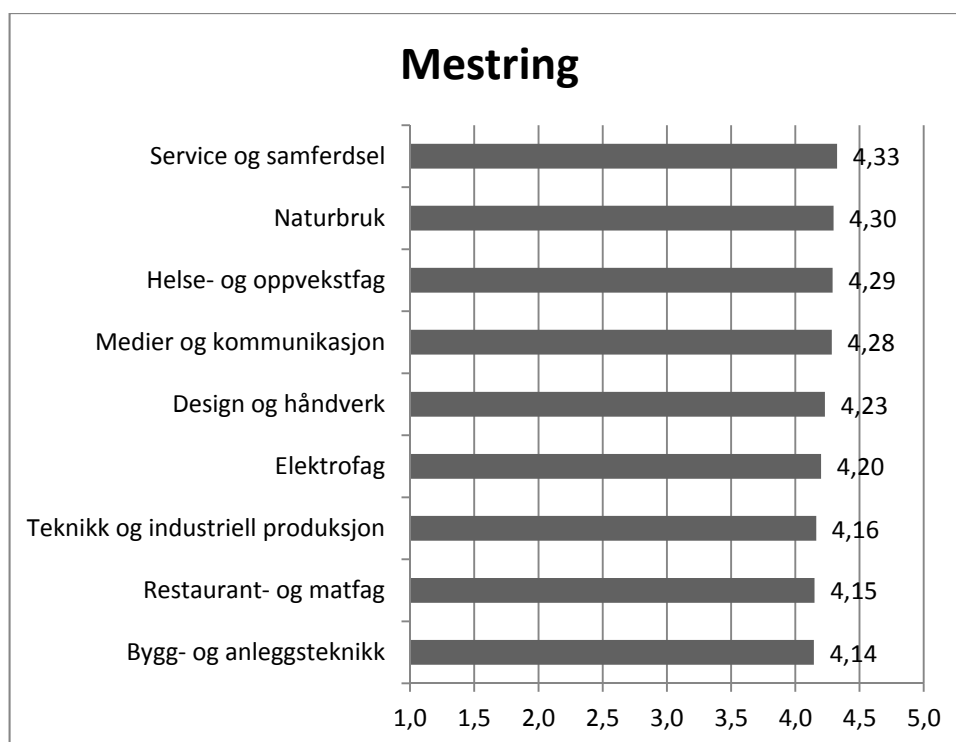
	Mestring									
	Fordeling 2014					2013		2014		Cohens d endring
	I svært liten grad	I nokså liten grad	Verken eller	I nokså stor grad	I svært stor grad	Gjennomsnitt	Sd. avvik	Gjennomsnitt	Sd. avvik	
Opplever du at du mestrer arbeidsoppgavene dine?	0,3	0,7	6,1	63,4	29,4	4,23	0,61	4,21	0,61	0,03

Det er som vist i tabell 3.16 bare ett spørsmål som omhandler mestring. Tabellen viser at det er over 90 prosent som opplever at de mestrer arbeidsoppgavene i nokså stor eller svært stor grad, og dette resultatet er tilnærmet identisk med resultatet høsten 2013.

Tabell 3.17 Mestring fordelt på kjønn, alder og tilhørighet på opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik)

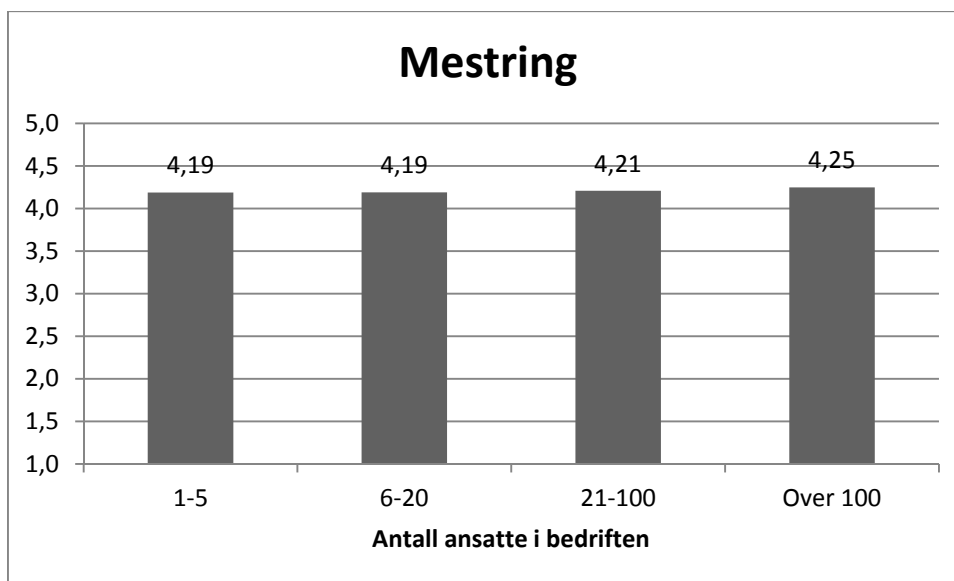
Mestring		
	Gjennomsnitt	Standardavvik
Kjønn		
Gutt	4,29	,480
Jente	4,42	,485
Alder		
19 eller yngre	4,31	,481
20 eller eldre	4,35	,487
Tilhørighet til opplæringskontor		
Ikke OLK	4,37	,483
OLK	4,31	,489
Lærling/Lærekandidat		
Lærling	4,33	,484
Lærekandidat	4,19	,595

Det fremkommer i tabell 3.17 at jenter i Lærlingundersøkelsen høsten 2014 melder om høyere grad av mestring enn gutter (Cohens $d=0,26$). Siden høsten 2013 har jentene i snitt hatt en klar fremgang i opplevd mestring, fra 4,26 til 4,42. Kjønnforskjellen har altså utviklet seg fra høsten 2013 til høsten 2014, og det er interessant å se om dette er en trend, eller om det kun er tilfeldig variasjon. Dette vil man kunne få svar på i senere gjennomføringer av Lærlingundersøkelsen. Det er også en forskjell mellom opplevd mestring for lærlinger og lærekandidater, der lærlinger har høyest mestring (Cohens $d = 0,24$).



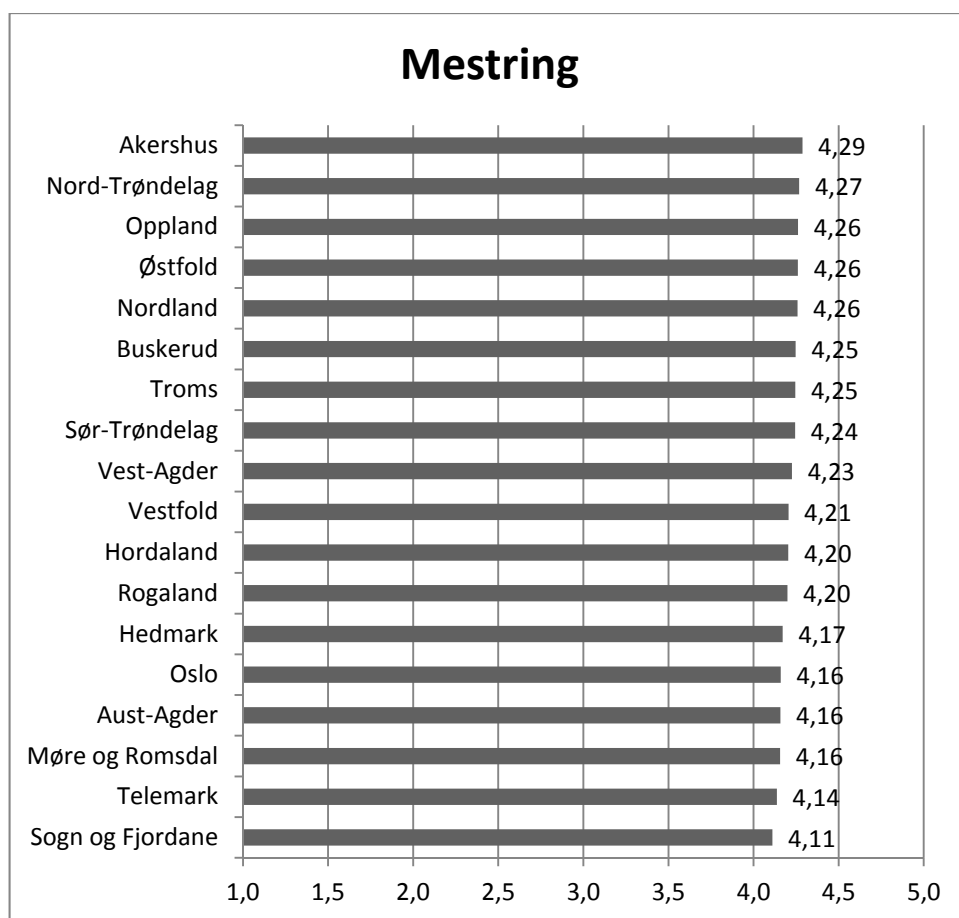
Figur 3.22 Mestring fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)

I figur 3.22 kommer det fram at det er forskjeller mellom rapportert mestring mellom utdanningsprogrammene. Lærlingene på Bygg- og anleggsteknikk rapporterer om lavest mestring (gjennomsnitt 4,14), mens lærlingene på Service og Samferdsel rapporterer om høyest mestring (gjennomsnitt 4,33, Cohens $d = 0,29$). Det er ingen forskjell i svarene høsten 2013 og 2014.



Figur 3.23 Mestring fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)

Det er ingen forskjell på opplevd mestring for lærlinger i bedrifter av forskjellig størrelse, og det har heller ikke vært noen endringer fra høsten 2013 til høsten 2014.



Figur 3.24 Mestring fordelt på fylke (gjennomsnitt)

I de fylkesvise analysene er det så vidt signifikante forskjeller mellom fylkene. Forskjellene mellom Akershus, med det høyeste gjennomsnittet og Sogn og Fjordane (med det laveste gjennomsnittet) har en Cohens d på 0,29. Det er ingen forskjeller mellom høsten 2013 og høsten 2014 i noen av fylkene.

3.10 Motivasjon på arbeidsplassen

Tabell 3.18 Frekvensfordeling. Gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Motivasjon på arbeidsplassen.

	Motivasjon									
	Fordeling 2014					2013		2014		Cohens d endring
	Svært lite motivert	Nokså lite motivert	Verken eller	Nokså godt motivert	Svært godt motivert	Gjennomsnitt	Sd. avvik	Gjennomsnitt	Sd. avvik	
Er du motivert for å lære i lærebedriften	0,7	1,0	4,1	36,5	57,6	4,49	0,66	4,49	0,69	0,17

Tabell 3.18 viser at lærlingene i snitt må beskrives som svært motiverte, noe de også var høsten 2013.

Tabell 3.19 Motivasjon på arbeidsplassen fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik)

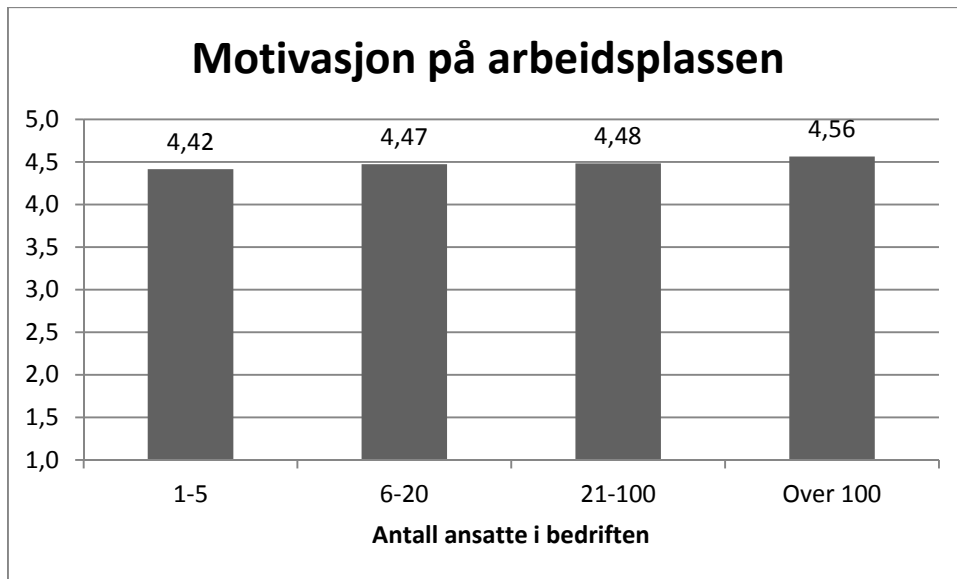
	Motivasjon	
	Gjennomsnitt	Standardavvik
Kjønn		
Gutt	4,49	,678
Jente	4,52	,715
Alder		
19 eller yngre	4,51	,677
20 eller eldre	4,49	,700
Tilhørighet til opplæringskontor		
Ikke OLK	4,49	,725
OLK	4,49	,684
Lærling/Lærekandidat		
Lærling	4,50	,686
Lærekandidat	4,37	,859

Gjennomsnittene presentert i tabell 3.19 viser at det ikke er noen betydelige forskjeller mellom gruppene, og heller ikke den lille differansen mellom lærlinger og lærekandidater er signifikant. Det har heller ikke vært noen endring fra høsten 2013 til høsten 2014.



Figur 3.25 Motivasjon på arbeidsplassen fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).

Innen fagområdene er det ingen betydelige endringer mellom høsten 2013 og høsten 2014, men det er en klar forskjell mellom de forskjellige utdanningsprogrammene. Særlig skiller Restaurant- og matfag seg negativt ut, og forskjellen mellom gjennomsnittet for lærlingene på dette utdanningsprogrammet og Helse- og oppvekstfag (som har høyest gjennomsnitt) har en Cohens d på 0,40.



Figur 3.26 *Motivasjon på arbeidsplassen fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)*

Det er en viss tendens til en økning i motivasjon på arbeidsplassen mellom bedrifter med få ansatte og bedrifter med mange ansatte, og forskjellen kan beskrives som svak, men signifikant (Cohens d er 0,21). Tendensen var den samme i 2013, men da ikke signifikant, og det har ikke vært noen endringer innen den enkelte bedriften.



Figur 3.27 motivasjon på arbeidsplassen fordelt på fylke (gjennomsnitt)

På samme måte som høsten 2013 er det lærlingene i Nord-Trøndelag som har høyest gjennomsnitt på *Motivasjon på arbeidsplassen*. Det er lærlingene i Sogn og Fjordane som oppgir lavest gjennomsnitt, og disse har dermed byttet plass med lærlingene fra Oslo. Det er likevel ingen signifikante endringer for gruppene 2013 og 2014. Forskjellen mellom Nord-Trøndelag og Sogn og Fjordane har en Cohens d på 0,35.

3.11 Skolen som forberedelse (kvalitet)

Tabell 3.20 Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler skolen som forberedelse (kvalitet)

Skolen som forberedelse (kvalitet)										
	Fordeling 2014				2013		2014		Cohens d endring	
	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gjennomsnitt	Sd. avvik	Gjennomsnitt		Sd. avvik
Skolen som forberedelse (kvalitet)						3,4	0,82	3,45	0,79	0,07
Undervisning i fellesfagene (norsk, engelsk, matematikk, osv.) var tilpasset faget mitt	10,06	19,02	35,03	28,39	7,50	2,96	1,12	3,04	1,08	0,07
Undervisningen i yrkesfagene ga et godt grunnlag for det jeg skulle lære i lærebedriften	4,64	12,09	25,14	40,21	17,92	3,59	1,08	3,55	1,06	0,04
Utstyret vi brukte på skolen var oppdatert og i god stand	8,37	16,77	27,29	35,22	12,34	3,16	1,16	3,26	1,13	0,09
Lærerne mine hadde god innsikt i det jeg skulle møte i læretiden	4,70	9,62	23,26	38,90	23,53	3,56	1,1	3,67	1,08	0,10
Praksisen på skolen var relevant for opplæringen i arbeidslivet	4,6	8,9	20,9	37,3	28,3	3,72	1,10	3,76	1,10	0,04
Utstyret vi brukte på skolen var i god nok stand til å lære fagene	2,6	7,6	24,1	44,5	21,3			3,74	0,96	

Tabell 3.20 viser at lærlingene stort sett er fornøyde med skolens forberedelse til læringstiden, men at spørsmålet om hvordan fellesfagene forberedte lærlingene trekker gjennomsnittet noe ned. Dette var på samme måte i 2013, og det har heller ikke vært noen endring av betydning fra 2013 til 2014. Spørsmålet om utstyret de brukte var i god nok stand til å lære fagene var nytt i Lærlingundersøkelsen 2014, og er dermed ikke tatt med i sammenligningen mellom 2013 og 2014. Spørsmålet bør inkluderes i rapporteringen for 2015, og for sammenligningen mellom 2014 og 2015⁷.

⁷ Spørsmålet er svært høyt korrelert med spørsmålet om utstyret de brukte på skolen var oppdatert og i god stand ($r=0,73$). Samtidig ser vi at gjennomsnittene på de to spørsmålene er klart forskjellige (Cohens $d=0,45$), og Chronbachs alpha for spørsmålet endrer seg kun marginalt dersom ett av de to spørsmålene tas ut (0,78 vs 0,77 vs total alpha på 0,82). Det ser dermed ut til at 2014-spørsmålet måler et litt annet aspekt ved kvaliteten på forberedelsene, og vektlegger læring i større grad enn utstyrets kvalitet.

Tabell 3.21 Skolen som forberedelse (Kvalitet) fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og lærling/lærekandidat (gjennomsnitt og standardavvik)

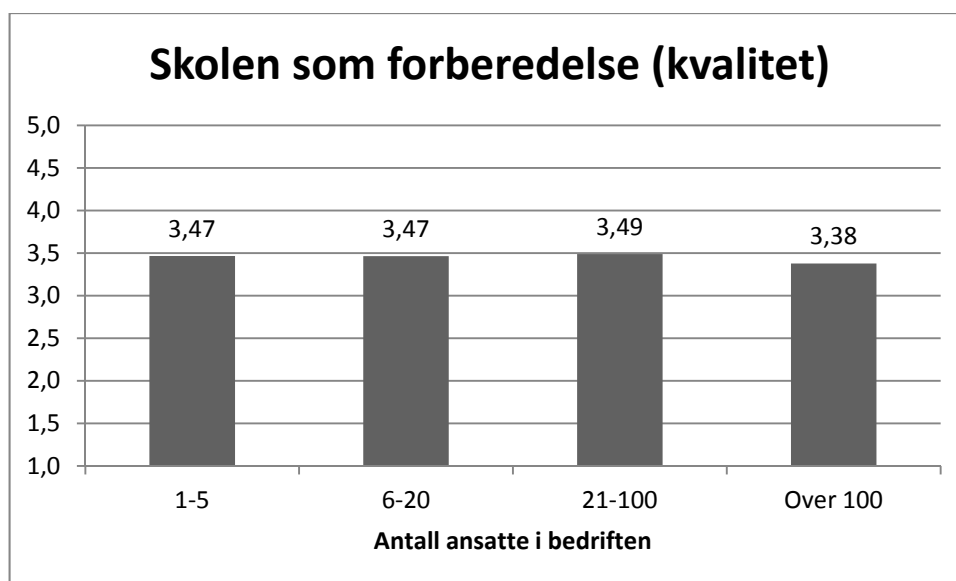
Skolen som forberedelse (kvalitet)		
	Gjennomsnitt	Standardavvik
Kjønn		
Gutt	3,39	,787
Jente	3,66	,760
Alder		
19 eller yngre	3,48	,774
20 eller eldre	3,44	,807
Tilhørighet til opplæringskontor		
Ikke OLK	3,53	,803
OLK	3,43	,788
Lærling/Lærekandidat		
Lærling	3,45	,789
Lærekandidat	3,49	,881

Mellom de ulike gruppene undersøkt i tabell 3.21 er det en klar forskjell i hvordan man ser på skolen som forberedelse til læretiden mellom gutter og jenter, der jentene har klart høyest gjennomsnitt (Cohens d er 0,36). Som det fremkommer på neste side skyldes dette i stor grad at det er store forskjeller mellom utdanningsprogrammene, der lærlingene i helse- og oppvekstfag er mest fornøyd, og nærmere 90 prosent av disse er jenter, mens lærlingene på teknikk og industriell produksjon er mindre fornøyd og stort sett gutter. For de andre gruppene er det ingen forskjeller, og forskjellen mellom lærlinger med og uten tilknytning til opplæringskontor som ble funnet høsten 2013 gjenfinnes ikke her.



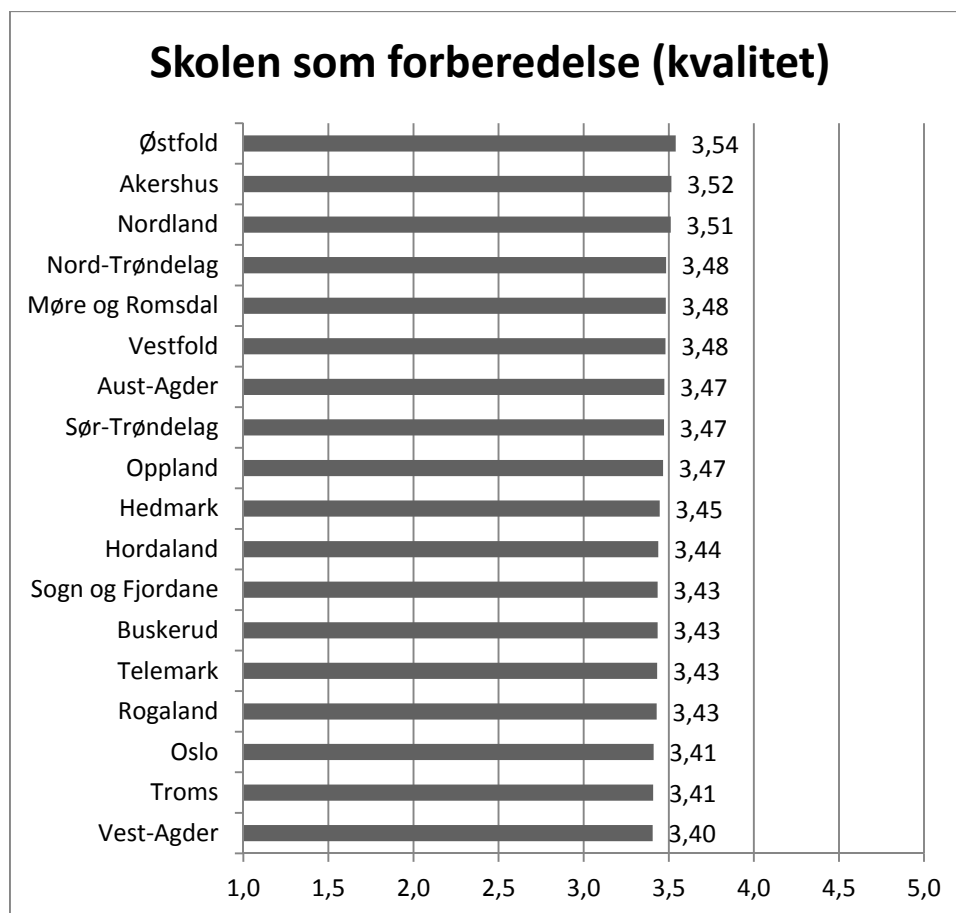
Figur 3.28 Skolen som forberedelse (kvalitet) fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)

Det er som nevnt relativt store forskjeller mellom utdanningsprogram. Særlig skiller medier og kommunikasjon seg ut med et mye lavere gjennomsnitt enn for de andre lærlingene, mens Helse- og oppvekstfag har et høyt gjennomsnitt. Differansen mellom gruppene har en Cohens d på 1,21. Fordelingen mellom gruppene er omtrent den samme som høsten 2013, men det har vært en framgang for medier og kommunikasjon, som har økt sitt gjennomsnitt fra 2,7 til 3,0. Endringen har en Cohens d på 0,25.



Figur 3.29 Skolen som forberedelse (kvalitet) fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)

Det er ingen klare forskjeller i lærlingenes tilfredshet med utdanningen sin mellom bedrifter av ulik størrelse, og det er heller ingen forskjeller fra 2013.



Figur 3.30 Skolen som forberedelse (kvalitet) fordelt på fylke (gjennomsnitt).

I figur 3.30 kommer det fram at lærlingene i Vest-Agder har lavest gjennomsnitt, mens lærlingene i Østfold har høyest, men forskjellene mellom gruppene er ikke signifikant. Det er heller ingen signifikante endringer for gruppene fra høsten 2013.

3.12 Skolen som forberedelse (tilfredshet)

Tabell 3.22 Skolen som forberedelse (tilfredshet)

	Fordeling 2014					2013		2014		Cohens d endring
	Svært mis-fornøyd	Nokså mis-fornøyd	Verken fornøyd eller mis-fornøyd	Nokså fornøyd	Svært godt fornøyd	Gjennomsnitt	Sd. avvik	Gjennomsnitt	Sd. avvik	
Hvor fornøyd er du med opplæringen i skolen som forberedelse til opplæringen i arbeidslivet?	4,0	9,8	30,1	43,2	12,9	3,46	1,01	3,51	0,97	0,05

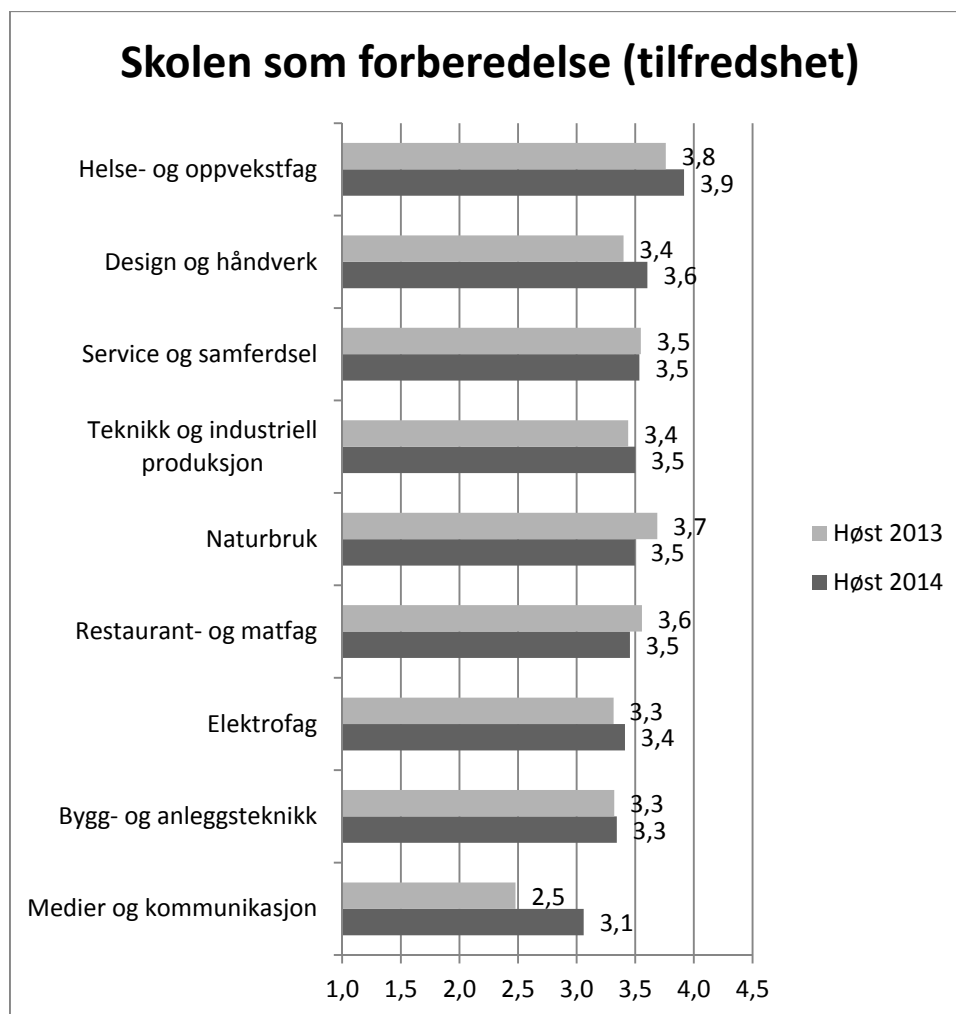
I tabell 3.22 er svarene på enkeltspørsmålet om lærlingenes tilfredshet med opplæringen i skolen som forberedelse til arbeidslivet presentert. Mer enn halvparten

er nokså fornøyd eller svært godt tilfredse med skolen som forberedelse, og besvarelsene samsvarer veldig godt med svarene høsten 2013.

Tabell 3.23 Skolen som forberedelse (tilfredshet) fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og lærling/lærekandidat

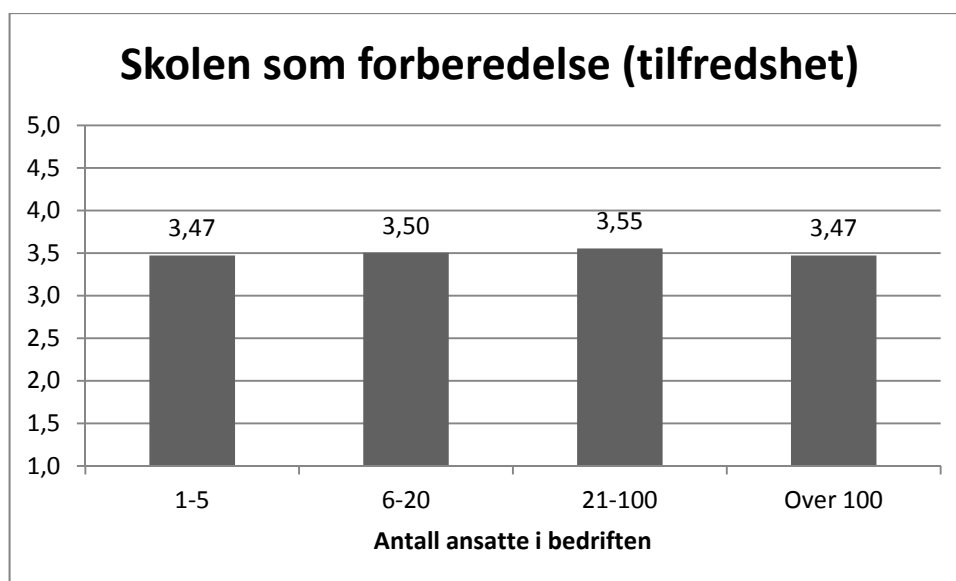
Skolen som forberedelse (tilfredshet)		
	Gjennomsnitt	Standardavvik
Kjønn		
Gutt	3,45	,968
Jente	3,72	,942
Alder		
19 eller yngre	3,55	,965
20 eller eldre	3,49	,973
Tilhørighet til opplæringskontor		
Ikke OLK	3,61	,963
OLK	3,49	,971
Lærling/Lærekandidat		
Lærling	3,51	,966
Lærekandidat	3,49	1,123

Resultatene i tabell 3.23 viser at det er små forskjeller mellom gruppene, med unntak av forskjellen mellom jenter og gutter. Jentene er mer fornøyde med skolen som forberedelse (tilfredshet) enn guttene (Cohens d er 0,36), på samme måte som de var mer fornøyde med spørsmålene som gikk på kvaliteten i forberedelsene. Det er ingen endringer fra høsten 2014.



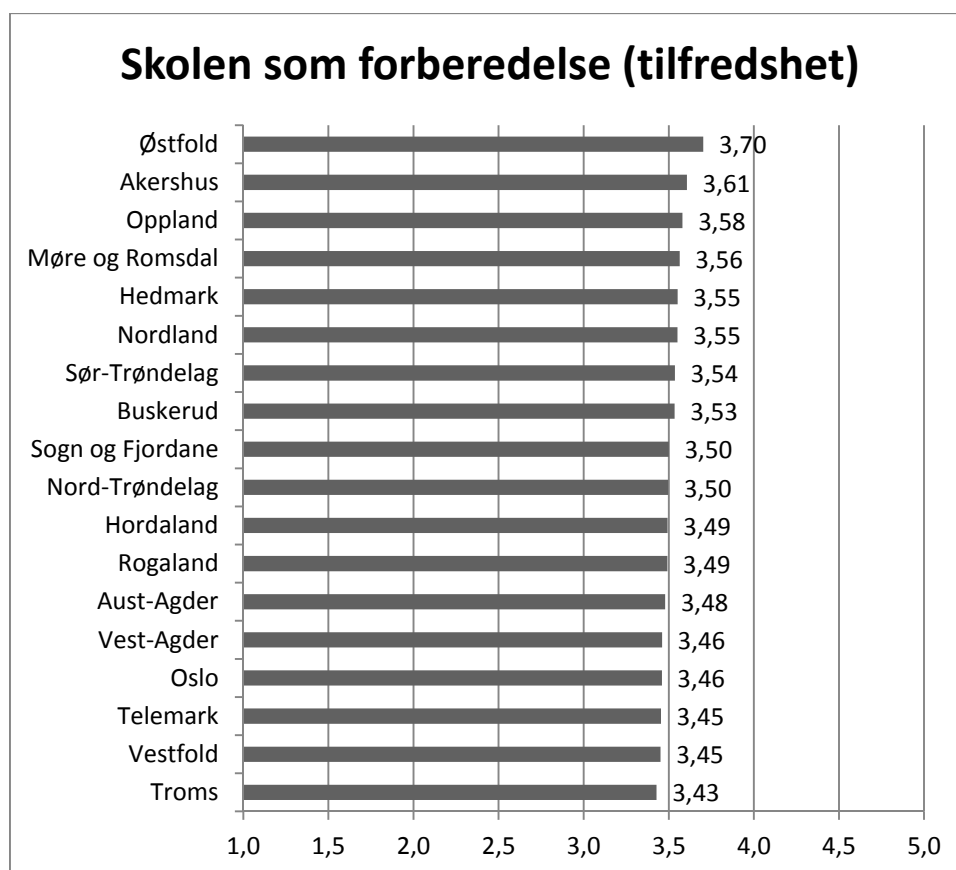
Figur 3.31 Skolen som forberedelse (tilfredshet) fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)

I figur 3.31 kommer det fram at lærlingene på helse- og oppvekstfag er de mest tilfredse med skolen som forberedelse, mens lærlingene i medier og kommunikasjon er de minst tilfredse (Cohens d er 0,92). Medier og kommunikasjon og design og håndverk har opplevd en økning fra høsten 2013 til høsten 2014 (Cohens d er henholdsvis 0,54 og 0,20), mens naturbruk har opplevd en liten tilbakegang (Cohens d er 0,20).



Figur 3.32 Skolen som forberedelse (tilfredshet) fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)

Som det fremkommer i figur 3.32 er det ingen forskjeller i tilfredsheten med skolen som forberedelse for læretiden etter størrelse på bedriften. Det er heller ingen endringer fra 2013.

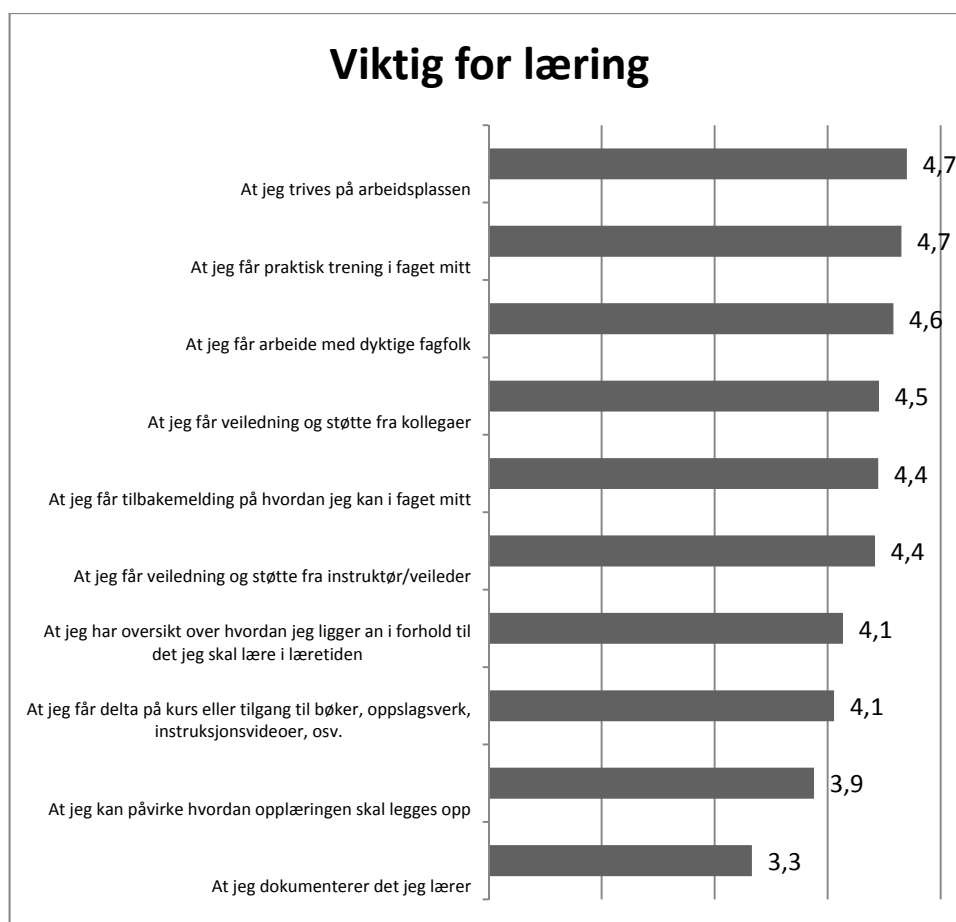


Figur 3.33 Skolen som forberedelse (tilfredshet) fordelt på fylke (gjennomsnitt)

Det er Østfold som har det høyeste gjennomsnittet på spørsmålet om tilfredshet med skolen som forberedelse for læretiden, og Troms som har det laveste (Cohens d mellom disse to er 0,27). Dette er de samme fylkene som utgjorde ytterpunktene i 2013. (Ingen forskjell mellom 2013 og 2014. Forskjellen mellom høyeste (Østfold) og laveste (Troms) har en Cohens d på 0,27. Dette er de samme fylkene som utgjorde ytterpunktene i 2013, og det har ikke vært noen endringer på fylkesnivå mellom høsten 2013 og 2014.

3.13 Viktig for læring

Slik det også ble beskrevet i rapporten for Lærlingundersøkelsen høsten 2013 (Wendelborg, Thorshaug, Paulsen og Garvik, 2014), er spørsmålene om hva som er viktig for lærlingenes læring av en slik karakter at det ikke gir mening i å slå de sammen i et samlemaal. I og med at det er hele ti spørsmål som omhandler temaet presenteres disse kun som gjennomsnitt per enkeltvariabel, av hensyn til rapportens totale lengde. Dette er på samme måte som rapporteringen fra 2013.



Figur 3.34 Ulike forhold som er viktig for at en skal lære/utvikle seg i faget (gjennomsnitt)

For lærlingene er det trivsel på arbeidsplassen som er det viktigste for deres læring, fulgt av praktisk trening. Selv om gjennomsnittet på disse to spørsmålene ikke skiller seg veldig fra resten ser vi at andelen som er svært enig er mye høyere i disse to gruppene (over 70 prosent er svært enig). At lærlingene dokumenterer det de har lært oppleves som mye mindre viktig (og bare 17 prosent oppgir dette som svært viktig). Det er ingen endringer fra gjennomsnittene høsten 2013.

3.14 Medvirkning

Tabell 3.24 *Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler medvirkning*

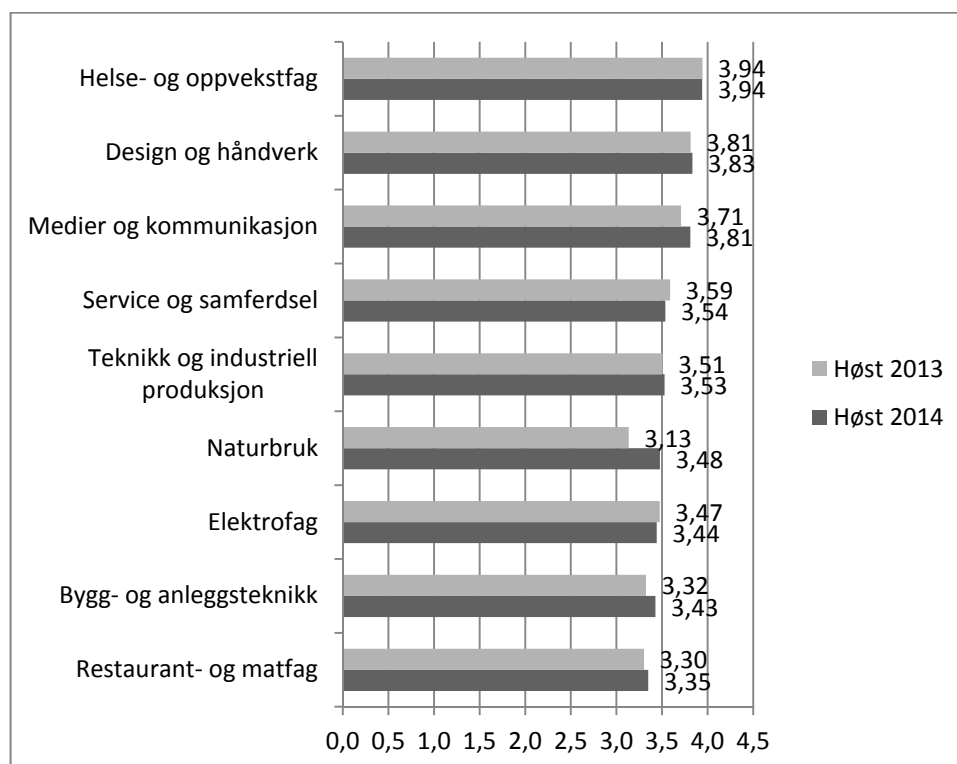
	Medvirkning									
	Fordeling 2014					2013		2014		Cohens d endring
	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gjennomsnitt	Sd. avvik	Gjennomsnitt	Sd. avvik	
						3,55	0,94	3,55	0,94	
Deltar du aktivt i planlegging og vurdering av arbeidet ditt? (§ 3-12)	5,3	11,3	30,6	35,6	17,2	3,49	1,07	3,48	1,07	0,01
Tar arbeidsgiveren hensyn til dine synspunkt når dere planlegger opplæringen? (§ 3-12)	4,8	8,2	28,1	39,0	19,9	3,61	1,04	3,61	1,04	0,00

Tabell 3.24 viser på samme måte som høsten 2013 at omtrent 54 prosent av lærlingene deltar aktivt i planlegging og vurdering av arbeidet nokså ofte, svært ofte eller alltid, og at omtrent 58 prosent opplever at arbeidsgiveren tar hensyn til deres synspunkt. Både fordelingene og gjennomsnittet er omtrent identisk med svarene høsten 2013.

Tabell 3.25 *Medvirkning fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og lærling/lærekandidat (gjennomsnitt og standardavvik)*

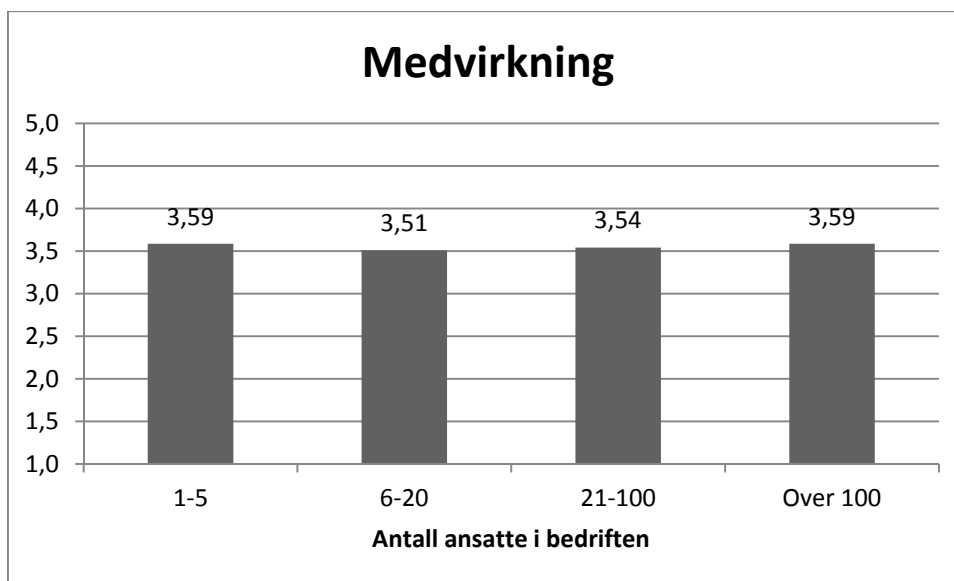
	Medvirkning	
	Gjennomsnitt	Standardavvik
Kjønn		
Gutt	3,39	,787
Jente	3,66	,760
Alder		
19 eller yngre	3,48	,774
20 eller eldre	3,44	,807
Tilhørighet til opplæringskontor		
Ikke OLK	3,53	,803
OLK	3,43	,788
Lærling/Lærekandidat		
Lærling	3,45	,789
Lærekandidat	3,49	,881

Gjennomsnittene i tabell 3.25 viser at jenter har et noe høyere gjennomsnitt enn gutter på målet for medvirkning (Cohens d er 0,36), men at det ellers ikke er noen forskjeller mellom gruppene. Det er heller ikke her noen endringer fra høsten 2013 til 2014.



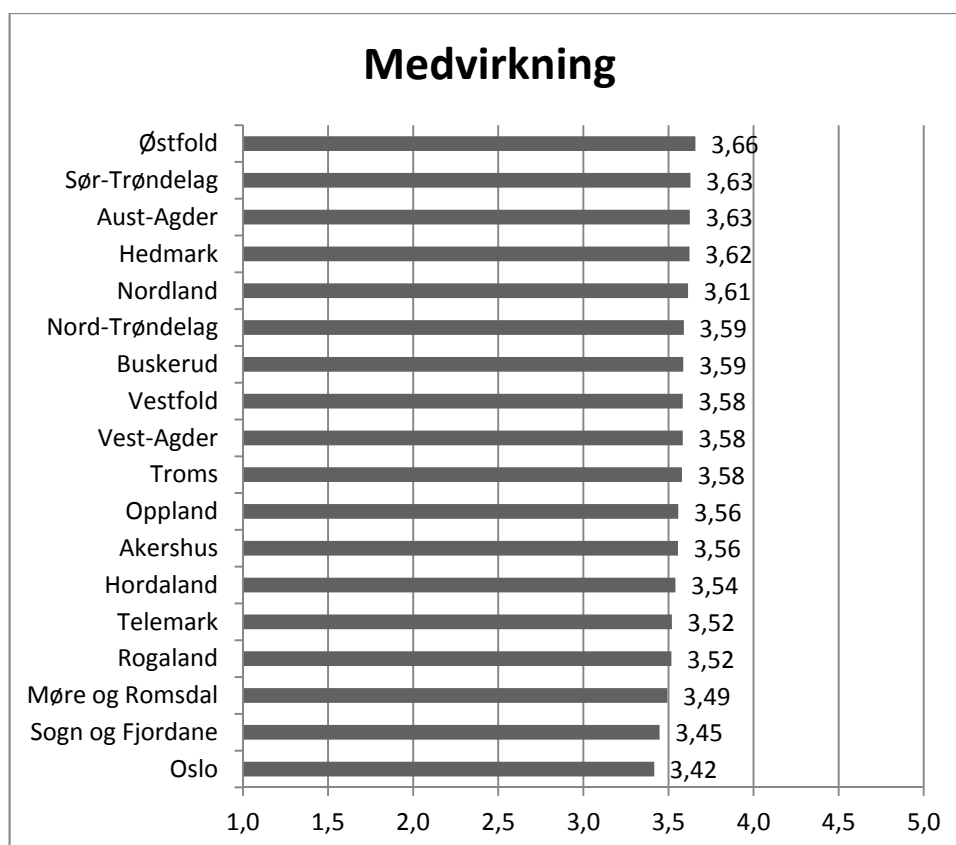
Figur 3.35 Medvirkning fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)

Dersom vi ser på forskjellene mellom utdanningsprogram ser vi at helse- og oppvekstfag har høyest gjennomsnitt på målet for medvirkning, mens restaurant og matfag har lavest gjennomsnitt. Forskjellen mellom disse to har en Cohens d på 0,65. For lærlinger på naturbruk har det vært en betydelig fremgang fra høsten 2013 til høsten 2014, og dette har gjort at de nå har et gjennomsnitt midt på treet, mens de lå lavest i 2013. Endringen har en Cohens d på 0,33.



Figur 3.36 Medvirkning fordelt på antall ansatte i bedriften.

På samme måte som høsten 2013 er det ingen forskjell i grad av medvirkning etter hvilken størrelse det er på bedriften (figur 3.36). Det er dermed heller ingen forskjeller mellom resultatene høsten 2013 til høsten 2014.



Figur 3.37 Medvirkning fordelt på fylker (gjennomsnitt).

Det er heller ingen forskjell mellom høsten 2013 og høsten 2014 for lærlingene innen samme fylke, men det er en forskjell mellom lærlinger i forskjellig fylke. Lærlingene i Østfold opplever høyest grad av medvirkning, mens lærlingene i Oslo opplever lavest grad av medvirkning. Forskjellen mellom de to fylkene har en Cohens d på 0,25.

3.15 Løpende faglig veiledning

Tabell 3.26 *Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler løpende faglig veiledning*

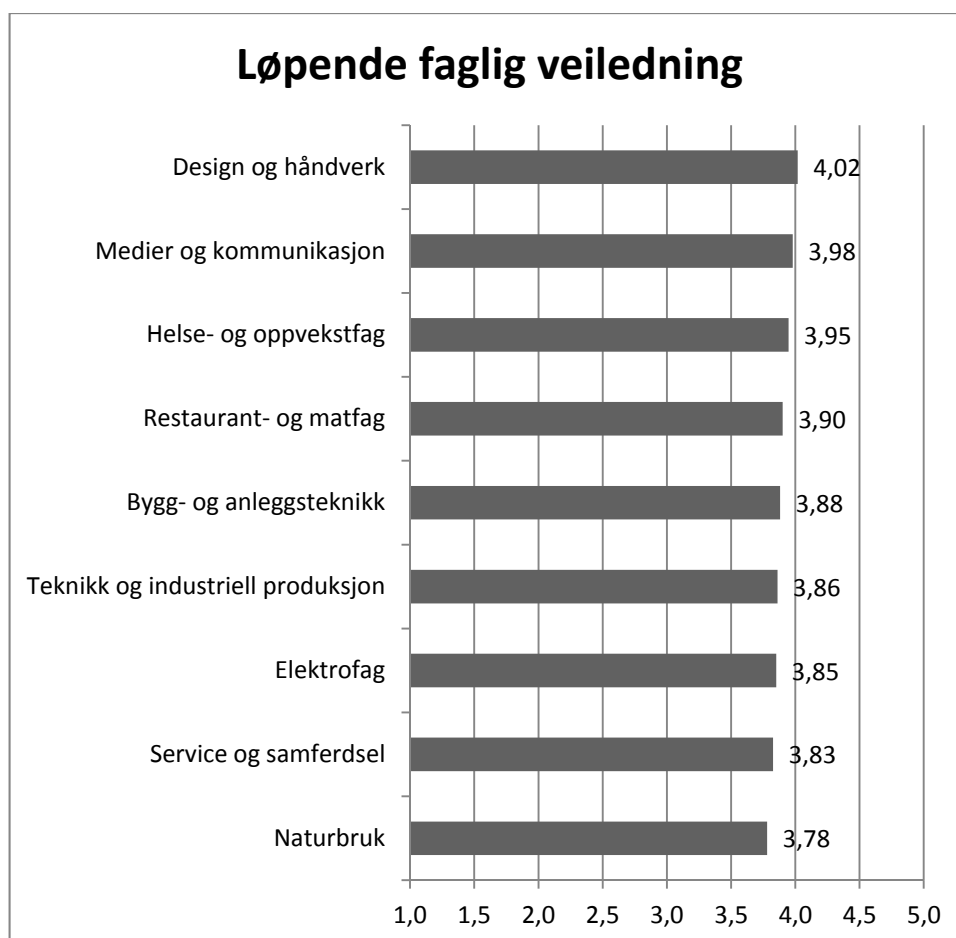
		Løpende faglig veiledning									
		Fordeling 2014					2013		2014		Cohens d endring
	Løpende faglig veiledning	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gjennomsnitt	Sd. avvik	Gjennomsnitt	Sd. avvik	
							3,92	0,78	3,87	0,79	0,07
	Får du tilbakemelding fra instruktøren/veilederen eller lederen din? (§3-11)	3,45	7,99	27,32	33,29	27,96	3,85	1,02	3,74	1,06	0,10
	Får du tilbakemelding fra kollegaene dine? (§3-11)	1,79	5,59	28,32	39,76	24,55	3,84	0,94	3,80	0,93	0,05
	Gjør tilbakemeldingene at du forstår hvordan du kan bli bedre i faget? (§3-11)	1,33	3,57	18,34	41,38	35,38	4,07	0,89	4,06	0,89	0,01

Tabell 3.26 viser at lærlingene stort sett opplever å få tilbakemelding av veilederne og også kollegaene sine. De opplever også i stor grad at tilbakemeldingene er med på å de forstår hvordan de kan bli bedre i faget. Fordelingen på enkeltspørsmålene og indeksen er ikke forskjellig fra høsten 2013.

Tabell 3.27 *Løpende faglig veiledning fordelt på kjønn, alder og tilhørighet til opplæringskontor (gjennomsnitt og standardavvik)*

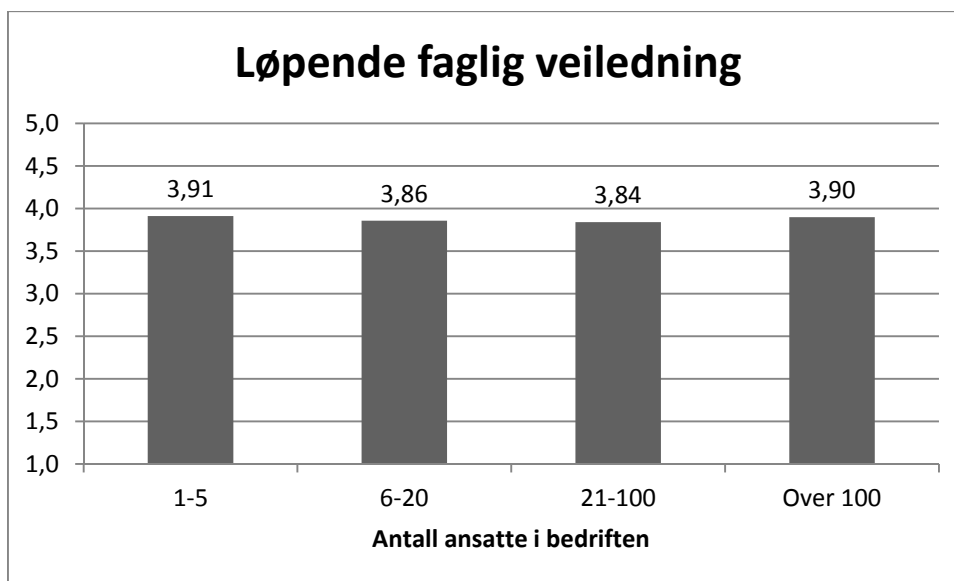
Medvirkning		
	Gjennomsnitt	Standardavvik
Kjønn		
Gutt	3,87	,779
Jente	3,87	,822
Alder		
19 eller yngre	3,92	,770
20 eller eldre	3,82	,811
Tilhørighet til opplæringskontor		
Ikke OLK	3,86	,820
OLK	3,87	,785
Lærling/Lærekandidat		
Lærling	3,87	,791
Lærekandidat	3,93	,845

Heller ikke i de bivariate sammenligningene av ulike grupper er det noen forskjeller i opplevelsen av faglig veiledning (tabell 3.27). Det er heller ikke noen forskjeller fra høsten 2013.



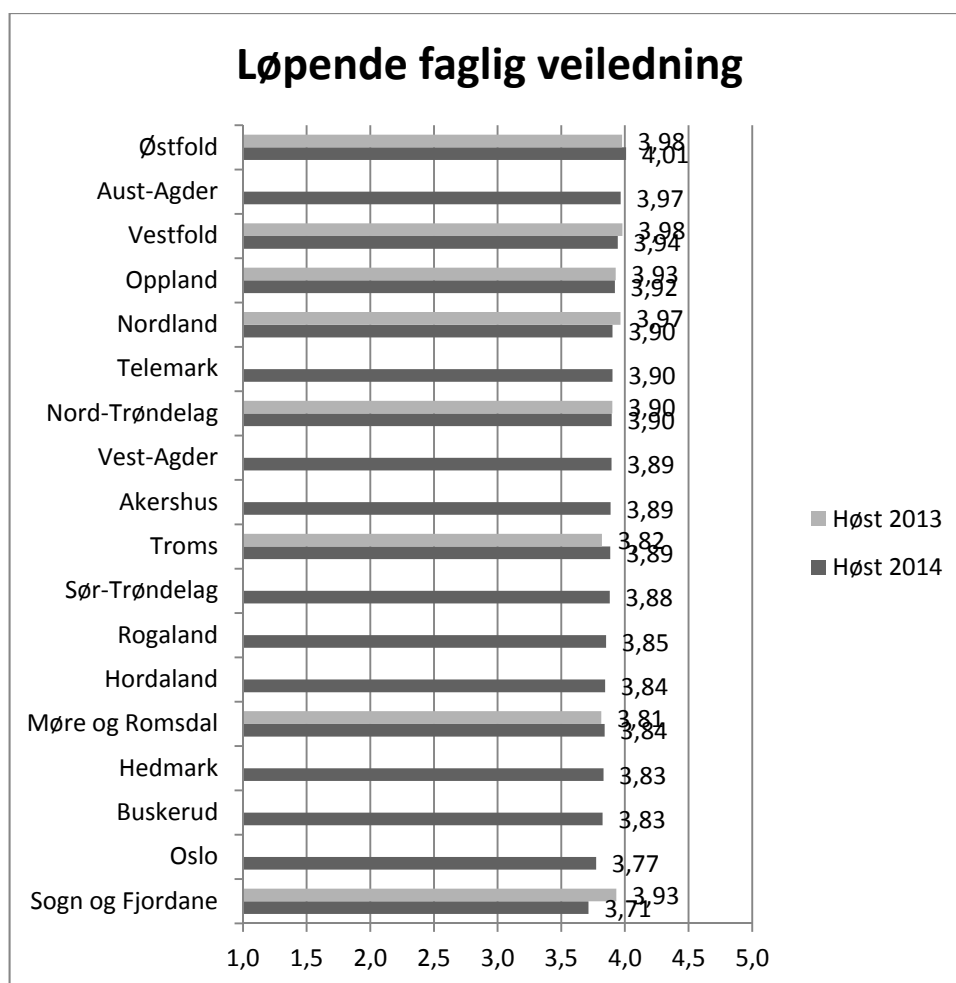
Figur 3.38 Løpende faglig veiledning fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)

Dersom vi ser på opplevelsen av løpende faglig veiledning etter utdanningsprogram er det lærlingene på naturbruk som har lavest gjennomsnitt, og lærlingene på design og håndverk som har høyest (Cohens d på forskjellen er 0,25). Det er ingen endringer innen de ulike utdanningsprogrammene fra høsten 2013 til høsten 2014.



Figur 3.39 Løpende faglig veiledning fordelt på antall ansatte i bedriften

Gjennomsnittene i figur 3.39 indikerer at det ikke er noen sammenheng mellom bedriftsstørrelse og veiledningen lærlingene opplever å få. Det er heller ingen endringer mellom høsten 2013 og høsten 2014.



Figur 3.40 Løpende faglig veiledning fordelt på fylke (gjennomsnitt)

Dersom vi ser nærmere på forskjellene i opplevelsen av løpende faglig veiledning mellom fylker, ser vi at det er en forskjell mellom Sogn og Fjordane som har det laveste gjennomsnittet, og Østfold som har det høyeste gjennomsnittet (forskjellen har en Cohens d på 0,38). For Sogn og Fjordane har også fått et betydelig lavere gjennomsnitt fra høsten 2013 til høsten 2014 (Cohens $d = 0,28$).

3.16 Planlagt faglig veiledning'

Heller ikke spørsmålene som omhandler planlagt veiledning egner seg for sammenslåing til et enkeltmål, og vi presenterer derfor frekvensfordelinger og gjennomsnitt for enkeltvariablene (tabell 3.28). Dette er på samme måte som det ble gjort i rapporten for Lærlingundersøkelsen høsten 2013.

Tabell 3.28 Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler planlagt faglig veiledning

Planlagt faglig veiledning										
	Fordeling 2014					2013		2014		Cohens d endring
	Aldri	Ca en gang per år	Ca en gang per halvår	Ca en gang per mnd	Oftere enn en gang per mnd	Gjennomsnitt	Sd. avvik	Gjennomsnitt	Sd. avvik	
Hvor ofte har du planlagte samtaler med instruktør/veileder, faglig leder eller andre hvor dere går igjennom opplæringsplanen og status for opplæringen?	10,85	15,75	54,03	11,44	7,94	2,97	1	2,90	1,01	0,07
	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gjennomsnitt	Sd. avvik	Gjennomsnitt	Sd. avvik	
Vi snakker om hvordan jeg trives	1,58	3,03	11,80	40,48	43,11	4,15	0,92	4,21	0,88	0,06
Vi planlegger hvilke oppgaver og kompetansemål jeg skal arbeide med	2,62	5,90	18,93	40,39	32,17	3,91	0,99	3,94	0,99	0,03
Vi snakker om min faglige prestasjon og hva jeg skal gjøre for å bli bedre i faget	1,66	3,84	15,50	42,44	36,55	4,05	0,91	4,08	0,90	0,04

Litt over halvparten av lærlingene oppgir å ha halvårlige planlagte samtaler der man går gjennom opplæringsplanen og status for opplæringen. Rett i underkant av 20 prosent har slike samtaler oftere enn dette. Innholdet i samtaler dreier seg i stor grad om både lærlingenes trivsel og deres faglige prestasjoner og utvikling, i tillegg til mer konkret planlegging av hvilke kompetansemål lærlingene skal arbeide med fremover. Svarene fra høsten 2014 avviker ikke i særlig grad fra svarene høsten 2013.

3.17 Dokumentasjon

Heller ikke spørsmålene om dokumentasjon egner seg til sammenslåing og presentasjon i form av en indeks, og vi presenterer også her kun frekvensfordeling for spørsmålene (tabell 3.29).

Tabell 3.29 Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler dokumentasjon

Dokumentasjon										
	Fordeling 2014				2013		2014		Sd. avvik	Cohens d ending
	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gjennomsnitt	Gjennomsnitt	Sd. avvik		
Dokumenterer du arbeidet ditt i opplæringsbok, logg, nettside eller lignende (§3-12)?	15,23	14,61	27,56	23,71	18,90	3,3	1,3	3,16	1,31	0,10
Skriver du inn vurderinger av oppgaver du har gjennomført (egenvurdering) i opplæringsboken/l oggen/nettsiden?	15,68	24,68	32,02	17,02	10,60	2,82	1,3	2,82	1,20	0,00
Får du skriftlige kommentarer fra instruktør/veileder eller andre på det du har skrevet i opplæringsboken/l oggen/nettsiden?	30,11	23,66	24,77	12,44	9,01	2,48	1,3	2,47	1,28	0,01
Bidrar opplæringsboken/l oggen/nettsiden til at du får mer utbytte av opplæringen?	23,25	19,34	34,05	16,90	6,47	2,74	1,2	2,64	1,19	0,08
		Høst 2013				Høst 2014				
	Nei	Delvis	Ja	(n)	Nei	Delvis	Ja	(n)		
Finnes det et system for dokumentasjon av opplæringen i bedriften?	39,80	38,1	22,1	(362)	38,3	38,9	22,8	(1661)		

Det er drøyt fire av ti som oppgir å dokumentere arbeidet i opplæringsbok (eller lignende) jevnlig (nokså ofte, svært ofte eller alltid), og i underkant av tre av ti som oppgir at de jevnlig skriver inn egenvurdering i opplæringsboka (eller lignende). Litt mer enn to av ti (22 prosent) oppgir at de jevnlig får skriftlige kommentarer fra instruktør eller veileder på det de skriver, og omtrent 25 prosent oppgir at de får mer utbytte av opplæringen gjennom arbeidet med opplæringsboka. På spørsmål om det finnes et system for dokumentasjon av opplæringen i bedriften svarer 22 prosent bekræftende. Denne andelen er omtrent identisk med tallene fra høsten 2013, og heller ikke på de andre spørsmålene har det vært endringer.

3.18 Kunnskap om fagprøven

Tabell 3.30 Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Kunnskap om fagprøven.

Kunnskap om fagprøven										
	Fordeling 2014					2013		2014		Cohens d endring
	Svært sjelden eller aldri	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Svært ofte eller alltid	Gjennomsnitt	Sd. avvik	Gjennomsnitt	Sd. avvik	
Kunnskap om fagprøven						3,45	0,9	3,45	0,89	0,00
Vet du hva du skal kunne til fag-/svenneprøven?	3,51	6,44	19,00	57,06	13,98	3,73	0,94	3,72	0,91	0,02
Vet du hvordan fag-/svenneprøven skal gjennomføres?	5,63	9,48	21,89	48,92	14,08	3,57	1,03	3,56	1,03	0,01
Vet du hva som er kravet for å få karakterene "bestått" eller "meget godt bestått" til fag-/svenneprøven?	13,22	17,54	27,93	32,52	8,79	3,04	1,18	3,06	1,17	0,02

Det ser ut til at lærlingene jevnt over opplever å ha god oversikt over hva som kreves for å bestå fag-/svenneprøven, og fordelingene er omtrent identiske med høsten 2013.

Tabell 3.31 Kunnskap om fagprøven fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og lærling/lærekandidat

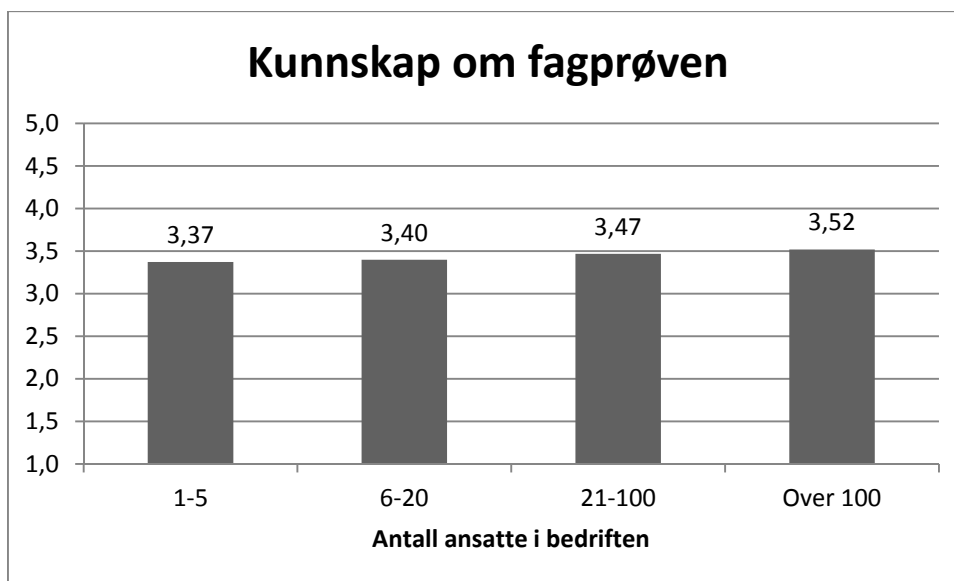
Kunnskap om fagprøven		
	Gjennomsnitt	Standardavvik
Kjønn		
Gutt	3,45	,866
Jente	3,46	,939
Alder		
19 eller yngre	3,42	,865
20 eller eldre	3,49	,909
Tilhørighet til opplæringskontor		
Ikke OLK	3,43	,939
OLK	3,45	,878
Lærling/Lærekandidat		
Lærling	3,46	,880
Lærekandidat	2,96	1,064

I tabell 32 vises forskjellene i gjennomsnitt mellom de ulike undergruppene. Kun for lærlinger og lære kandidater er det en forskjell, der lære kandidater har lavere kunnskap om fagprøven enn lærlingene (Cohens d er 0,52). Dette skyldes selvsagt at lære kandidater befinner seg i et annet opplæringsløp enn lærlingene, og dette leder ikke fram til fagprøve. Som det kommer frem i kapittel 6 skiller utdanningsplanene til lærlinger og lære kandidater seg fra hverandre, noe som må anses å være i tråd med ordningen med lære kandidater.



Figur 3.41 Kunnskap om fagprøven fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)

Det er lærlingene på design og håndverk som oppgir høyest kjennskap til og kunnskap om fagprøven, mens lærlingene på service og samferdsel har lavest (Cohens d er 0,43). Dette er de samme ytterpunktene som høsten 2013, og det er ingen forskjell innen utdanningsprogrammene i perioden.



Figur 3.42 Kunnskap om fagprøven fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)

Det er ingen forskjell i opplevd kunnskap om fagprøven etter størrelsen på bedriften, og heller ikke noen endring innen de forskjellige bedriftene i perioden (figur 3.42).



Figur 3.43 Kunnskap om fagprøven fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)

Det er lærlingene i Østfold som oppgir å ha mest kunnskap om fagprøven, og lærlingene i Vestfold som oppgir å ha minst. Forskjellen har en Cohens d på 0,35. Det er ingen endring mellom høsten 2013 og høsten 2014.

3.19 Utstyr og hjelpemidler

Tabell 3.32 *Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler utstyr og hjelpemidler*

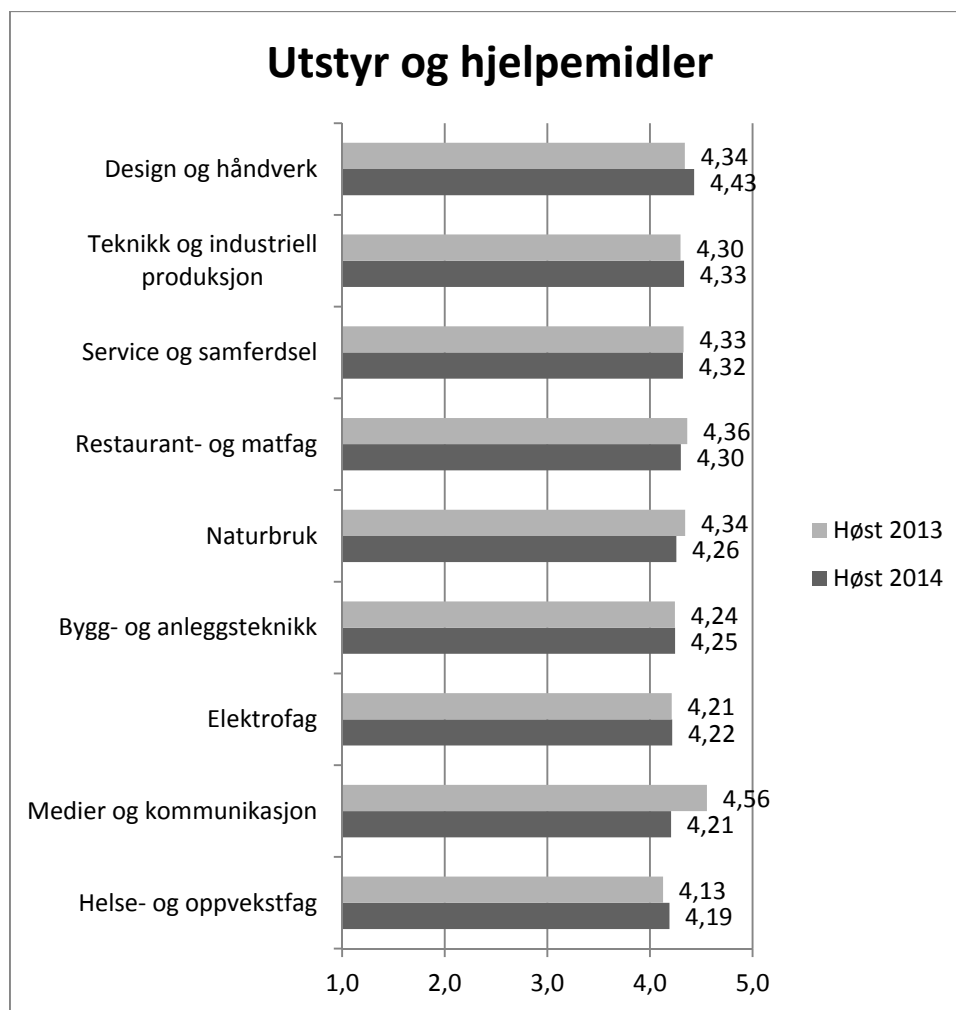
Utstyr og hjelpemidler										
	Fordeling 2014					2013		2014		Cohens d endring
	I svært liten grad	I nokså liten grad	Verken eller	I nokså stor grad	I svært stor grad	Gjenn- omsnitt	Sd. avvik	Gjenn- omsnitt	Sd. avvik	
Utstyr						4,26	0,69	4,26	0,66	0,03
Har du utstyr og hjelpemidler slik at du kan være effektiv i jobben?	0,61	1,99	8,89	52,07	36,44	4,20	0,78	4,22	0,74	0,01
Har du tilgang på samme utstyr/hjelpemidler som andre ansatte i virksomheten?	0,80	2,82	7,34	37,32	51,71	4,37	0,82	4,36	0,80	
Får du opplæring i hvordan utstyr og hjelpemidler skal brukes?	1,27	3,27	10,88	42,46	42,12	4,21	0,85	4,21	0,86	0,02

Det er nærmere 90 prosent som oppgir at de i nokså eller svært stor grad har tilgang på det utstyret og de hjelpemidlene de trenger for å være effektiv i jobben, og omtrent like mange som oppgir at de samme tilgang som de andre ansatte i butikken. Noe færre, men likevel mer enn 80 prosent, oppgir at de får opplæring i hvordan utstyret skal brukes. Det er ingen endringer fra høsten 2013.

Tabell 3.33 Utstyr og hjelpemidler fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og lærling/lærekandidat (gjennomsnitt og standardavvik)

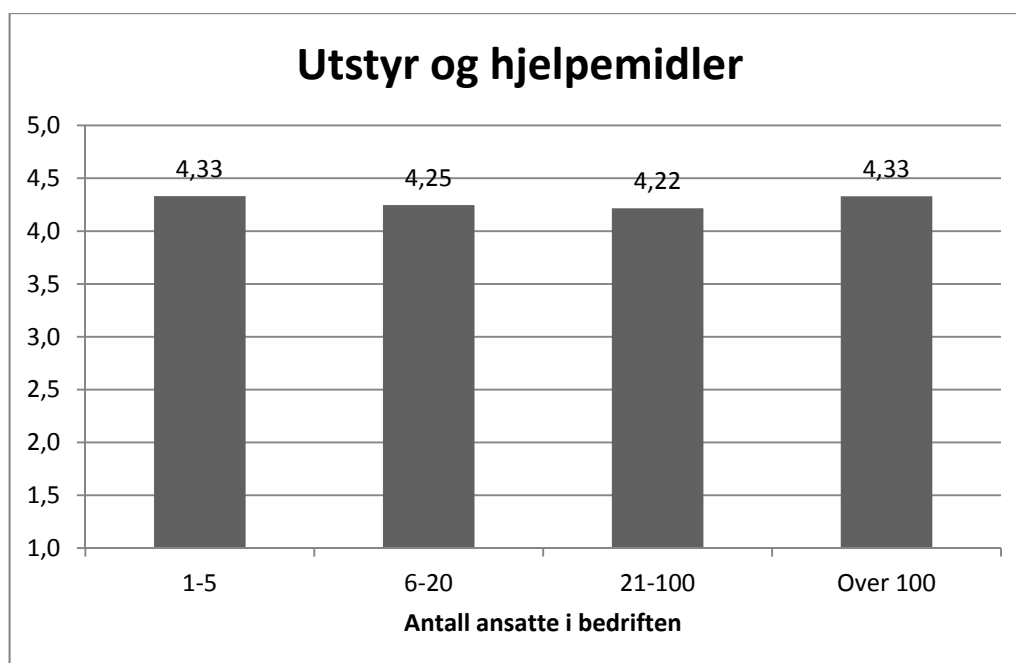
Utstyr og hjelpemidler		
	Gjennomsnitt	Standardavvik
Kjønn		
Gutt	4,27	,656
Jente	4,27	,672
Alder		
19 eller yngre	4,30	,637
20 eller eldre	4,24	,683
Tilhørighet til opplæringskontor		
Ikke OLK	4,27	,681
OLK	4,26	,658
Lærling/Lærekandidat		
Lærling	4,27	,655
Lærekandidat	4,19	,842

I tabell 3.33 har vi undersøkt nærmere forskjellen mellom gruppene, og det er ingen signifikante forskjeller i gjennomsnitt. Det er heller ingen endringer av betydning fra høsten 2013.



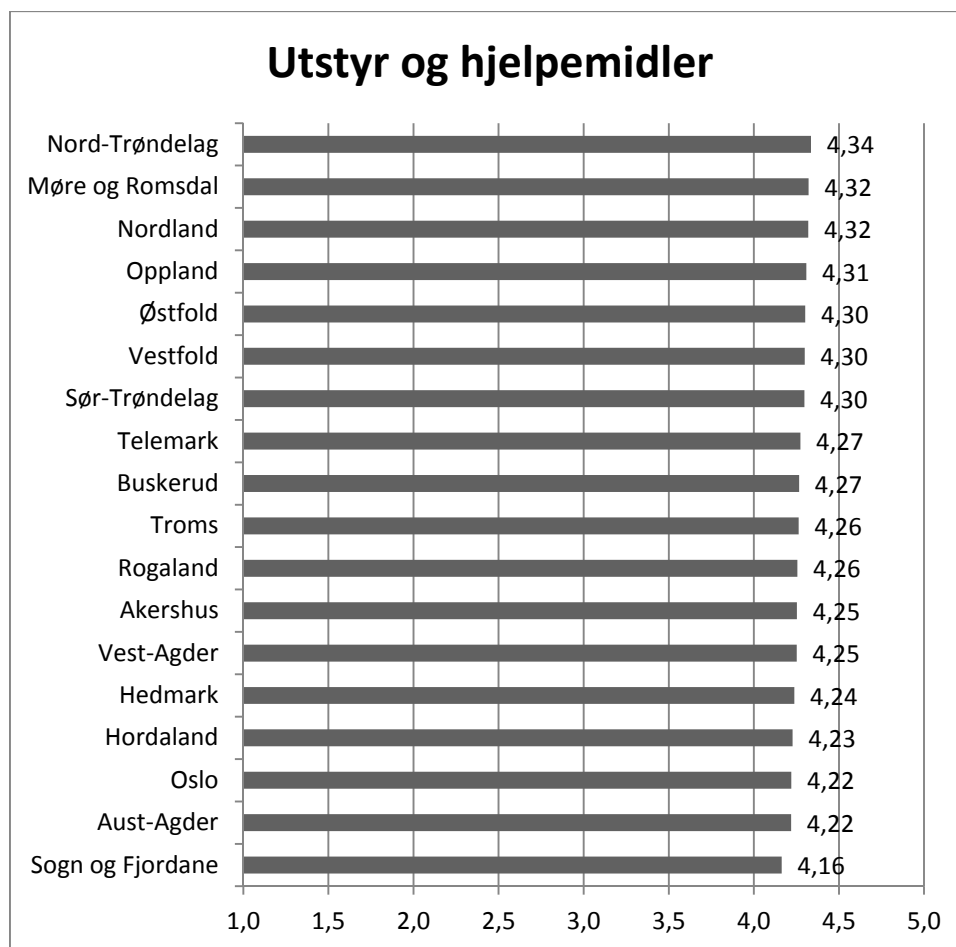
Figur 3.44 Utstyr og hjelpemidler fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)

Det er lærlingene på Design og håndverk som i størst grad oppgir å ha tilgang og opplæring i utstyr og hjelpemidler (figur 3.44). Lærlingene på Helse og oppvekstfag har lavest gjennomsnitt, og forskjellen har en effektstørrelse på 0,36. Lærlingene på Medier og kommunikasjon oppgir et klart lavere gjennomsnitt høsten 2014 enn høsten 2013, og endrer seg fra høyest til nest lavest gjennomsnitt (Cohens d er 0.52).



Figur 3.45 Utstyr og hjelpemidler fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)

Det er ingen forskjeller i tilgang til og opplæring i utstyr og hjelpemidler etter bedriftsstørrelse (figur 3.45) og det er heller ikke noen endringer fra høsten 2013 til høsten 2014.



Figur 3.46 Utstyr og hjelpemidler fordelt på fylke (gjennomsnitt)

I figur 3.46 er gjennomsnittscore for Utstyr og hjelpemidler fordelt på de ulike fylkene. Nord-Trøndelag har det høyeste gjennomsnittet og Sogn og Fjordane det laveste, og forskjellen mellom dem har en Cohens d på 0,27. Det er ingen forskjeller mellom høsten 2013 og høsten 2014.

3.20 HMS

Tabell 3.34 Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler HMS

HMS										
	Fordeling 2014					2013		2014		Cohen s d endr ing
	I svært liten grad	I nokså liten grad	Verke n eller	I nokså stor grad	I svært stor grad	Gjenn- omsnitt	Sd. avvi k	Gjenn- omsnitt	Sd. avvi k	
HMS						3,96	0,86	4,03	0,80	0,03
Kjenner du reglene for sikkerhet på arbeidsplassen?	0,83	2,21	6,66	42,84	47,47	4,28	0,82	4,34	0,77	0,01
Kjenner du til rutiner for rapportering av feil?	4,58	7,98	18,79	38,86	29,79	3,74	1,12	3,81	1,09	0,01
Vet du hva du skal gjøre ved en eventuell arbeidsulykke/krisesituasjon?	2,99	6,63	14,67	45,35	30,36	3,86	1,04	3,93	0,99	0,02

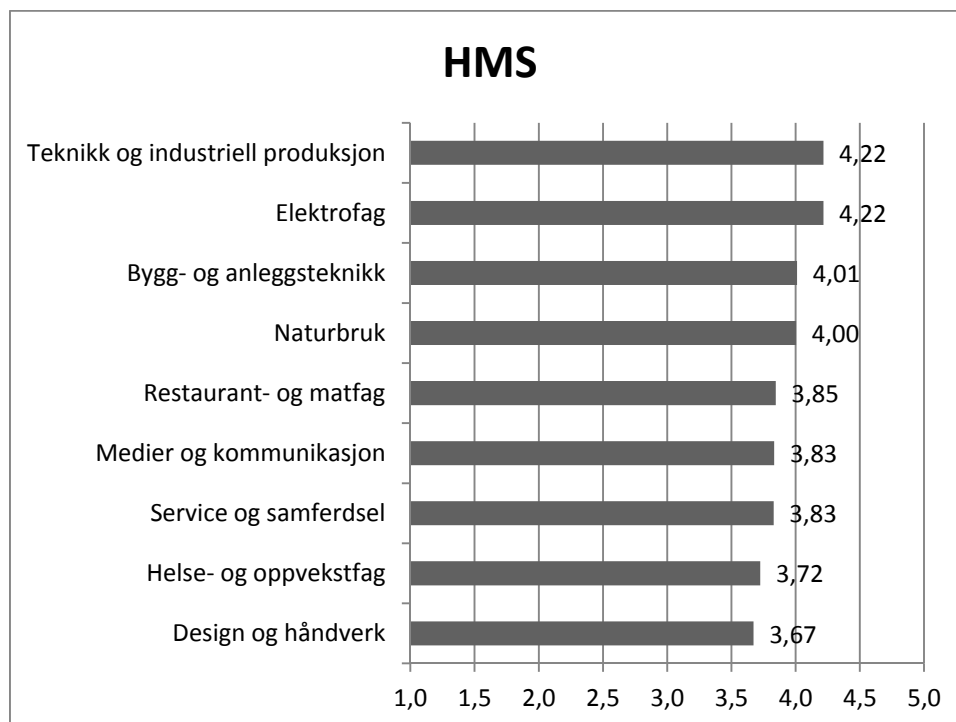
I tabell 3.34 er det mer enn 90 prosent av lærlingene som oppgir at de kjenner til reglene for sikkerhet på arbeidsplassen, men noe færre som kjenner til rutiner for rapportering av feil og hva de skal gjøre ved en eventuell arbeidsulykke/krisesituasjon. Det er ingen endringer fra høsten 2013.

Tabell 3.35 HMS fordelt på kjønn, alder, opplæringskontor og lærling/lærekandidat

HMS		
	Gjennomsnitt	Standardavvik
Kjønn		
Gutt	4,13	,739
Jente	3,78	,904
Alder		
19 eller yngre	4,02	,797
20 eller eldre	4,05	,807
Tilhørighet til opplæringskontor		
Ikke OLK	3,93	,872
OLK	4,06	,785
Lærling/Lærekandidat		
Lærling	4,03	,799
Lærekandidat	3,89	,938

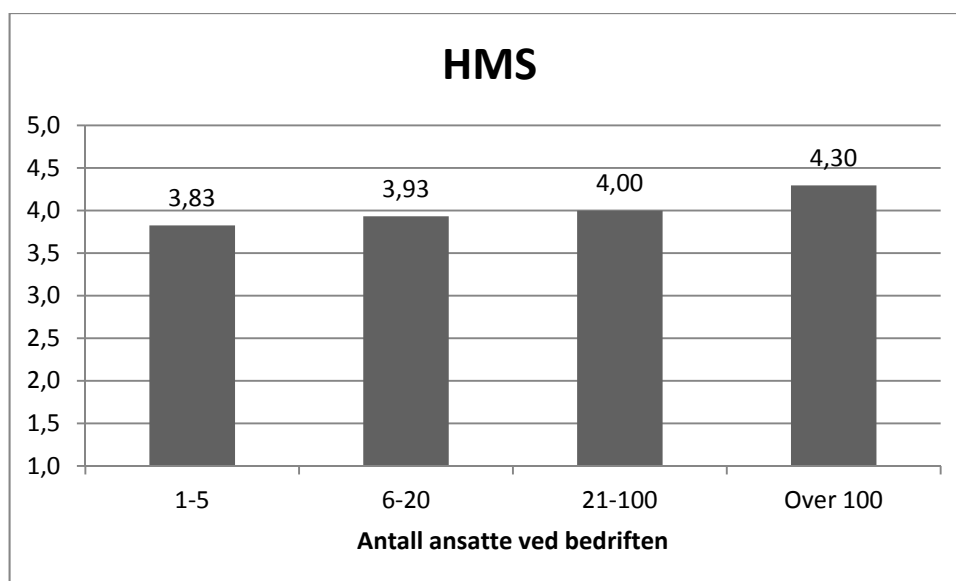
Gjennomsnittene i tabell 3.35 viser at det ikke er forskjeller mellom de ulike gruppene, bortsett fra mellom gutter og jenter. Jentene opplever dermed at de har mindre kjennskap til regler og rutiner og hva som skal gjøres ved en

arbeidsulykke/krisesituasjon enn det guttene gjør (forskjellen har en Cohens d på 0,42).



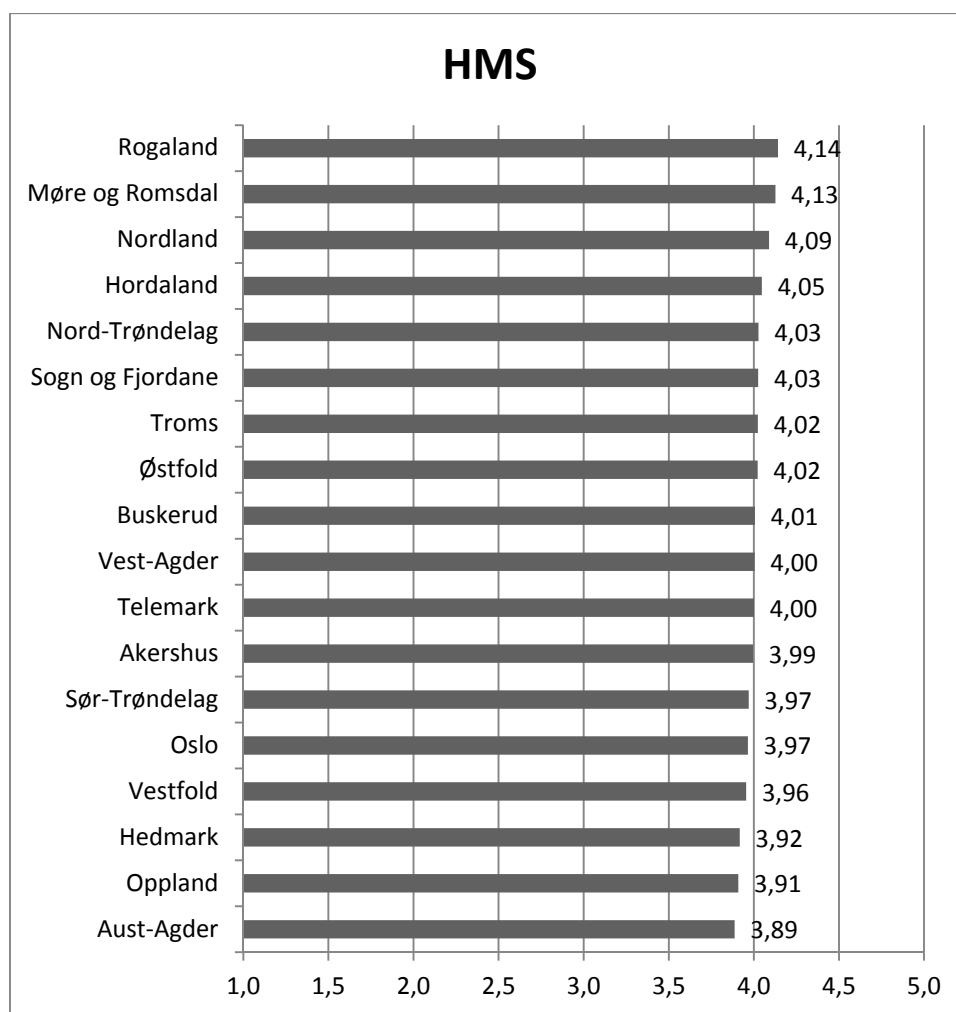
Figur 3.47 HMS fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)

Dersom vi ser nærmere på forskjellene mellom ulike utdanningsprogram (figur 3.47) kommer det fram at lærlingene på Teknikk og industriell produksjon har mest kjennskap til HMS, mens lærlingene på Design og håndverk har lavest gjennomsnitt. Forskjellen har en Cohens d på 0,66). Det er ingen endringer mellom høsten 2013 og høsten 2014.



Figur 3.48 HMS fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)

Det er en klar forskjell i kjennskap til HMS etter hvilken størrelse bedriften lærlingene jobber i har. Jo større bedrift, jo mer kjennskap har lærlingene, og denne sammenhengen ble også funnet i Lærlingundersøkelsen høsten 2013. Forskjell mellom bedriften med færrest ansatte og flest ansatte har en Cohens d på 0,59), og det er ingen endringer innen gruppene fra høsten 2013 til høsten 2014.



Figur 3.49 HMS fordelt på fylke (gjennomsnitt)

I figur 3.49 er forskjellen mellom kjennskap til HMS etter fylke presentert. Lærlingene i Rogaland oppgir å ha best kjennskap til HMS, mens lærlingene i Aust-Agder har lavest gjennomsnitt. Forskjellen mellom disse to fylkene har en Cohens d på 0,33. Det er ingen endringer fra høsten 2013.

3.21 Karriereveiledning

Tabell 3.36 *Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler karriereveiledning*

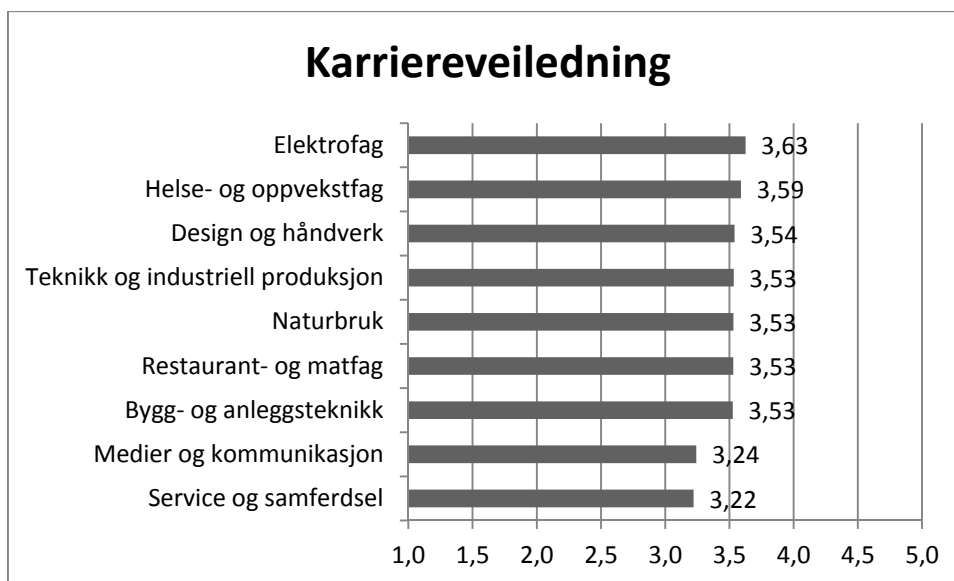
	Karriereveiledning									
	Fordeling 2014				2013			2014		
	Helt uenig	Nokså uenig	Verken enig eller uenig	Nokså enig	Helt enig	Gjennomsnitt	Sd. avvik	Gjennomsnitt	Sd. avvik	Cohens d endring
Jeg har fått informasjon om hvilke muligheter jeg har med fag-/svennebrev innenfor mitt fagområde	0,83	2,21	6,66	42,84	47,47	3,57	1,11	3,52	1,11	0,05

Det er kun ett spørsmål som omhandler karriereveiledning i Lærlingundersøkelsen 2014, og omtrent 90 prosent av læringene er helt eller nokså enige i at de har fått informasjon om hvilke muligheter de har med svennebrev eller fagbrev på det aktuelle fagområdet. Det er ingen endringer fra høsten 2013.

Tabell 3.37 *Karriereveiledning fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og lærling/lærlingkandidat (gjennomsnitt)*

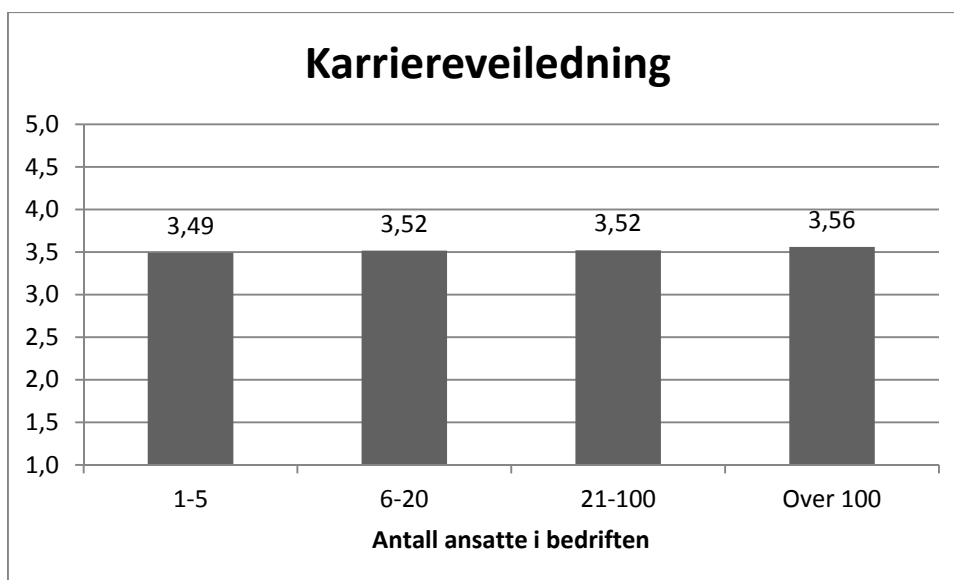
	Karriereveiledning	
	Gjennomsnitt	Standardavvik
Kjønn		
Gutt	3,56	1,093
Jente	3,46	1,157
Alder		
19 eller yngre	3,59	1,086
20 eller eldre	3,48	1,136
Tilhørighet til opplæringskontor		
Ikke OLK	3,45	1,160
OLK	3,54	1,099
Lærling/Lærekandidat		
Lærling	3,53	1,112
Lærekandidat	3,34	1,106

Tabell 3.37 viser at det ikke er noen forskjeller mellom de ulike undergruppene i karriereveiledningen de oppgir å ha fått, og det er heller ingen endringer fra høsten 2013.



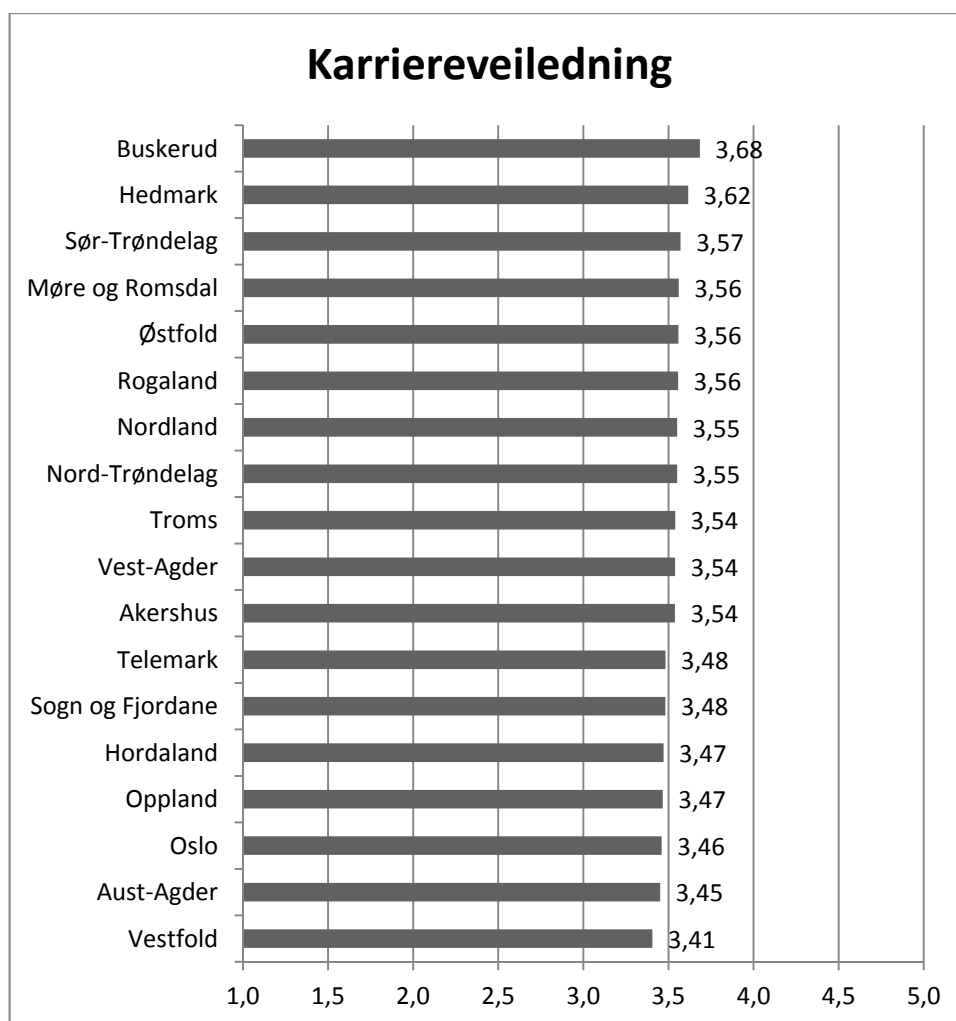
Figur 3.50 Karriereveiledning fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)

I figur 3.50 kommer det frem at lærlingene på medier og kommunikasjon og service og samferdsel oppgir i mye mindre grad at de har fått karriereveiledning enn lærlingene på de andre utdanningsprogrammene. Det er lærlingene på elektrofag som i størst grad oppgir å ha fått karriereveiledning, og forskjellen mellom disse og lærlingene på service og samferdsel har en Cohens d på 0,35).



Figur 3.51 Karriereveiledning fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)

Som det fremgår av figur 3.51 er det ingen forskjeller i gjennomsnitt for Karriereveiledning for lærlinger i bedrifter av ulik størrelse, og heller ingen forskjeller fra høsten 2013.



Figur 3.52 Karriereveiledning fordelt på fylke (gjennomsnitt)

Det er lærlingene i Buskerud som i størst grad oppgir at de har fått karriereveiledning, og lærlingene i Vestfold som oppgir at de i minst grad har fått karriereveiledning. Forskjellen mellom disse to er så vidt signifikant (Cohens $d = 0,20$), og det er ingen endringer fra høsten 2013.

3.22 Oppfattede muligheter

Tabell 3.38 *Frekvensfordeling, gjennomsnitt og standardavvik for variabler som omhandler Oppfattede muligheter.*

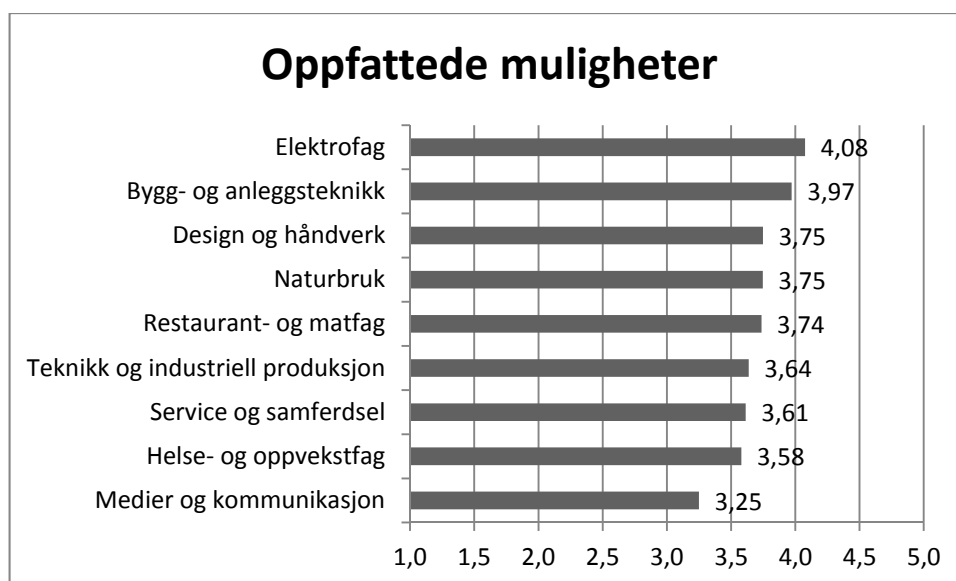
Oppfattede muligheter										
	Fordeling 2014				2013		2014		Cohens d endring	
	Helt uenig	Nokså uenig	Verken enig eller uenig	Nokså enig	Helt enig	Gjennomsnitt	Sd. avvik	Gjennomsnitt		Sd. avvik
Oppfattede muligheter						3,88	0,91	3,82	0,875	0,07
Jeg tror det vil være lett å få jobb med dette fag-/svennebrevet	2,31	5,07	26,28	39,94	26,39	3,87	0,97	3,83	0,953	0,04
Det er gode fremtidsutsikter i den bransjen jeg er i nå.	3,20	5,84	25,56	37,15	28,24	3,89	1,03	3,81	1,01	0,08

Tabell 3.38 viser at mer enn seks av ti lærlinger tror det vil være lett å få jobb med det fag-/svennebrevet de skal ta, og omtrent samme andel oppgir at det er gode fremtidsutsikter i den bransjen de er i nå. Dette er omtrent det samme som høsten 2013.

Tabell 3.39 *Oppfattede muligheter fordelt på kjønn, alder, tilhørighet til opplæringskontor og lærling/lærekandidat*

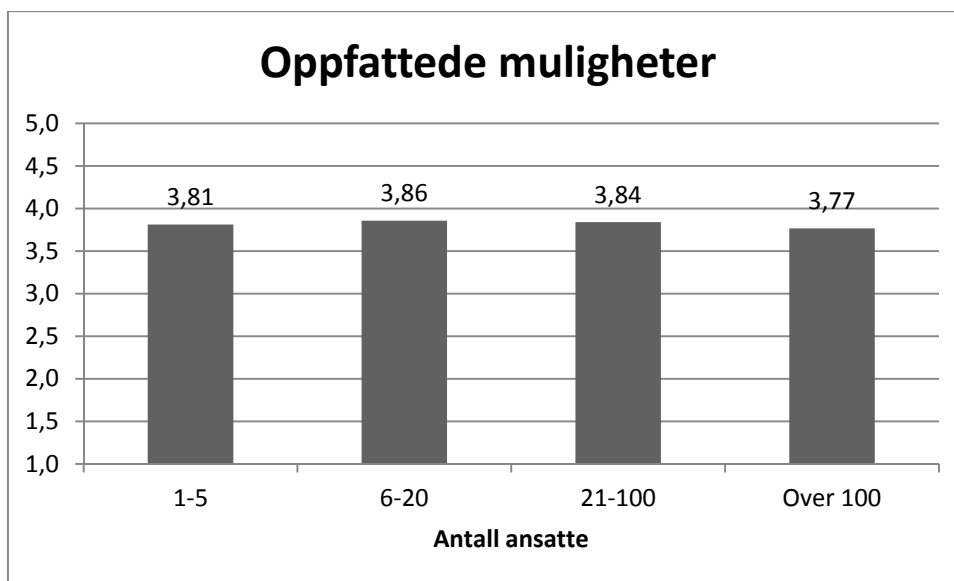
Oppfattede muligheter		
	Gjennomsnitt	Standardavvik
Kjønn		
Gutt	3,91	,836
Jente	3,61	,931
Alder		
19 eller yngre	3,83	,855
20 eller eldre	3,83	,893
Tilhørighet til opplæringskontor		
Ikke OLK	3,69	,923
OLK	3,86	,860
Lærling/Lærekandidat		
Lærling	3,83	,874
Lærekandidat	3,68	,910

I tabell 3.39 kommer det fram at det er en kjønnsforskjell i hva slags muligheter man oppfatter at man har, og det er guttene som er mest positive til sine framtidsmuligheter. Forskjellen mellom kjønnene har en Cohens d på 0,35.



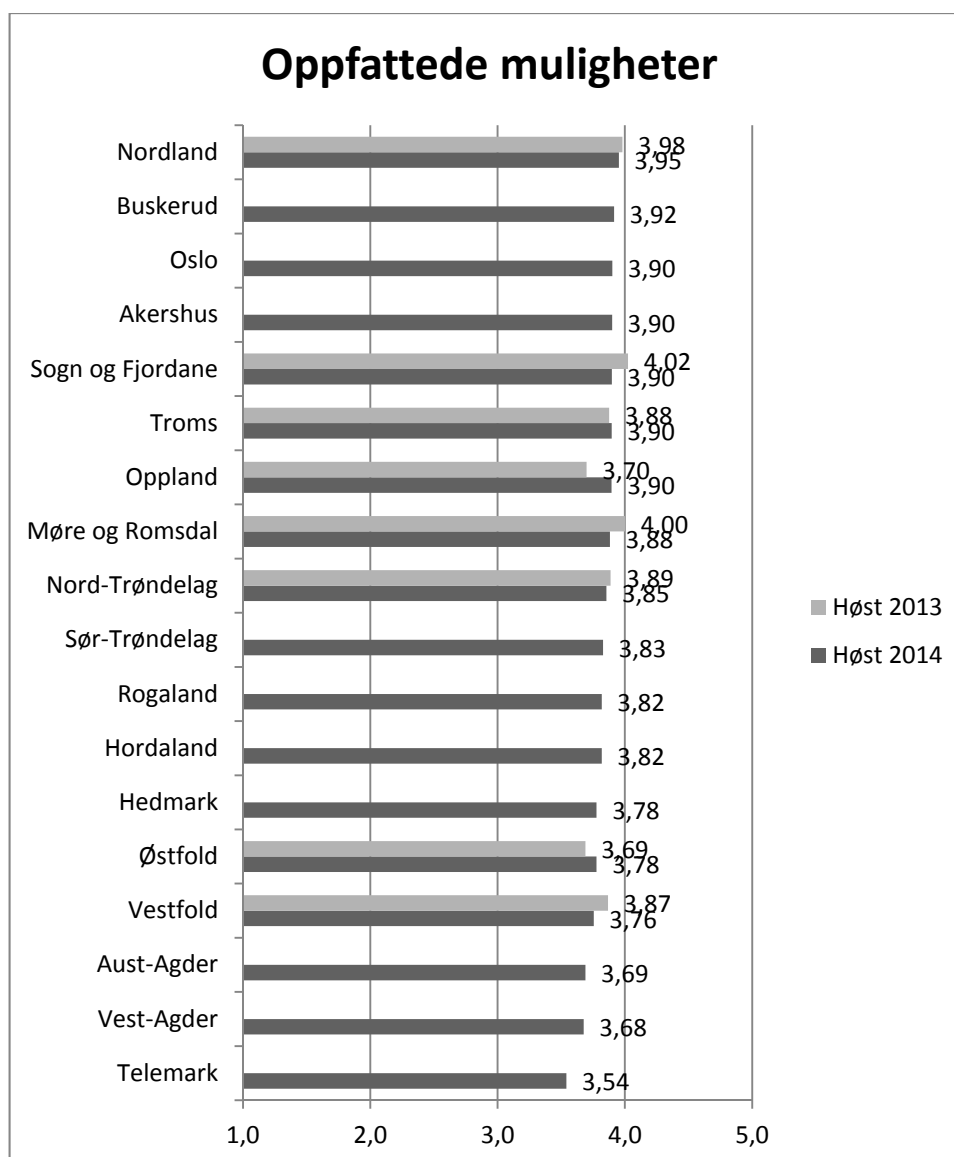
Figur 3.53 Oppfattede muligheter fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)

Figur 3.53 viser at det er store forskjeller mellom de ulike utdanningsprogrammene i hva slags muligheter de oppfatter at de har. Det er lærlingene på medier og kommunikasjon som har lavest gjennomsnitt på spørsmålet om oppfattede muligheter, mens lærlingene på elektrofag har størst tro på oppfattede muligheter. Cohens d mellom disse to er på 0,91). Det er ingen endring innen utdanningsprogrammene fra høsten 2013 til høsten 2014.



Figur 3.54 Oppfattede muligheter fordelt på antall ansatte i bedriften (gjennomsnitt)

I figur 3.54 kommer det fram at det ikke er noen forskjell i gjennomsnitt mellom lærlinger i bedrifter av ulik størrelse i hvordan de oppfatter sine muligheter. Det er heller ikke noen forskjeller mellom høsten 2013 og høsten 2014.



Figur 3.55 Oppfattede muligheter fordelt på fylke (gjennomsnitt)

Det er relativt klare forskjeller mellom de ulike fylkene (figur 3.55), der lærlingene i Nordland har et gjennomsnitt på 3,98, mens lærlingene i Telemark har et gjennomsnitt på 3,54. Denne forskjellen har en Cohens d på 0,48. Lærlingene i Oppland har et høyere gjennomsnitt høsten 2014 enn høsten 2013 (forskjellen har en Cohens s på 0,22).

3.23 Veien videre – utdanning eller jobb

På spørsmål om lærlingene kommer til å fullføre læretiden svarer 96,3 prosent ja. 50,2 prosent svarer at de kommer til å ta mer utdanning i tillegg til fagutdanningen, og 41,1 prosent svare at de ikke vet om de kommer til å ta mer utdanning. 81,3 prosent kunne tenke seg å fortsette på arbeidsplassen etter fagbrevet dersom de får muligheten

til det, og dette er en økning på omtrent 8 prosentpoeng fra 2013. Ellers er det ingen signifikante endringer fra 2013 til 2014.



Figur 3.56. Lærlingenes ønsker etter læretiden (prosent)

Over halvparten av lærlingene planlegger å jobbe som fagarbeider rett etter læretiden, og omtrent 20 prosent har ikke bestemt seg hva de vil gjøre (figur 3.56). Det er ingen endringer i disse andelene fra høsten 2013.



Figur 3.57 Lærlingenes planer for videre utdanning (prosent)

I figur 3.57 kommer det fram at omtrent fire av ti lærlinger oppgir at de ønsker å ta studier på høgskole eller universitet som sin høyeste fullførte utdanning, og dermed planlegger å bygge videre på sin fagkompetanse. Det er bare en av ti som oppgir at fagbrev eller svennebrev er det høyeste utdanningsnivået de ser for seg, og dette er omtrent det samme som høsten 2013

4. Opplæringskontorenes rolle for lærlingene

Som beskrevet i kapittel 2 er formålet med dette kapittelet å se nærmere på hvilken rolle opplæringskontorene spiller for lærlingene. Det er i tidligere undersøkelser fremhevet at opplæringskontorene er en viktig aktør i opplæringen i bedrift. I perioden fra 1997 til 2013 har opplæringskontorene styrket sin posisjon som en frittstående og selvstendig struktur innen fag- og yrkesopplæringen (Høst, Skålholt, Reiling, & Gjerustad, 2014). Kontorene har ikke blitt flere, men har doblet seg i størrelse i perioden. Høst et al (2014) anslår at antall årsverk utført av opplæringskontorene er om lag 1000, og dette er cirka fire ganger så mange årsverk som de fylkeskommunale utdanningsadministrasjonene har disponibelt til fag- og yrkesopplæringen.

I dette kapittelet vil vi belyse opplæringskontorenes, bedriftenes og fylkeskommunens rolle i oppfølging av lærlingene gjennom læretiden. Dette vil vi gjøre gjennom en utdypende analyse av Lærlingundersøkelsen hvor vi får lærlingenes perspektiver på dette temaet. Samtidig er det viktig å belyse temaet fra ulike sider. Refleksjoner fra faglig ledere og fylkeskommunen vil derfor også tas inn i analysen.

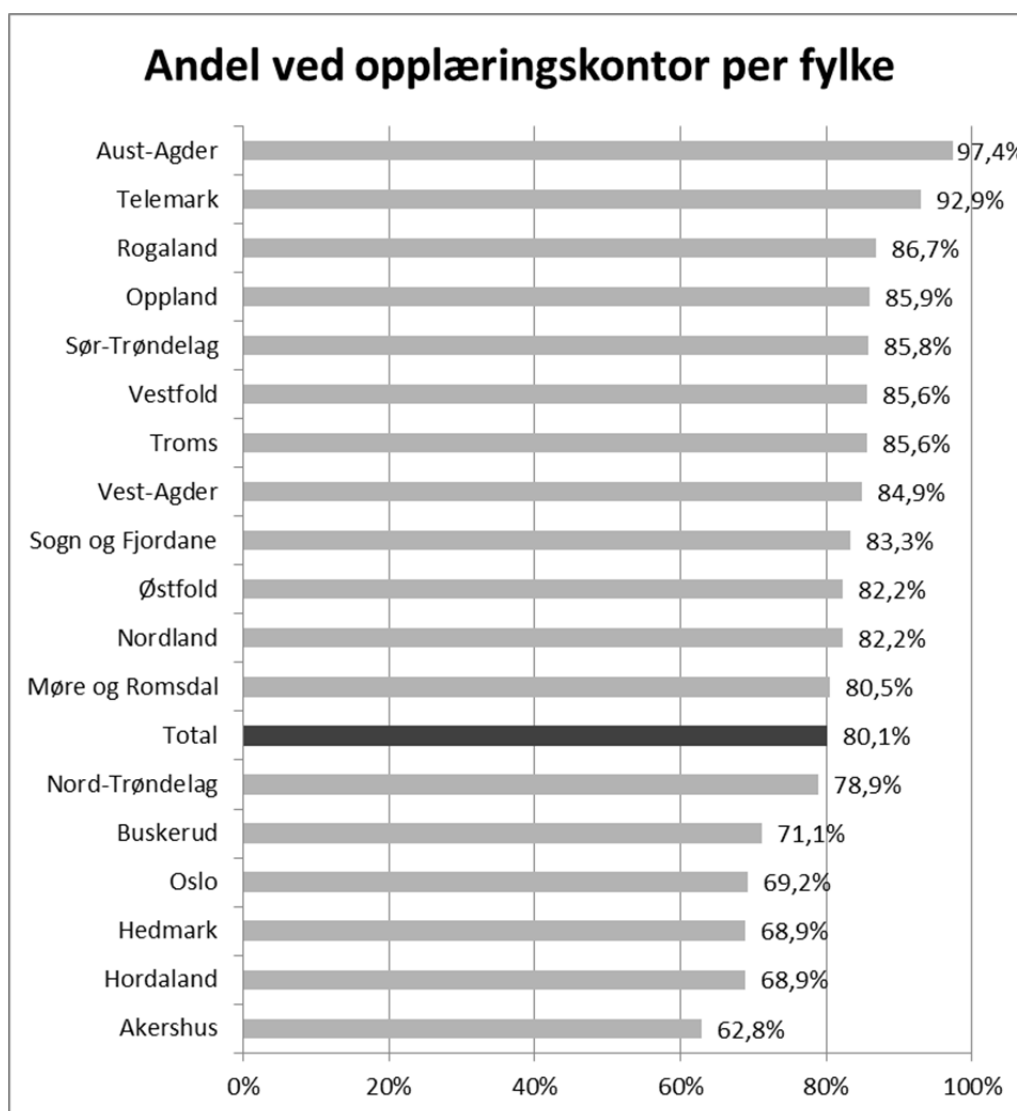
Opplæringskontorenes fremste oppgave er å være en administrativ avlaster for lærebedriftene (om lag 80 % av lærebedriftene er medlem av et opplæringskontor) og har også i større og større grad tatt seg av den faglige oppfølgingen av lærlinger i bedriftene. I piloteringen av Lærebedriftsundersøkelsen (Wendelborg, Thorshaug, Paulsen, & Garvik, 2014), kom det fram at de faglige lederne som deltok, i snitt var ganske fornøyde med oppfølgingen lærlingene og lærebedriften hadde fått fra opplæringskontoret, og mer fornøyd med oppfølgingen fra opplæringskontoret enn fra fylkeskommunen.

I vår dybdestudie har vi snakket med lærlinger og faglig ledere i ulike bedrifter. På tross av små utslag og forskjeller i det kvantitative datamaterialet presentert i kapittel 3 kan refleksjonene som kom frem i de kvalitative intervjuene være nyttige. Her gis det et innblikk i fordeler og ulemper med en tilknytning til opplæringskontor versus det å være bedrift uten opplæringskontor, men med oppfølging (eller tilsyn) fra fylkeskommunen. Først i analysene vil vi se nærmere på hva slags kjennskap lærlingene oppgir å ha til opplæringskontorene i Lærlingundersøkelsen 2014. Deretter vil vi drøfte synspunktene som kom frem i de kvalitative intervjuene sortert etter størrelse på bedrift (avsnitt 4.2), ansvar for oppfølging (4.3.), kvalitetssikring (4.4.), læremiljø (4.5.) og læringsutbytte (4.6). Avslutningsvis presenteres resultatene fra en rekke regresjonsanalyser der betydningen av usikkerhet om tilknytning til opplæringskontor undersøkes (4.8).

4.1 Kjennskap til opplæringskontorene

Vi starter med å se på hvor stor bevissthet lærlingene har rundt deres egen tilknytning til opplæringskontor, eller om de er lærlinger i en bedrift uten opplæringskontor. Figuren nedenfor viser andel som faktisk er tilknyttet opplæringskontor etter fylke,

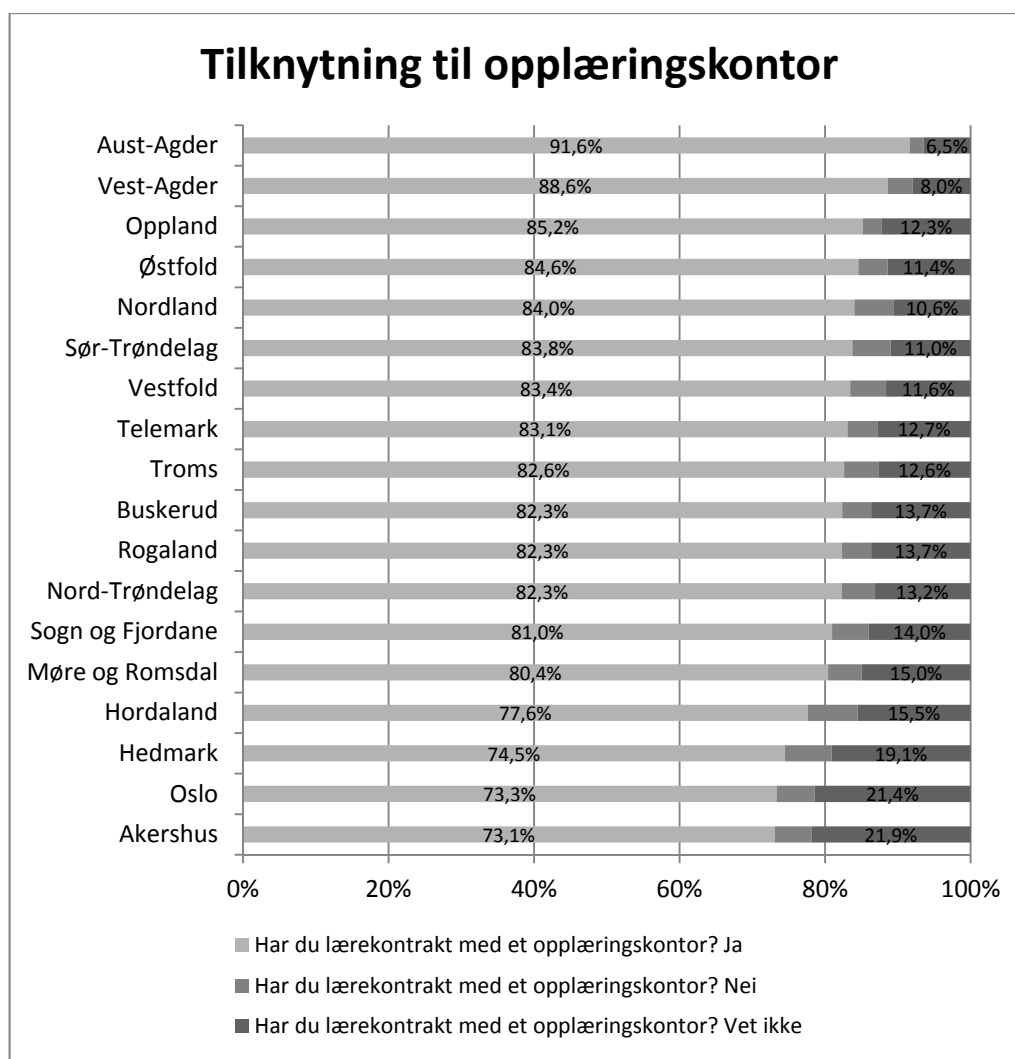
samt at 80 % av lærebedriftene totalt samarbeider med opplæringskontor. Tallene er oversendt fra Conexus som har hentet dem fra VIGO.



Figur 4.1. Andel lærlinger registrert ved opplæringskontor per fylke

I hovedsak har altså lærebedriftene et opplæringskontor som bistår både bedriften og lærlingene i elevenes læreløp. Samtidig er det 20 % som står utenfor denne ordningen. I analysene så langt i rapporten har vi hele veien (i kapittel 3) undersøkt om det er noen forskjeller mellom lærlinger som er tilknyttet et opplæringskontor og lærlinger som ikke er tilknyttet et opplæringskontor. Ut fra vårt tallmateriale har det ikke kommet frem noen forskjeller av betydning mellom gruppene på alle de forskjellige målene som er gjennomgått.

Nærmere undersøkelser av materialet viser imidlertid et annet påfallende funn: det viser seg å være en relativ stor andel av lærlingene som ikke vet om de er tilknyttet opplæringskontor. Dette er presentert i figur 4.2.



Figur 4.2 *Andel respondenter som oppgir at de er, at de ikke er, eller at de ikke vet om de er tilknyttet et opplæringskontor, etter fylke.*

Figuren viser at det er flest som oppgir å være tilknyttet et opplæringskontor i Aust-Agder, og det er også her det er lavest andel som ikke vet om de er tilknyttet et opplæringskontor. At Aust-Agder har høyest andel stemmer med den faktiske fordelingen, og det stemmer også at andelen er lavest i Akershus. Her er også andelen som ikke vet om de er tilknyttet størst. Det er ikke et perfekt forhold mellom lærlingenes kjennskap til sin tilknytning til opplæringskontor og deres faktiske tilknytning, men det ser ut til å være en ganske klar sammenheng mellom de to målene. I tillegg er det en klar tendens til at andelen lærlinger som ikke vet om de er tilknyttet er størst der opplæringskontorenes rolle er minst.

Forvirringen rundt om lærlingene er under oppfølging av opplæringskontor eller ikke er noe overraskende. Enkelte bedrifter har egne opplæringskoler, og viser slik en tydelighet på at opplæring og oppfølging er bedriftens ansvar og holdes innenfor firmaet. Andre har mer sammensatt opplegg der lærlingene følges av instruktør, men også kan sendes på ulike kurs utenfor bedriften og delta på samlinger i regi av

fylkeskommunen for eksempel. Enkelte bedrifter har også en sammensetning av lærlinger der noen er knyttet til et opplæringskontor, mens andre er det ikke. En mulig forklaring kan dermed være at lærlingene kan ha problemer med å skille mellom faglig oppfølging i bedriftens regi, hva eventuelt fylkeskommunen står for og om det er et opplæringskontor inne i bildet. En av informantene i de kvalitative case-studiene sier det slik:

Vi hører jo mye om opplæringskontor, og at mange lærlinger har det. Her på bedriften er det noen som er tilknyttet et opplæringskontor, men de fleste er det ikke. Jeg tror jeg er under oppfølging av opplæringskontor.

Lærling, stor bedrift u/OLK (med noen unntak)

Flere bedrifter er tilknyttet opplæringskontor på enkelte fag, og ikke i andre. Høst mfl. (2014) har estimert at 2,5 prosent av lærebedriftene organiserer opplæringen i bedriften på denne måten. Dette kan bidra til forvirring rundt om bedriften skal registrere seg som selvstendig eller som medlem av et opplæringskontor i VIGO. Faglig ledere kan bli usikker på hva som gjelder for dem og deres lærlinger. Videre kan dette bidra til at lærlingen uklarhet og at han/hun ikke vet hvordan opplæringen deres er organisert i bedriften.

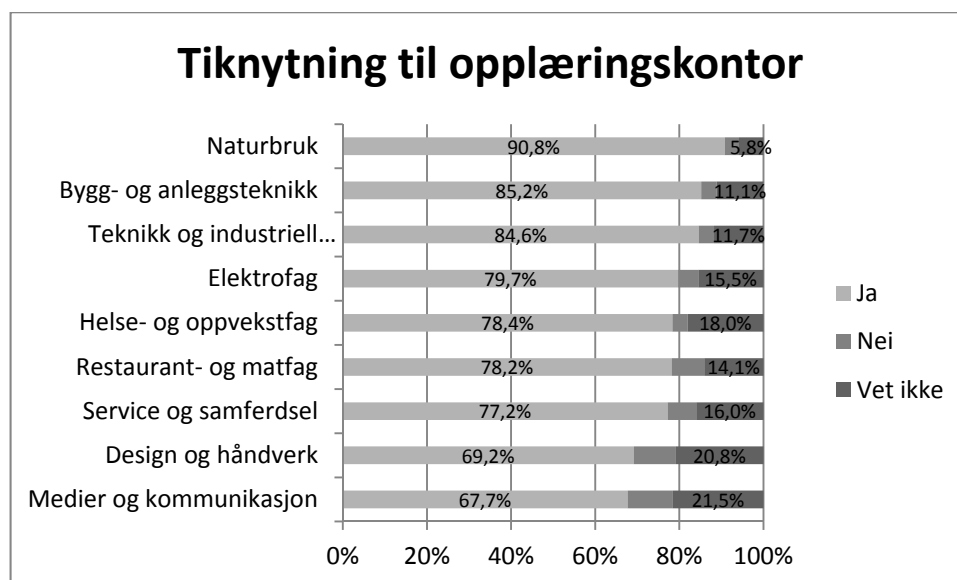
Tallene innledningsvis pekte mot forskjeller mellom fylker, og at det ser ut til å være en sammenheng mellom opplæringskontorenes rolle og lærlingenes kjennskap til egen tilknytning. Samtidig kan det også tenkes at det er individuelle kjennetegn ved lærlingene som er med på å forklare usikkerheten. Ser vi nærmere på tallene kommer det fram at av de lærlingene som oppgir ikke å være tilknyttet et opplæringskontor er ca. 30 % faktisk tilknyttet et opplæringskontor. Treffsikkerheten er litt større for gruppen som oppgir å være tilknyttet et opplæringskontor, her er det 12 % som oppgir ikke å være tilknyttet. Blant gruppen som ikke vet om de er tilknyttet er det en like stor andel som er tilknyttet som ikke er tilknyttet.

Går vi litt dypere inn i tallene sier 3,6 % av respondentene som har svart ja på at de er tilknyttet opplæringskontoret at de ikke vet om de har vært i kontakt med opplæringskontoret, mens 87,5 % oppgir at de har vært i kontakt med kontoret. Det innebærer at 8,9 % oppgir ikke å ha vært i kontakt med opplæringskontoret.

I og med at lærekandidater også har fått Lærlingundersøkelsen kunne det tenkes at disse i hovedsak utgjorde vet ikke-kategorien. Undersøkelser viser at dette ikke er tilfelle, og at lærekandidatene utgjør en like stor gruppe av både vet ikke-kategorien, ja-kategorien og nei-kategorien. Denne andelen er kun 3-4 %.

Det er heller ingen kjønnsforskjeller mellom de ulike kategoriene, andelen mannlige og kvinnelige lærlinger som ikke vet om de er tilknyttet et opplæringskontor er om lag like stor, henholdsvis 13 og 16 prosent. Det er heller ingen forskjeller etter alder. Ut i fra den tilgjengelige informasjonen ser det altså ikke ut til at individuelle kjennetegn ved respondentene kan forklare usikkerheten omkring tilknytning til opplæringskontor.

For å se nærmere på hva det kan være som forklarer forskjellene i respondentenes egen kjennskap til tilknytning til opplæringskontorene må vi derfor se på andre kjennetegn enn de individuelle. I figur 4.3 har vi sammenlignet andelen som opplever ikke å vite om de er tilknyttet et opplæringskontor etter hvilket utdanningsprogram de tilhører.



Figur 4.3 Tilknytning til et opplæringskontor, etter utdanningsprogram (frekvens)

Figur 4.3 viser at det er relativt store forskjeller mellom utdanningsprogrammene i hvor stor andel som ikke vet om de er tilknyttet et opplæringskontor. På medier og kommunikasjon er det litt mer enn hver femte respondent som ikke vet dette. Figuren viser at på naturbruk er det over 90 prosent som er tilknyttet. På bygg og anleggsteknikk og på teknikk og industriell produksjon er det over 80 prosent som er tilknyttet. På elektrofag, helse- og oppvekstfag, restaurant og matfag og service og samferdsel er det over 70 prosent som er tilknyttet. På design og håndverk og medier og kommunikasjon er det over 60 prosent som er tilknyttet.

Fordelingen mellom de ulike programmene samsvarer ganske godt med andelen som er tilknyttet opplæringskontor, slik det også gjaldt på fylkesnivået. Det er altså på de programmene (og i de fylkene) der opplæringskontorenes rolle er minst at usikkerheten blant respondentene om sin tilknytning er størst.

Hva kan være årsaken til dette? I våre undersøkelser kommer det frem at flere bedrifter har vanskelig for å skille mellom opplæringskontorets og fylkeskommunens rolle i læreløpet på grunn av at begge instanser involverer seg i liten grad.

Vi ser verken noe til Fylkeskommunen eller opplæringskontoret. De er veldig fraværende begge to. Opplæringskontoret er bare de som tar fra oss

læringstilskuddet, og Fylkeskommunen tror de er uten ansvar fordi vi har opplæringskontor. Så hvem som gjør hva er veldig uklart for oss.

Faglig leder, stor bedrift m/OLK

Å skille mellom opplæringskontorets og fylkeskommunens ansvar og oppgaver var den mest typiske grunnen til usikkerhet hos de bedriftene vi var i kontakt med. En annen grunn til uklarhet hang mer sammen med manglende informasjonsoverføring.

Jeg var selv lærling i denne bedriften og var ikke knyttet til noe opplæringskontor så jeg vet egentlig ikke så mye om hva de kan tilby. Da jeg selv ble faglig leder tenkte jeg ikke så mye på det, men videreførte i stedet vanlig praksis herfra. Det hadde vært fint å få litt mer informasjon om hva som finnes, og hva de kan tilby.

Faglig leder, liten bedrift u/OLK

Samtidig kan usikkerheten, både hos faglig leder og lærlinger, også skyldes at Fylkeskommunen er veldig nærværende og slik sett oppleves som deres opplæringskontor. Dermed kan det oppstå forvirring rundt hva forskjellen mellom et opplæringskontor og fylkeskommunen egentlig er.

Hva er et opplæringskontor? Er ikke det de som følger opp lærlingen fra Fylkeskommunen? Er det jeg som er dum nå?

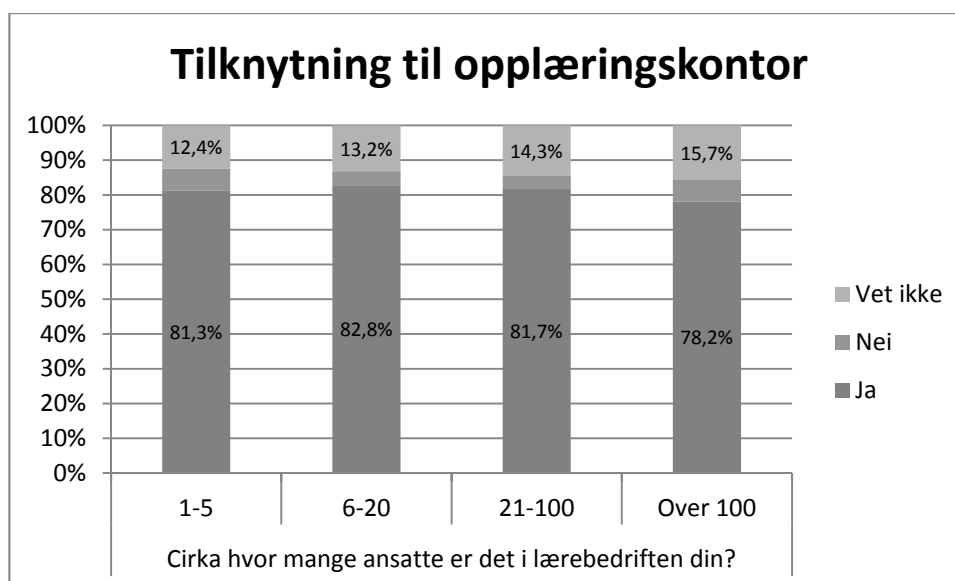
Lærling, liten bedrift u/OLK

Denne bedriften er en liten nisjebedrift innenfor design- og håndverksfaget som har hatt tett og god dialog med fylkeskommunen. De har hatt en egen kontaktperson som de kan ringe til om det skulle være noe de lurte på. Videre har fylkeskommunen vært tett på bedriften i prosessen med å bli en godkjent lærebedrift, og dialogen er løpende og uformell. Under denne prosessen har det heller ikke vært diskutert om bedriften skal knytte seg til opplæringskontor. Ut fra deres perspektiv fremstår opplæringskontor som et tilbud som allerede er ivaretatt gjennom fylkeskommunen og dermed mer som «smør på flesk». Det å ha lærling er også temmelig nytt for denne bedriften, og de kjenner ikke så godt til mulighetene til å være i opplæringskontor.

4.2 Bedriftsstørrelse

Størrelsen på bedriften kan ha mye å si for hvordan læreløpet organiseres. Det viser seg for eksempel at blant bedrifter uten tilknytning til opplæringskontor så er det flest blant de største og de minste (Høst mfl, 2014).

Ser vi nærmere på andelen som ikke vet om de har tilknytning til opplæringskontor ser vi at denne ikke varierer med bedriftsstørrelse (figur 4.4).



Figur 4.4 Tilknytning til opplæringskontor etter bedriftens størrelse

Selv om det å ha kjennskap til hva slags tilknytning man har til opplæringskontoret ikke varierer mellom bedrifter av ulik størrelse, kan opplæringskontoret ha ulik betydning for bedrifter av forskjellig størrelse. Å være en stor bedrift kan kanskje redusere behovet for tilrettelegging og bistand utenfra. Bedrifter av en viss størrelse har nok ansatte til å følge opp lærlingene, og mulighet til å tilby mange typer av arbeidsoppgaver slik at lærlingen sikres tilstrekkelig variasjon. En av de faglige lederne vi har intervjuet i en stor bedrift bekrefter disse antagelsene.

Denne bedriften er såpass sammensatt av ulike arbeidsoppgaver at lærlingene kommer borti alt det de skal gjennom etter fagplan og kompetansekrav. Derfor er det ikke nødvendig for oss å sende dem til noe opplæringskontor for å dekke opp hull i opplæringen.

Faglig leder, stor bedrift u/ OLK

Flere faglige ledere argumenterer med at det finnes fordeler med å være lærebedrift uten opplæringskontor. Det er både økonomisk lønnsomt samtidig som de mener at opplæringen av lærlingen får en ekstra nærhet og tilpasning til de oppgaver bedriften faktisk driver med.

Jeg skjønner ikke hvorfor vi skal være tilknyttet et opplæringskontor når lærlingen kan lære seg de tingene han/hun skal kunne innenfor vår egen bedrift. Hadde vi mer spesialiserte, eller en mindre bedrift, hadde det kanskje vært annerledes. Da kunne vi hatt behov for at et opplæringskontor tok seg av enkelte deler av opplæringen. I vår situasjon blir OLK mer en instans som tar halvparten av lærlingtilskuddet, uten at vi får så mye tilbake.

Faglig leder, stor bedrift u/ OLK

Men selv om mulighetene for å organisere egen opplæring er tilstede kan hverdagen bli hektisk, og uten tilstrekkelige sikringssystem kan det å ivareta en allsidig opplæring være krevende. Lærlingene er ikke nødvendigvis like enig i at oppgavene er så varierte innenfor bedriften, og etterlyser det å få prøve seg mer på ulike ting.

Vi blir ofte stående lenge med samme type arbeid. Det er veldig tilfeldig når vi eventuelt får prøve noe nytt. Vi må gjerne si ifra selv om at det er på tide å få noe annet å gjøre.

Lærling, stor bedrift u/OLK

Det er av avgjørende betydning for lærlingen at arbeidsoppgavene er varierte for å stå sterkt nok rustet til fagprøven. De faglige lederne ser helt klart at teori og praksis rundt allsidighet ikke alltid er like lett. Det å sikre variasjon kan av og til gå litt i glemmeboken i en travel hverdag.

Det er fort gjort at lærlingen blir stående for lenge med en type arbeidsoppgave. Det er ikke alltid like lett å ha oversikt på om de har nok varierte oppgaver. Tiden flyr, og plutselig har lærlingen brukt vel mye tid på én ting.

Faglig leder, stor bedrift u/OLK

I mangelen på et fast opplæringsopplegg kan det også være litt tilfeldig hvem av lærlingene som får prøve seg på hva. Opplæringen kan dermed også bli litt ulik og kanskje avhenge mer av interesse og engasjement fra faglig leder og lærling. For å sikre en mer lik og strukturert opplæring har enkelte store bedrifter utarbeidet egne «skoler» for lærlingene. Bedriftsskolen er laget på bakgrunn av kompetansemålene på samme tid som de er tilpasset bedriftens interesser. Dette blir gjerne omtalt som *en vinn-vinn situasjon* for både arbeidsplassen og lærlingen.

Gjennom vår skole så utdanner vi solide lærlinger som fyller kompetansemålene, og som kan bli dyktige fagarbeidere i vår bedrift. Vi tenker langsiktig, og det å ha lærling ser vi på som en investering i fremtidig arbeidskraft.

Faglig leder, stor bedrift u/OLK

For å kunne gjennomføre slike skoleopplegg er det klart at bedriften både må ha ressurser til å utarbeide et opplæringsløp og gjennomføringsevne. Dette krever personal og struktur, og det er dermed ikke gitt at alle typer arbeidsplasser kan gjøre det samme. En av de andre større bedriftene vi intervjuet hadde også tenkt på å lage til et eget skoleopplegg for lærlingene, men landet på at det *fungerer greit nok slik det ruller og går nå*. En fordel de likevel trekker frem med et mer fastlagt opplæringstilbud til lærlingene er at opplæringen blir mer kvalitetssikret. På denne måten kan både bedriften og lærlingen være sikrere på at den enkelte har mulighet til å nå kompetansemålene på en mer strukturert måte. Uten et slikt opplegg blir hverdagen mer tilfeldig og det hviler et større ansvar både på instruktør og lærlingen selv for å komme gjennom det som trengs til den faglige avslutningsprøven. Spesielt i den posisjonen som lærlingen er i kan det kjennes vanskelig å ta tak i dette på egenhånd.

Det kan være ubehagelig å måtte si ifra om at det er på tide å få prøve seg på nye oppgaver. Som lærling er vi jo ikke akkurat på toppen av hierarkiet, så det er ikke alltid like enkelt å komme med forslag eller si ting som kan oppfattes som kritikk av instruktør eller arbeidsplass.

Lærling, stor bedrift u/OLK

For å sikre at lærlingen blir hørt og ivaretatt kan størrelsen på bedriften også være et argument for å samarbeide med et opplæringskontor. En stor bedrift med tilknytning til opplæringskontor har tatt dette valget som et tiltak «for å unngå at lærlingene blir borte i alt mylderet». Samtidig mener de faglige lederne at opplæringskontoret er en sikkerhet i det å bli minnet om at lærlingene er under opplæring, og ikke ordinært ansatte.

Kanskje er det først og fremst viktig å være tilknyttet et opplæringskontor fordi det minner oss på at de er lærlinger. Det er fort gjort å glemme i hverdagen siden vi både jobber sammen med og ser på lærlingene våre som en naturlig del av arbeidsteamet. Opplæringskontoret er veldig flinke til å sette fokus på læringsbiten, og det hjelper oss til å huske at de er ikke ordinært ansatte, men under opplæring.

Faglig leder stor bedrift m/OLK

Som nevnt er det også flere små bedrifter som velger å være frittstående (Høst mfl. 2014). Her kan argumentene se litt annerledes ut sammenlignet med grunnene de større bedriftene fremholder. I en liten bedrift er det gjerne tette bånd og et gjennomsluttet miljø.

Vår bedrift er så liten at vi har full oversikt på hva som skjer med både ansatte og lærlinger fra dag til dag. Vi er et lite team som arbeider sammen og snakker sammen fortløpende. Da er det ikke så stor grunn til å ha noen utenforstående til å følge opp lærlingene i tillegg.

Faglig leder, liten bedrift u/OLK

Lærlingen vi snakket med i samme bedrift pekte også på nærheten til de andre i bedriften og den lave terskelen for å kunne spørre om hjelp.

Her kan jeg spørre hvem som helst til råds, og det er lett å få hjelp og veiledning. Dette er et lite miljø hvor alle kjenner alle, så det fungerer godt.

Lærling, liten bedrift u/OLK

Ulempene med å være liten bedrift uten tilknytning til opplæringskontor kan være i de tilfellene hvor arbeidsplassen ikke har nok oppgaver eller kompetanse innenfor de ulike delene som fagplanen og kompetansemålene etterspør. Om oppfølgingen fra fylkeskommunen da er spinkel kan dette by på problemer.

En annen svakhet som gjelder for alle typer frittstående bedrifter, men som kanskje kan bli særlig problematiske i en liten bedrift uten tilknytning til opplæringskontor er

om det oppstår konflikt mellom lærling og andre ansatte. I et tett miljø kan det være vanskelig å komme med kritikk og lærlingen kan mangle muligheter til å kunne kontakte en nøytral part i saken. Dette vil vi komme nærmere inn på under avsnittene om oppfølging og læringsmiljø.

4.3 Ansvar for oppfølging

Som beskrevet er både samarbeid og oppfølging i små bedrifter gjerne veldig tett og kommunikasjonen går løpende mellom lærling og faglig leder.

Her er det daglig veiledning og kontakt mellom faglig leder og lærling. Vi trenger ikke avtale særskilte møter for vi sitter jo her sammen og er opptatt av det samme. Dialogen er tett og det er et veldig gjennomslukt miljø. Dermed er det ingen problem i å følge med på om det finnes mangler og hull i opplæringen – det ordner vi opp i.

Faglig leder, liten bedrift u/OLK

Samtidig mener faglig leder at det har vært av stor verdi for bedriften å ha tett dialog med fylkeskommunen og skolen. Etter hvert viste det seg å være enkelte kompetanssmål som var vanskelige for bedriften selv å dekke. Da har de kunnet kontakte skolen, og lærere derfra har vært villige til å ta opplæringen på disse punktene. Dette illustrerer at små bedrifter som fikser det meste selv også kan få behov for utenforstående hjelp for å kunne sikre at lærlingen får opplæring i en allsidig fagplan. Kanskje i særlig grad der bedriften er svært spesialisert.

I nisjefag kan imidlertid personlig engasjement og fagbakgrunn både fra skolens og fylkeskommunen spille inn når det gjelder oppfølging av lærlingen. Fagutdanningen blir såpass spesiell at lærlingen engasjerer oppfølgingssystemet på en annen måte enn i mer tradisjonelle fag der det er et mye større antall lærlinger.

Vi er jo innenfor et såpass spesialisert fagfelt at vi her opplevd veldig mye goodwill fra både skolen og fylkeskommunens side. De syns at det har vært så spennende å få følge en lærling gjennom dette løpet at de har vært veldig på tilbudssiden.

Faglig leder, liten bedrift u/OLK

Lærlingen som har vært under opplæring i denne bedriften er også svært fornøyd med det engasjementet som har vært rundt henne.

Jeg har blitt fulgt opp tett her på bedriften, og alle har tatt ansvar for min opplæring – ikke bare faglig leder. Samtidig her det vært en trygghet i å ha skolen i ryggen. Oppfølgingen fra fylkeskommunen var spesielt viktig i forbindelse med gjennomføringen av fagprøven.

Lærling, liten bedrift u/OLK

Kontaktperson i fagenhet for videregående opplæring mener at fylkeskommunen strengt tatt fungerer som et opplæringskontor for de frittstående bedriftene. I praksis skal det ikke merkes noen forskjell.

Vi fungerer som et opplæringskontor og følger opp lærling og lærebedrift. Vi skal være ute på besøk i bedriften to ganger i året, og noen ganger er vi der oftere. Alle lærlingene har en egen kontaktperson i fylkeskommunen.

Kontaktperson fagenhet for vdg. opplæring, Fylkeskommune

På tross av at representanter fra fylkeskommunen selv mener at de er tett på i sin oppfølging så ser det ut til at størstedelen av de lærebedriftene og lærlingene vi har snakket med er av en annen oppfatning. Ingen av de andre bedriftene vi har snakket med fortalte om en oppfølging fra fylkeskommunen som kunne sammenlignes med den lærlingen i kunst- og håndverksfaget beskrev. Ofte ble det etterlyst mer *engasjement, retningslinjer og involvering* fra fylkets opplæringsrepresentanter. En mer synlig fylkeskommunal rolle etterspørres hos de frittstående bedriftene uavhengig av størrelse. Både små og store bedrifter skulle ønske seg mer informasjon. Videre skulle de gjerne hatt en egen kontaktperson som de kunne henvende seg til i fylkeskommunen. Dermed kan det se ut til at selv om fylkeskommunen i teorien har en fast kontaktperson satt av til hver lærling og bedrift, så er det ikke nødvendigvis en informasjon som har nådd helt fram. Det er fylkeskommunens ansvar å informere om hvilke vilkår og regler som gjelder både for lærebedriften og lærlingene. Likevel er det stor usikkerhet rundt reglement samt hvilke rettigheter og plikter som gjelder for bedrift og lærling.

Det kunne gjerne vært et møte eller enkle oppslagsverk om hvilke rettigheter og plikter lærlingen har i opplæringstiden, og hva vi som bedrift skal forholde oss til. Det er vanskelig å finne ut av på deres hjemmesider, og kronglete å komme i kontakt med folk som kan svare på dette når vi ringer.

Faglig leder, stor bedrift w/OLK

Når bedriftene har prøvd å kontakte fylkeskommunen møter de gjerne et byråkratisk system hvor det er vanskelig å få snakket med «riktig» person. Når det gjelder gjennomføring av fagprøve etterlyses også en forenkling av systemet.

Det er vanskelig å vite om vi har sendt inn alle de riktige papirene når vi melder lærlingen opp til fagprøve. Og vi får heller ikke noen umiddelbar tilbakemelding fra fylkeskommunen om det er noe som mangler. Det kan gå svært lang tid før de gir et vink, og da må gjerne fagprøven utsettes. Synd at slike bagateller skal kunne få så store konsekvenser for lærlingene.

Faglig leder, stor bedrift w/OLK

Opplæringsrepresentanter i fylkeskommunen ser fordelene for bedrifter å være tilknyttet et opplæringskontor og anbefaler gjerne bedriftene om å ta kontakt med sitt aktuelle kontor når de ønsker å bli lærebedrift.

Lærebedriftene får jo velge selv, og det skal ikke ha noen betydning om det er fylkeskommunen eller opplæringskontor som følger opp lærlingen. Men opplæringskontorene har mer ressurser til å oppfølging og samtidig en del andre fordeler som f.eks. å kunne flytte lærlinger rundt mellom de ulike bedriftene for å sikre kompetansemål.

Kontaktperson fagenhet for vdg. opplæring, Fylkeskommune

Lærlingene kunne ønske seg mer kurs og mer læretid enn det de får i dag. Dette fokuset tror de ville ha vært mer fremme om bedriften hadde vært tilknyttet opplæringskontor.

Om vi hadde samarbeidet med opplæringskontor hadde vi nok fått mye mer oppfølging, kurs og opplæring på den måten. Nå er det mest daglig arbeid som gjelder. Vi lærer jo av det også, men det hadde vært fint og hatt mer fokus på studiebiten.

Lærling i stor bedrift w/OLK

Og nettopp oppfølging, kurs og opplæring utenfor bedriften er det lærlinger som er tilknyttet et opplæringskontor trekker frem som svært positivt. Lærlingene sier at det er lett å komme i kontakt med opplæringskontoret og at de er «tett på». De kan ringe eller maile og spørre om det de lurer på og får raske tilbakemeldinger. På samme tid er de månedlige samlingene inspirerende både i form av at de får møte lærlinger fra andre arbeidssteder og innholdet i det de lærer er av bra kvalitet. De faglige lederne i bedrifter med tilknytning til opplæringskontor fremhever mye av de samme fordelene. Samtidig understrekes den tryggheten det skaper for deres egen del.

Det er veldig deilig å vite at det ikke kun er mitt ansvar at lærlingene får en god og variert opplæring. Det er kanskje det jeg setter mest pris på med opplæringskontoret. De følger godt opp og avdekker om det er svakheter eller huller i kunnskapene til lærlingen.

Faglig leder, stor bedrift m/OLK

Opplæringskontoret avlaster dermed ikke bare administrativt, men tar et stort ansvar for oppfølging av lærlingene både faglig og personlig.

4.4 Kvalitetssikring

For at en bedrift skal kunne ta imot en lærling må den bli godkjent som lærebedrift. Opplæringsloven stiller i denne sammenheng flere krav om hva som må ligge til grunn før en slik godkjenning. Bedriften må kunne gi lærlingen opplæring i læreplanen for faget, og det må utarbeides en intern plan for dette. En ansatt i bedriften med fagbrev, eller fem års erfaring, må inneha rollen som faglig leder. Videre skal bedriften gi lærlingen veiledning, ha vurderingssamtaler minst hvert halvår og årlig rapportere til fylkeskommunen om opplæringsens forløp. Til slutt skal bedriften melde lærlingen opp til fag- eller svenneprøve, og stille til rådighet nødvendig arbeidsplass, materialer og verktøy. Bedrifter som er medlem i et opplæringskontor kan få hjelp derfra når det

gjelder disse oppgavene, mens frittstående bedrifter kan henvende seg til fylkeskommunen. Fylkeskommunene anbefaler imidlertid ofte at lærebedrifter melder seg inn i et opplæringskontor.

Bedriftene uten tilknytning til opplæringskontor ser helt klart fordelene med å ha et opplæringskontor i ryggen når det kommer til kvalitetssikring. Det er på dette punktet usikkerheten rundt det å stå på egne bein kommer tydeligst frem i det kvalitative datamaterialet. Særlig de faglige lederne kjenner dette på kroppen.

Det hadde vært mer avslappende at det var noen utenfor som kunne kvalitetssikre at den opplæringen vi gir er god nok. Mye ansvar er lagt til instruktør og i en travel hverdag så kan det av og til glippe litt. Da kunne det vært greit om det var flere med på laget.

Faglig leder, stor bedrift w/OLK

Kontakten mellom bedrift og fylkeskommune er mest fremtredende ved ansettelse av ny lærling og i forbindelse med fagprøven. Lærlingene og de faglige lederne skulle gjerne sett at fylkeskommunen kom tidligere på banen når de skal kontrollere at lærlingene har fått dekket opplæring i alle kompetansemålene.

Det er synd at fylkeskommunen kun kommer rett før fagprøven for å sjekke at alle kompetansemålene er nådd. Da er det jo så liten tid igjen til å gjøre noe med det. I verste fall må jo fagprøven utsettes.

Lærling, stor bedrift w/OLK

Opplæringsrepresentanten vi snakket med fra fylkeskommunen mente at de som oftest var ganske gode på å sikre at opplæringsmålene var nådd eller å avdekke hull i kompetansen når de var ute i bedriftene gjennom de årlige oppfølgingsbesøkene.

Som oftest går det greit å sjekke om kompetansemålene er nådd, og hva lærlingen eventuelt må jobbe mer med når vi er ute på besøk i bedrift. Det er enkelte ganger vi ikke får til å komme så ofte som vi egentlig skal, og det er jo uheldig.

Kontaktperson fagenhet for vdg. opplæring, Fylkeskommune

For lærlingene selv er det ikke alltid like enkelt å si ifra om at de burde få mer opplæring på de ulike feltene.

Der er de heldige de som har opplæringskontor. Da virker det som om det er mer sikkert å få opplæring i alle de ulike tingene vi skal igjennom. Det er ikke alltid så lett verken å vite, eller å si ifra selv om slike ting.

Lærling, stor bedrift w/OLK

Samtidig argumenterer de faglige lederne at de kvalitetssikrer opplæringen med at flere innenfor bedriften deler ansvar. De faglige lederne bytter litt rundt på lærlingene

slik at det ikke bare er opp til den enkelte å ivareta opplæringen til de de er ansvarlige for.

Bedrifter med egne skoleopplegg føler seg ganske sikre på at opplæringen er tilstrekkelig kvalitetssikret. Dette er nøye utarbeidede opplegg som nettopp har som oppgave å gjennomføre opplæringen i tråd med det fagplan og opplæringsbøker krever. Lærlingene mener også at skoleopplegget bidrar til at kompetansemålene følges. At det er såpass strukturert opplæring oppleves som en trygghet hos lærlingene.

En slik intern skole sikrer struktur og en plan for hele læretiden. Det setter lærlingene i stand til å kunne se hva de skal gjennom og kunne legge en plan for hvordan de ulike målene skal nås. Ved at de hele tiden har fokus på opplæringsmålene er det også lettere for både faglige ledere og lærlingene å identifisere hvor det er hull i kompetansen og dermed hva det trengs mer opplæring i. Slik unngår lærlingene å måtte ta store skippertak rett før de skal opp til fagprøven. Dette illustrerer også at bedriftene selv kan gjøre en innsats for å kompensere med en fraværende fylkeskommune. Samtidig er det ikke alle virksomheter som har mulighet til å lage slike opplæringstilbud.

4.5 Læringsmiljø

Å legge til rette for et godt læremiljø er i første rekke bedriftenes ansvar uavhengig om de er tilknyttet opplæringskontor eller ei. Det er her lærlingene er ansatt og har sitt daglige virke. Som andre ansatte beskyttes også lærlingene av den generelle arbeidsmiljøloven, og er slik sett sikret på lik linje med andre arbeidstakere. I møte med de frittstående bedriftene er det likevel på punktet om læremiljø og eventuelle konflikter at de peker på svakheter med å stå utenfor opplæringskontorordningen. Både lærlinger og faglig ledere sier at det går greit når alt står bra til, men om det skulle oppstå konflikter eller vanskeligheter så ville det vært fint og hatt et opplæringskontor i ryggen. Flere forteller at det kan være vanskelig å håndtere konfliktsaker med lærlinger innad i bedriften. De er ungdommer med sine problemer, og det er gjerne ikke helt sammenlignbart med vanskeligheter som kan ramme ansatte generelt. Enkelte ganger kan faglig leder bli en del av et sammensatt bilde der både lege, skole, NAV og andre instanser er involvert. Uten særlig kontakt med fylkeskommunen eller andre utenfor kan dette kjennes som et overveldende ansvar.

Det er ikke ofte, men det har hendt at det har blitt et voldsomt rabalder rundt enkelte lærlinger. Da er det foreldre, leger og sosialarbeidere inni bildet – og plutselig er jeg blitt en del av det hele. Jeg er jo ikke kompetent til slikt, og skulle gjerne ha blitt holdt utenfor. Men hva skal man gjøre?

Faglig leder, stor bedrift u/OLK

At lærlinger har en omfattende problematikk hører gjerne med til sjeldenhetene, men kan selvfølgelig skje. Da er det viktig å være forberedt og ha faste rutiner på hvordan man håndterer dette. Enkelte bedrifter mangler dette, og det kan oppstå uholdbare

situasjoner for de involverte parter. Også ved mindre problemer kan det være nyttig å ha en fastlagt prosedyre å forholde seg til. Flere av lærlingene er bekymret for hva de eventuelt kan gjøre om det skulle oppstå vanskelige situasjoner.

Det er ikke så lett å vite hva man skal gjøre om det skulle oppstå vanskeligheter. Om man kommer i konflikt med sin faglige leder for eksempel. Det kan være veldig ubehagelig å si ifra om slikt. Man vet jo ikke hvordan verken han eller bedriften vil ta det...

Lærling, stor bedrift u/OLK

Lærlingene etterlyser en mer nærværende oppfølging fra fylkeskommunen i frittstående bedrifter når det kommer til læremiljø, rettigheter og eventuelle konflikter.

Jeg skulle gjerne hatt en kontaktperson i fylkeskommunen som det gikk an å ringe til og forhørt meg om diverse ting. Det er ikke like enkelt alltid og spør de jeg jobber med om jeg for eksempel har krav på nattillegg. Da hadde det vært fint og hatt noen utenfra som kunne svare.

Lærling, liten bedrift u/OLK

Det etterlyses retningslinjer og rutiner fra fylkeskommunen på disse områdene. Både lærlinger og faglig ledere skulle ønske en egen kontaktperson der som de kunne spørre til råds rundt ulike personalsaker.

Frittstående, små bedrifter er på linje med de større virksomhetene når det kommer til læringsmiljø og personal. Det meste fungerer fint når alle er fornøyd, men om det skulle oppstå uenigheter eller andre typer konflikter skulle også de gjerne hatt et utenforstående apparat til å bistå. Fylkeskommunen på sin side mener at dette allerede er på plass, og sier at alle lærlingene som er i frittstående bedrifter har en kontaktperson hos dem.

Vi fungerer som et opplæringskontor, og om det oppstår problemer for lærlingen eller i lærebedriften så er skal vi kontaktes. Da tar vi tak i situasjonen.

Kontaktperson Fagenhet for vdg. opplæring, Fylkeskommune

I bedrifter med tilknytning til opplæringskontor fremheves deres nærvær og oppfølging i utfordrende situasjoner som svært positivt. Dette oppleves som en trygghet og sikkerhet for både lærlinger og faglig ledere. De sier bare det å ha et opplæringskontor til å ta hånd om vanskelige sitasjoner, forflytting av lærlinger eller eventuelle avslutninger av lærekontrakter er grunn god nok for et slikt samarbeid.

4.6 Læringsutbytte og relevant kompetanse for arbeidslivet

Det utkristalliserer seg heller ikke noe kjennetegn ved lærlinger og bedrifter som tilhører et opplæringskontor når det kommer til læringsutbytte. I samtalen med faglig

ledere og lærlinger kom det mer fram ulikheter i opplevelse av nytteverdi for bedrift og samfunnsansvar med tanke på å få dyktige fagarbeidere etter endt læretid. Enkelte opplevde en konkurransesituasjon hvor en måtte hegne om sine egne lærlinger som bedriften har investert mye i. Andre bedrifter så på opplæringen av fagarbeidere både som et samfunnsansvar og som en investering i framtidig arbeidskraft.

Det hadde vært fint om bedriftene ikke nødvendigvis så på hverandre som konkurrenter i opplæringsbiten med lærlingene. For faget og for bransjen hadde det vært en styrke om vi kunne løfte sammen, gitt lærlingene opplæring i det vi var ekstra gode på og hatt mulighet til å sende lærlingen til et annet firma som vi vet er spesielt flinke på noe annet.

Faglig leder, liten bedrift u/OLK

På denne måten mener faglig leder at de kunne ha utviklet gode fagarbeidere, som også visste hva som fantes av tilbud og muligheter utenfor arbeidsplassen de faktisk er lærlinger i. Han ser på det som en fordel for alle parter at lærlingene ikke bare gror fast på det stedet de har hatt læretida si, men også får litt luft under vingene og blir klar over hva de har å velge i. Da mener han at lærlingene selv blir mer tilfredse, og at de kan ta et bedre valg om hva de ønsker som framtidig arbeidsplass. Dette vil da ha konsekvenser både for tilfredshet og motivasjon. Andre bedrifter er inne på samme tanke når de snakker om det å ansette lærlingene videre i sin bedrift etter at læretiden er over.

Vi ønsker jo veldig å beholde de gode lærlingene og ser fordelene med at de etter endt læretid er ferdigknadde ansatte. Samtidig er det ikke så dumt at de får lufte seg litt ute i verden før de eventuelt kommer tilbake. Da unngår man at de går lei etter kort tid, og de vet litt mer om hva som kan være alternativene.

Faglig leder stor bedrift m/OLK

Bedriften der de kjører egne skoleopplegg har et annet syn på dette, og mener at det er av avgjørende betydning å holde på lærlingen.

Å ta imot en lærling og lære han/hun så grundig opp i vårt firma er jo en del av en større plan. Det er en investering i fremtiden. For oss er det et tap av investerte ressurser om en god lærling velger å gå til våre konkurrenter, så det er om å gjøre for oss å holde bra folk innenfor vårt system.

Faglig leder, stor bedrift u/OLK

En annen stor bedrift fokuserer mer på samfunnsansvaret de har for at yrkesfagene skal leve videre. De ser på seg selv som en forlenget arm av skoletiden og ønsker å fokusere mer på sin rolle som utdanningsinstitusjon.

For oss er det ikke noe poeng i at lærlingen skal få jobb her videre etter endt læretid. Vi ser mer på oss selv som et sted der vi kan gi elever en god ballast og en grunnmur for videre arbeid innfor praktiske yrkesfag.

Faglig leder, stor bedrift u/OLK

Grunnet denne ideen er det svært få av lærlingene som får noe videre jobb i bedriften. Lærlingene selv synes dette er både rart og synd.

Her har de arbeidskraft som er ferdig opplært i det bedriften driver med, mange veldig flinke, og så bare sier de takk og farvel etter endt læretid. Det er jo dårlig butikk fra arbeidsplassens side og problematisk for oss som er lærlinger her. Å få en relevant jobb er ikke så enkelt i disse dager.

Lærling, stor bedrift w/OLK

Det er altså ulike motivasjoner som ligger bak det å være lærebedrift og gi opplæring til en ny generasjon med yrkesfagsarbeidere. Likevel er en fellesnevner for alle de lærebedriftene vi har snakket med at de opplever at de gjør en viktig og samfunnsnyttig jobb ved å ha lærlinger. Lærebedriftene sikrer å holde yrkene og fagene levende samtidig som de bidrar til at ungdommen blir gode og ansvarlige arbeidsfolk i et moderne arbeidsliv.

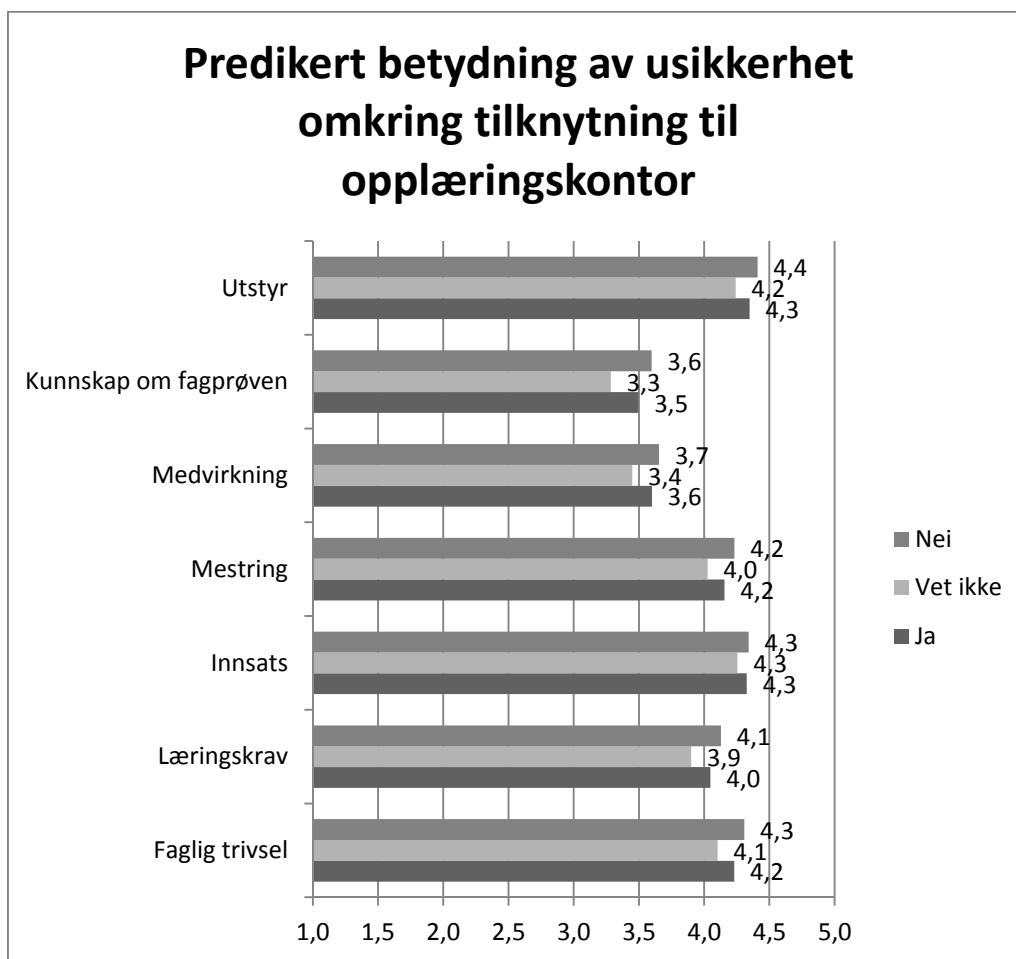
4.7 Hvilken betydning har usikkerheten omkring tilknytning til opplæringskontor?

I analysene tidligere i denne rapporten (kapittel 3) har det kommet fram at det ikke er noen forskjeller mellom lærlinger med og uten tilknytning til opplæringskontor på de forskjellige kvantitative målene som er presentert. I utgangspunktet, gitt opplæringskontorenes sentrale rolle i opplæringen, kunne man kanskje forventet variasjoner mellom lærlinger med og uten tilknytning til opplæringskontor, særlig knyttet til spørsmål omkring indikatorer for fagopplæringens måloppnåelse, som er læringsmiljø, læringsutbytte og relevant kompetanse for arbeidslivet. Slik er det altså ikke. Det er flere måter å fortolke de manglende forskjellene på. På den ene siden kan man si at opplæringskontorene ikke ser ut til å gjøre noen forskjell. På den andre siden kan det også forstås som at opplæringskontorene gjør en god jobb med å bygge opp kvaliteten på opplæringstilbudet, og er med på å løfte tilbudet i bedrifter som ellers ville gitt et dårligere tilbud. De utdypende intervjuene med informantene fra forskjellige typer bedrifter, som er beskrevet i dette kapitlet, viste likevel variasjoner og nyanser i hvilken rolle opplæringskontorene spiller, og i noen tilfeller en del usikkerhet om opplæringskontorenes rolle.

Analysene i kapittel 3 er basert på lærlingenes faktiske tilknytning til opplæringskontor. Som vist innledningsvis i dette kapitlet er det også en stor gruppe lærlinger som ikke vet om de er tilknyttet et opplæringskontor eller ikke, og dette varierer med utdanningsprogram og fylke. Et spørsmål vi da kan stille er om gruppen som ikke vet om de er tilknyttet et opplæringskontor skiller seg ut på noe vis – hva slags betydning har usikkerheten for lærlingene?

For å se nærmere på gruppen som ikke vet om de har tilknytning til opplæringskontor har vi gjennomført regresjonsanalyser på alle de forskjellige avhengige variablene i kapittel 2, og kontrollert for svarene på spørsmålet om tilknytning til opplæringskontor. Vi har også kontrollert for om de er lære kandidater, alder, kjønn, fylke og utdanningsprogram.

En slik regresjonsanalyse gjør det mulig å vise betydningen av usikkerheten, kontrollert for ulike kjennetegn ved lærlingene. Resultatene er presentert i en figur med predikerte verdier, for enklere å fortolke funnene⁸. Dette betyr at vi kan beregne hva en gitt kategori lærlinger (kalt referansekategori) vil ha som score på de ulike avhengige variablene, gitt resultatene i regresjonsanalysen. Resultatene i figuren under viser da score for en referansekategori som er mannlige lærlinger i teknikk- og industriell produksjon, under 20 år, i en bedrift med 21-100 ansatte, i Rogaland.



Figur 4.5 Predikerte verdier på utvalgte indikatorer for mannlige lærlinger i teknikk- og industriell produksjon, under 20 år, i en bedrift med 21-100 ansatte, i Rogaland, etter kjennskap til egen tilknytning til opplæringskontor. Forklart varians i analysene varierer fra 0,7 % (faglig trivsel) til 4,8 % (medvirkning)

Analysene presentert i figur 4.5 viser altså hvordan de som ikke vet om de er tilknyttet et opplæringskontor eller ikke har systematisk lavere svar på mange av variablene i

⁸ Resultatene er kun predikert for de de avhengige variablene der det å ikke vite om man er tilknyttet et opplæringskontor har signifikant betydning. Resultatene av regresjonsanalysen er presentert i detalj i eget vedlegg bakerst i rapporten.

Lærlingundersøkelsen 2014, også når man tar hensyn til hvilket fylke, hvilket utdanningsprogram, hvilket kjønn og hvilken alder de har, om de er lærekandidater eller ikke, og størrelsen på bedriften de jobber.

Det er ikke helt klart hva som er årsak og virkning av resultatene presentert i figur 4.5. Den beste måten å fortolke resultatene er ved å se på variablene som kjennetegn ved de lærlingene som ikke vet om de er tilknyttet et opplæringskontor eller ikke. De er dermed kjennetegnet av lavere faglig trivsel, opplever lavere læringskrav på arbeidsplassen, har lavere innsats på arbeidsplassen, opplever lavere mestring av arbeidsoppgavene, er i mindre grad med på å medvirke i sin arbeidshverdag, har mindre kunnskap om fagprøven, og får i mindre grad opplæring og tilgang til det utstyret de trenger i arbeidet. Dette kan på mange måter sees som kjennetegn på risiko for ikke å fullføre eller falle fra i videregående opplæring. Å undersøke hvorvidt dette faktisk er tilfelle, er ikke mulig å gjøre innen Lærlingundersøkelsen, men krever longitudinell oppfølging, i kombinasjon med registreringer i andre datakilder.

Som vist tidligere er det systematiske variasjoner mellom fylker og utdanningsprogram i hva slags kjennskap lærlingene har til sin egen tilknytning til opplæringskontoret, men forskjellene på de ulike avhengige variablene (utstyr, faglig trivsel, mestring, osv.) kan altså gjenfinnes også når fylke og utdanningsprogram er tatt hensyn til. Det kan være interessant å følge opp gruppen som ikke vet om de er tilknyttet et opplæringskontor i videre dypdykk, altså med en kvalitativ tilnærming forsøke å lære mer om denne gruppen, og også om deres lærebedrifter og hvordan de er organisert. Med en slik tilnærming vil man også kunne avgjøre i større grad om dette er kjennetegn ved lærlingene, bedriftene, eller om det er andre variabler som spiller inn, slik som region og utdanningsprogram, og på hvilken måte.

4.8 Kort sammenfatning

I dette kapittelet har vi sett nærmere på opplæringskontorenes rolle. Et påfallende funn er at det er en relativt stor andel lærlinger som ikke vet om de er tilknyttet et opplæringskontor, og dette varierer mellom utdanningsprogrammer. Det er flere mulige årsaker til denne usikkerheten, blant annet at lærlinger på samme arbeidsplass kan ha ulik tilknytning til opplæringskontor. I våre undersøkelser kommer det også frem at flere bedrifter har vanskelig for å skille mellom opplæringskontorets og fylkeskommunens rolle i læreløpet, da det oppfattes at begge instanser involverer seg i liten grad, og at man manglet informasjon om opplæringskontorenes rolle. Det var også eksempler på at Fylkeskommunen var såpass nærværende at den i stor grad ble oppfattet som opplæringskontor. Analysene i kapittelet viser at gruppen som ikke vet om de er tilknyttet et opplæringskontor systematisk scorer lavere på indikatorene faglig trivsel, læringskrav, innsats, mestring, medvirkning, kunnskap om fagprøven og utstyr, også når vi kontrollerer for utdanningsprogram, fylke, om de er lærekandidat eller ikke, kjønn og alder. Uklarheten omkring opplæringskontorenes rolle ser dermed ut til å ha betydning for lærlingenes opplevelse av sin situasjon, selv om man skal være forsiktig med å si noe om årsaksretningen.

5. Tilbudsstrukturen

Et av områdene Utdanningsdirektoratet ønsket større oppmerksomhet på i tilknytning til Lærlingundersøkelsen høsten 2014 var knyttet til tilbudsstrukturen i fag- og yrkesopplæringen og kompetansebehovene i arbeidslivet. Særlig ønsket de å se nærmere på utdanningsprogrammene service og samferdsel, design- og håndverk, restaurant og matfag og helse- og oppvekstfag. Bakgrunnen for at disse områdene anses som ekstra interessante kan finnes blant annet i Meld.st.20 i kapittel 3 og 6, hvor det pekes på at disse fire utdanningsprogrammene har til dels store utfordringer når det gjelder forholdet mellom tilbudsstrukturen og kompetansebehovet i arbeidslivet.

Med utgangspunkt i Lærlingundersøkelsen er det særlig følgende områder som kan være med på å belyse utfordringene disse utdanningsprogrammene har:

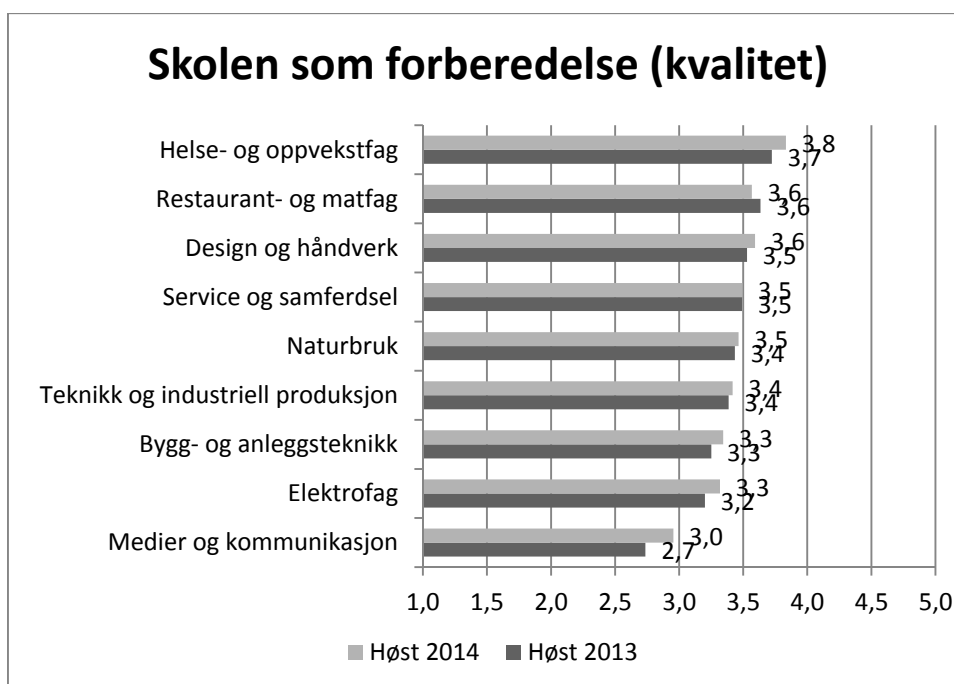
1. Lærlingers oppfattelse av om den utdanningen de tar (og har gjennomført i skoledelen) er relevant for bedriften de jobber for.
2. Motivasjon på arbeidsplassen
3. Prosjekt til fordypning som inngang til lære plass
4. Veien videre – utdanning eller jobb
5. Vurdering av egne jobbmuligheter/framtidsutsikter innen bransjen

De fleste av disse temaene, med unntak av lærlingenes syn på prosjekt til fordypning, er dekket i gjennomgangene i kapittel 3 rapporten. I det følgende skal vi oppsummere funnene fra disse analysene, samt fylle ut med ekstra analyser for å danne et bedre bilde av forskjeller og likheter.

5.1 Lærlingers oppfattelse av om den utdanningen de tar (og har gjennomført i skoledelen) er relevant for bedriften de jobber for.

I avsnitt 3.11 ble svarene på forskjellige spørsmål om skolen var en god forberedelse for tiden som lærling i bedrift besvart. Spørsmålene var om undervisningen i fellesfagene (norsk, engelsk, matematikk, osv) var tilpasset faget de var lærlinger i, om undervisningen i yrkesfagene ga et godt grunnlag for det de skulle lære i lærebedriften, om utstyret de brukte på skolen var oppdatert og i god stand, om lærerne hadde god innsikt i det de skulle møte i læretiden og om praksisen på skolen var relevant for opplæringen i arbeidslivet.

Til sammen ga dette en indeks kalt *Skolen som forberedelse (kvalitet)*. Totalt indikerte gjennomsnittet og fordelingene at lærlinger på helse- og oppvekstfag, restaurant og matfag, design og håndverk og service og samferdsel var de mest fornøyde med skolen som forberedelse med tanke på kvaliteten i opplæringen. Særlig skilte helse- og oppvekstfag seg positivt ut, og dette gjorde også at jenter var mer positive enn gutter (da helse- og oppvekstfag er et stort utdanningsprogram som utgjør drøyt 10 % av respondentene i Lærlingundersøkelsen, og med 85 prosent jenter).

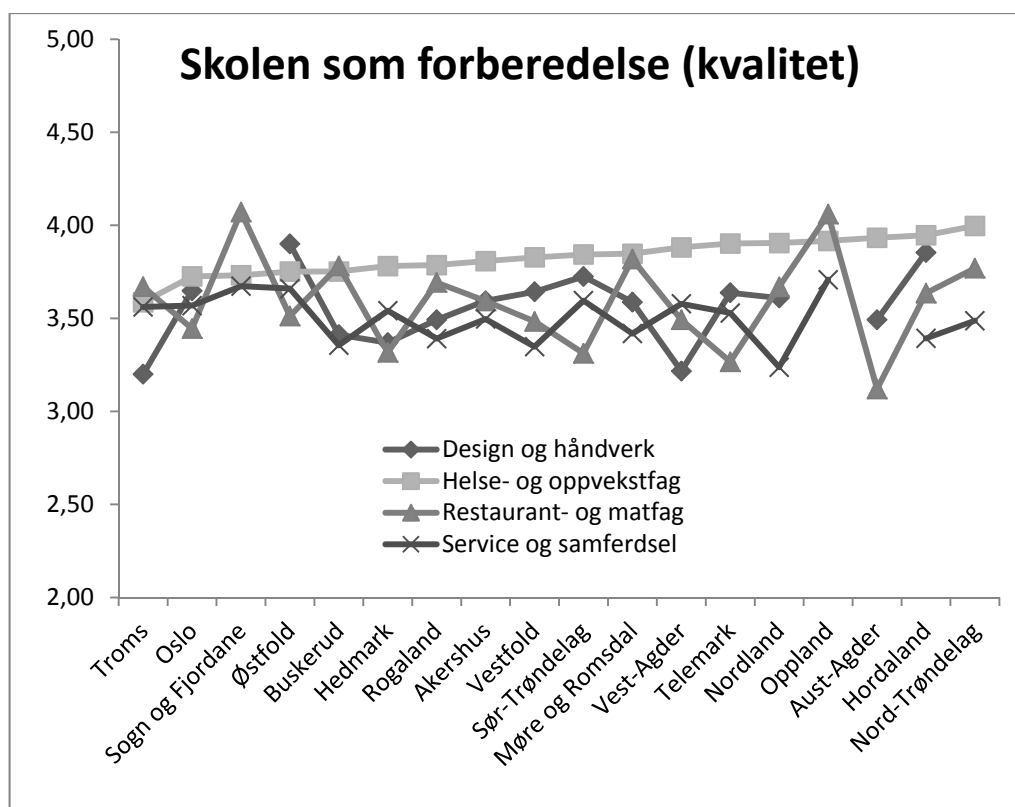


Figur 5.1 Skolen som forberedelse (kvalitet) fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt)

Det er særlig på tre spørsmål i indeksen som lærlingene fra helse- og omsorgsfag skiller seg positivt ut med klart høyest gjennomsnitt, og det er spørsmålene om undervisningen i yrkesfagene ga et godt grunnlag for det de skulle lære i lærebedriften, og om lærerne hadde god innsikt i det lærlingene skulle møte i læretiden, og om praksisen på skolen var relevant for opplæringen i lærebedriften.

Det kan derfor konkluderes med at lærlingene i helse- og oppvekstfagene hadde et mer positivt syn på skolen som forberedelse til læringen i lærlingetida enn i de andre utdanningsprogrammene, og at de utdanningsprogrammene som det er rettet spesiell interesse mot på bakgrunn av utfordringer i overgangen fra skole til arbeid var mer positive til forberedelsen skolen hadde gitt dem.

Et oppfølgende spørsmål er om dette er et mønster i alle fylker, eller om det finnes regionale variasjoner. For å undersøke dette har vi sammenlignet svaret på indeksen for alle fylker, innen for de prioriterte utdanningsprogrammene. Vi har ikke tatt med fylker der færre enn 10 lærlinger har svart.



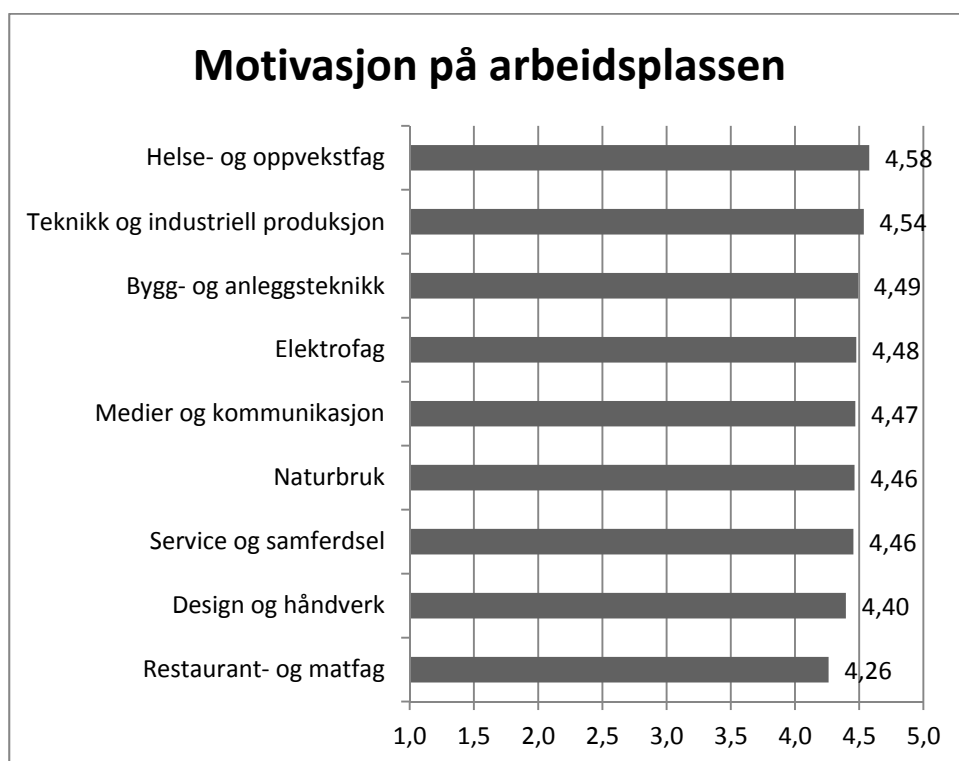
Figur 5.2. Skolen som forberedelse (kvalitet), etter fylke (gjennomsnitt) og utvalgte utdanningsprogrammer. Kun fylker med mer enn 10 respondenter

Det fremkommer av figur 5.2 at det er store variasjoner mellom fylkene i hva slags forberedelse de mener skolen har gitt dem. Figurene viser også at det er stor variasjon mellom utdanningsprogrammene med tanke på hvilke fylker som ser ut til å ha lærlinger som er mest fornøyd med skolens forberedelse for arbeidslivet. Det at skolen oppleves å gi en god forberedelse på ett utdanningsprogram i ett fylke, betyr dermed ikke at lærlingene på andre utdanningsprogram er like tilfredse. Et eksempel kan være Aust-Agder, som har det tredje høyeste gjennomsnittet blant lærlingene i helse- og oppvekstfag, det laveste gjennomsnittet i restaurant og matfag, og er midt på treet i design og håndverk.

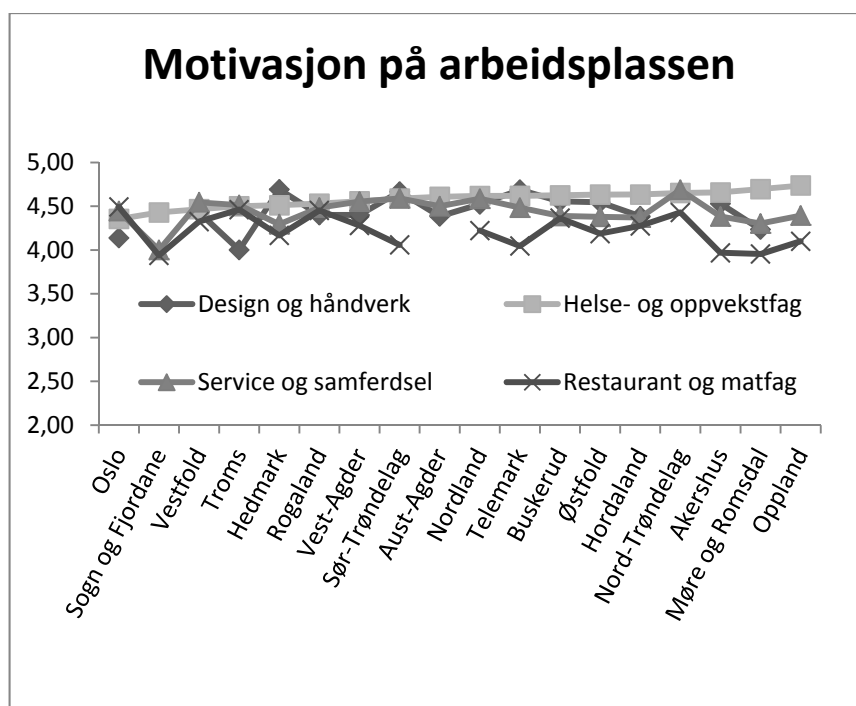
5.2 Motivasjon på arbeidsplassen

I Lærlingundersøkelsen er motivasjon på arbeidsplassen undersøkt med ett enkeltspørsmål: Er du motivert for å lære i lærebedriften? Over 93 prosent av lærlingene oppga at de var dette nokså ofte eller svært ofte, men også her var det variasjoner mellom utdanningsprogrammene (avsnitt 3.10). I de fire utdanningsprogrammene vi ser nærmere skiller utdanningsprogrammet helse- og oppvekstfag seg ut med å være de som oppgir klart høyest motivasjon på arbeidsplassen, mens restaurant- og matfag skiller seg ut med å ha klart lavest gjennomsnitt. Design og håndverk har nest lavest gjennomsnitt, og medier og

kommunikasjon ligger midt i alle utdanningsprogrammene, men disse to skiller seg ikke i særlig stor grad ut fra den store midtgruppen.



Figur 5.3. *Motivasjon på arbeidsplassen, fordelt på utdanningsprogram (gjennomsnitt).*

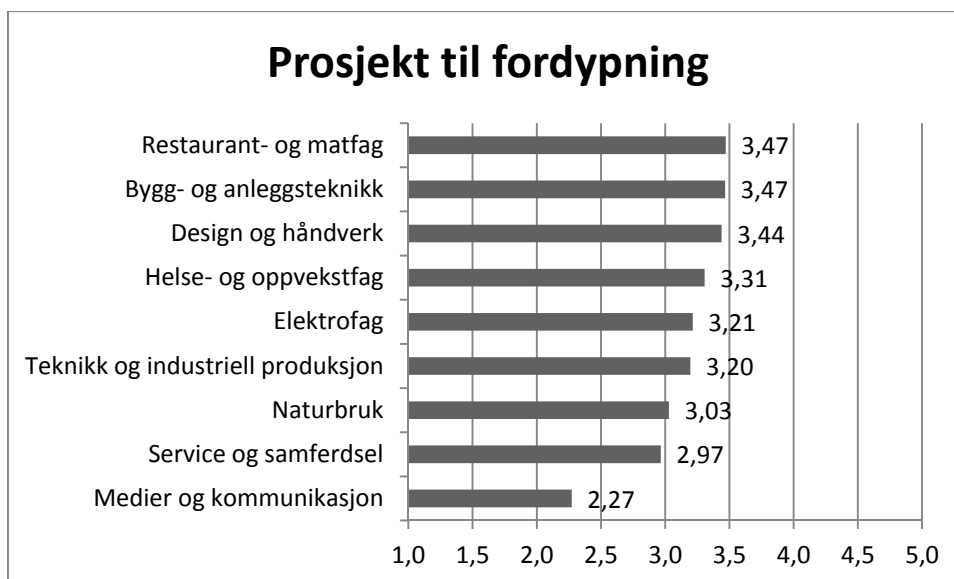


Figur 5.4 *Motivasjon på arbeidsplassen, etter fylke (gjennomsnitt) og utvalgte utdanningsprogrammer. Kun fylker med mer enn 10 respondenter*

Også på indeksen for motivasjon på arbeidsplassen er mønsteret at det er stor variasjon mellom utdanningsprogram innen de enkelte fylkene, og mellom fylkene. Og det er verdt å merke seg at mønstrene er annerledes enn for spørsmålene om skolen som forberedelse (kvalitet) i avsnitt 5.1. Det er på spørsmålet om motivasjon på arbeidsplassen lærlingene i Møre- og Romsdal som har lignende spredning som lærlingene fra Aust Agder hadde i avsnitt 5.1. Lærlingene i Møre og Romsdal ligger nest høyest innen helse- og oppvekstfag, lavest på restaurant og matfag, og midt på treet i design og håndverk.

5.3 Prosjekt til fordypning som inngang til læreplass

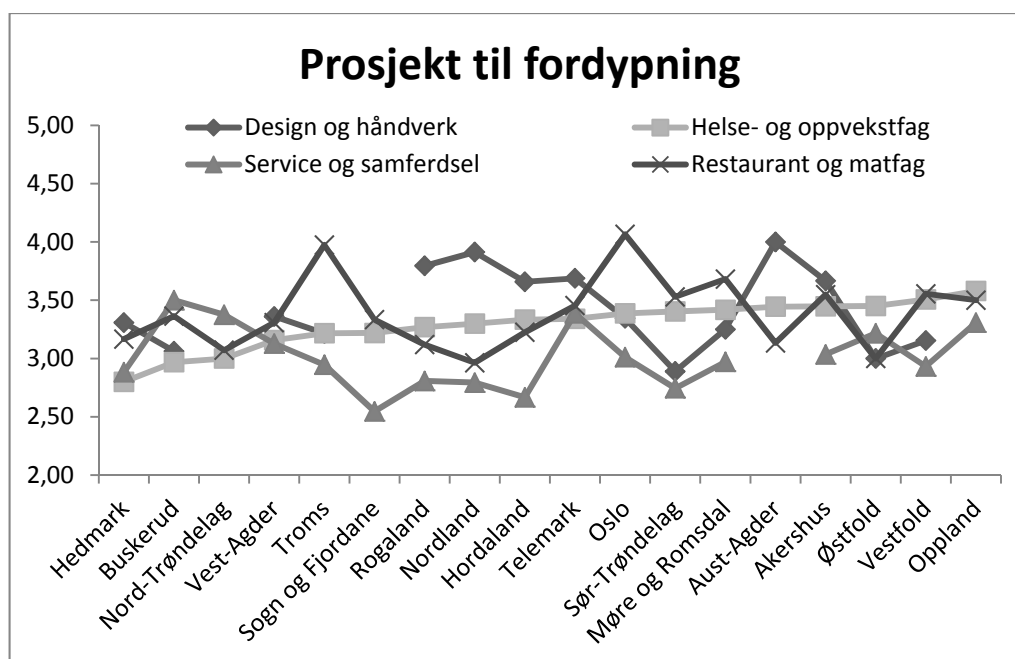
Det er i Lærlingundersøkelsen en påstand om prosjekt til fordypning: «Prosjekt til fordypning gjorde at jeg fikk læreplass». Svaralternativene går fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig). Gjennomsnittet for de ulike utdanningsprogrammene presenteres i figur 5.5 nedenfor.



Figur 5.5. *Prosjekt til fordypning gjorde at jeg fikk læreplass, etter utdanningsprogram (gjennomsnitt).*

Det er lærlingene i restaurant og matfag som i størst grad oppgir at prosjekt til fordypning gjorde at de fikk en læreplass, og lærlingene på medier og kommunikasjon som i minst grad oppgir dette. Det må fremheves at variasjonen mellom utdanningsprogrammene er større enn på de fleste andres spørsmål som er gjennomgått i denne rapporten (Cohens d er 0,84, noe som kan kalles en stor effekt av utdanningsprogram). Det er selvsagt det særdeles lave gjennomsnittet for lærlingene på medier og kommunikasjon (forskjellen opp til service og samferdsel, som har nest lavest gjennomsnitt, har en Cohens d på 0,45) som er med på å skape dette, men også forskjellen mellom lærlingene på restaurant og matfag og service og samferdsel er av betydning ($d=0,33$).

Spørsmålet er også her hvordan den fylkesvise variasjonen ser ut for de fire utvalgte utdanningsprogrammene. Dette presenteres i figur 5.6.



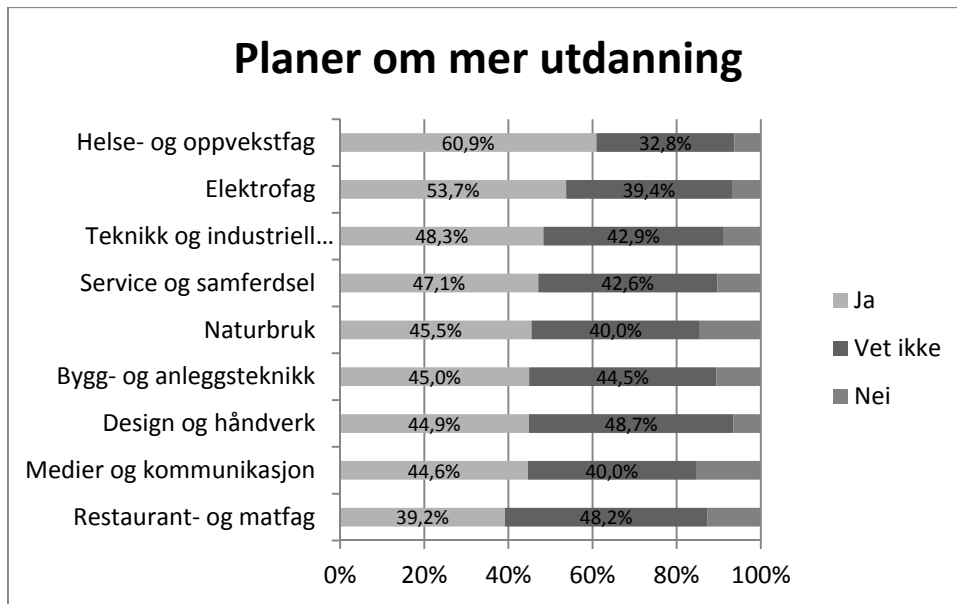
Figur 5.6 *Prosjekt til fordypning gjorde at jeg fikk lærerplass» (gjennomsnitt) og utvalgte utdanningsprogrammer. Kun fylker med mer enn 10 respondenter*

De fylkesvise variasjonene på lærlingenes mening om prosjekt til fordypning har hjulpet dem til å skaffe lære plass er veldig stor, og også her er det stor variasjon mellom utdanningsprogram innen fylker. Samtidig så er det også noen fylker som har relativt lite variasjon mellom lærlingenes oppfattelse av prosjekt til fordypning, og dette gjelder Oppland, Vestfold og Akershus i den høyre enden av figuren, altså der det er mest positive svar fra lærlingene i helse- og oppvekstfag. Samme mønster finner vi også i Akershus og Telemark.

5.4 Veien videre – utdanning eller jobb

I avsnitt 3.24 ble lærlingenes svar på spørsmål om veien videre etter læretiden presentert. 96,3 prosent svarte at de kom til å fullføre læretiden, og her er det kun små forskjeller mellom utdanningsprogrammene. Sett under ett svarte 50,2 prosent at de kommer til å ta mer utdanning i tillegg til fagutdanningen, mens 41,1 prosent svarte at de ikke vet om de kommer til å ta mer utdanning. På dette spørsmålet er det større variasjoner mellom utdanningsprogrammene, slik det fremkommer i figur 5.7.

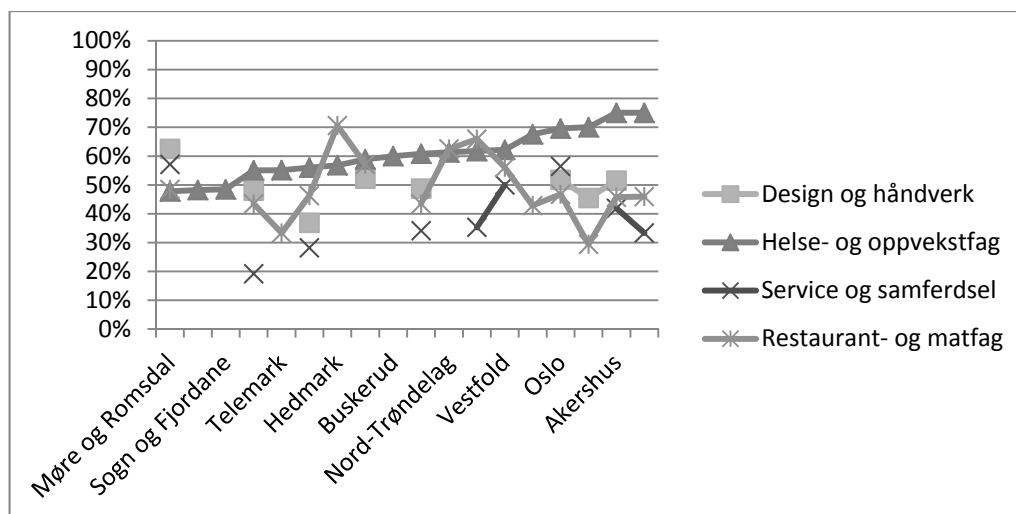
81,3 prosent kunne tenke seg å fortsette på arbeidsplassen etter fagbrevet dersom de får muligheten til det, og dette er en økning på omtrent 8 prosentpoeng fra 2013. Ellers er det ingen signifikante endringer fra 2013 til 2014.



Figur 5.7. Planer om mer utdanning etter utdanningsprogram (frekvens).

Det er særlig innen helse- og oppvekstfag det er mange med planer om videreutdanning, mens design og håndverk, medier og kommunikasjon og restaurant- og matfag har betraktelig færre med konkrete planer om videreutdanning. Til gjengjeld er andelen som ikke vet nokså stor i disse utdanningsprogrammene.

I figur 5.7 har vi igjen sett på den fylkesvise variasjonen, og denne gang i andelen som svarer ja på spørsmålet om de ønsker å ta videreutdanning. Det er igjen svært stor variasjon mellom fylker, for eksempel er det 48 prosent av lærlingene i helse-oppvekstfag i Møre og Romsdal som svarer ja, mens det er 75 prosent i Troms og Akershus. Enda større variasjoner er det i design og håndverk, der 15 % i Aust-Agder svarer ja, mens 62,5 prosent i Møre og Romsdal svarer ja.

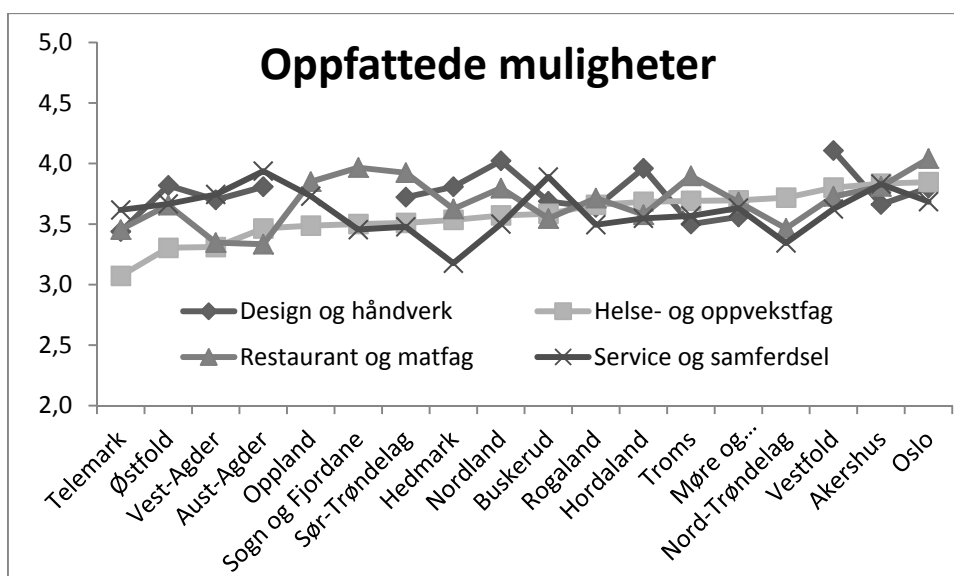


Figur 5.8 Andel som planlegger å ta mer utdanning, etter fylke og utvalgte utdanningsprogrammer. Kun fylker med mer enn 10 respondenter

5.5 Oppfattede muligheter

Det siste temaet i Lærlingundersøkelsen 2014 som kan si direkte noe om forholdet mellom utdanningen og arbeidslivet etterpå er spørsmålene som omhandler oppfattede muligheter i faget. Spørsmålene er om de tror det vil være lett å få jobb med det fagbrevet/svennebrevet de tar, og om de mener det er gode fremtidsutsikter i bransjen. Analysene i avsnitt 3.23 viste at lærlingene i medier og kommunikasjon hadde det mest negative synet på fremtiden, og disse skilte seg ut som markant mer negative enn lærlinger på alle andre utdanningsprogram. Lærlingene på helse- og oppvekstfag var også mer negative enn gjennomsnittet, mens lærlingene på restaurant- og matfag lå ganske midt på treet, og lærlingene på design og håndverk var mer positive.

Den fylkevisе variasjonen (figur 5.9) viser igjen at det er store variasjoner mellom og innen fylker. Samtidig er det også en tendens til at lærlingene i Oslo, Vestfold og Akershus er mest positive til sine fremtidige muligheter, mens det er noe mer spredning i hvilke fylker som har lærlinger med mer negative oppfatning av mulighetene i de forskjellige utdanningsprogrammene.



Figur 5.9 Oppfattede muligheter (gjennomsnitt) og utvalgte utdanningsprogrammer. Kun fylker med mer enn 10 respondenter

5.6 Kort sammenfatning

Formålet med dette dypdykket har vært å se nærmere på de fire utdanningsprogrammene service og samferdsel, design og håndverk, restaurant- og matfag og helse- og oppvekstfag, da disse antas å ha utfordringer med koblingen mellom utdanning og arbeidsmarked. Resultatene viser at det ikke er slik at disse fire gruppene kommer konsekvent dårligst ut hvis vi ser på lærlingenes oppfatning av utdanningens kvalitet sett opp mot arbeidsmarkedets behov, lærlingenes motivasjon, vurderingen av prosjekt til fordypning og vurdering av egne fremtidsutsikter. Lærlingene i helse- og oppvekstfag skiller seg ut ved å være av de mest positive, samtidig som de også er de som i størst grad planlegger å ta videre utdanning. Det er også verdt å legge merke til at disse fire utdanningsprogrammene har den mest positive oppfatningen av skolen som forberedelse med tanke på kvaliteten i opplæringen.

Vi har også forsøkt å bryte opp svarene etter fylke, og resultatene fra disse analysene må tas med et visst forbehold på grunn av et lavt antall respondenter per utdanningsprogram per fylke. Vi har satt en nedre grense på 10 respondenter for å presentere tallene per fylke, men dette er ikke et særlig strengt krav. De fylkesvise analysene viser store regionale og fylkesvise variasjoner mellom og innen utdanningsprogram. Dette peker selvsagt mot betydningen de forskjellige regionale arbeidsmarkedene har for fagopplæringen, og også den ulike utviklingen det har vært i de forskjellige fylkene, for eksempel hvilken rolle fylkeskommunene har spilt (se blant annet Høst, Skålholt, Reiling, & Gjerustad, 2014). Det vil være svært interessant å gå videre med dette temaet for eksempel på utvalgte fylker, og koblet opp med andre datakilder som Lærebedriftsundersøkelsen. Lærlingundersøkelsen egner seg først og

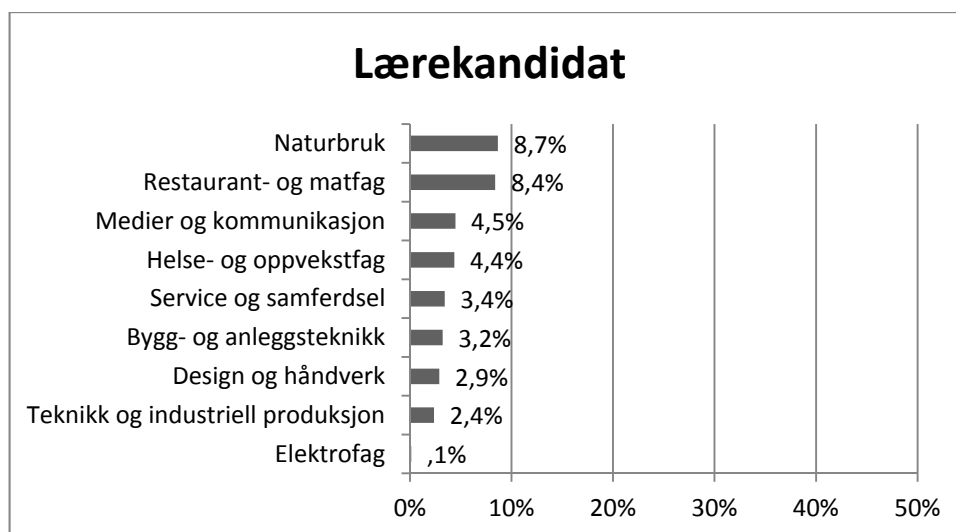
fremst som en grov kartlegging (gitt den relativt lave svarprosenten blant lærlingene), og som et oppslag for videre forskning og utvikling.

6. Lærekandidater

Det tredje området som skulle studeres nærmere i denne rapporten var om lærekandidatene skilte seg ut fra lærlingene i Lærlingundersøkelsen.

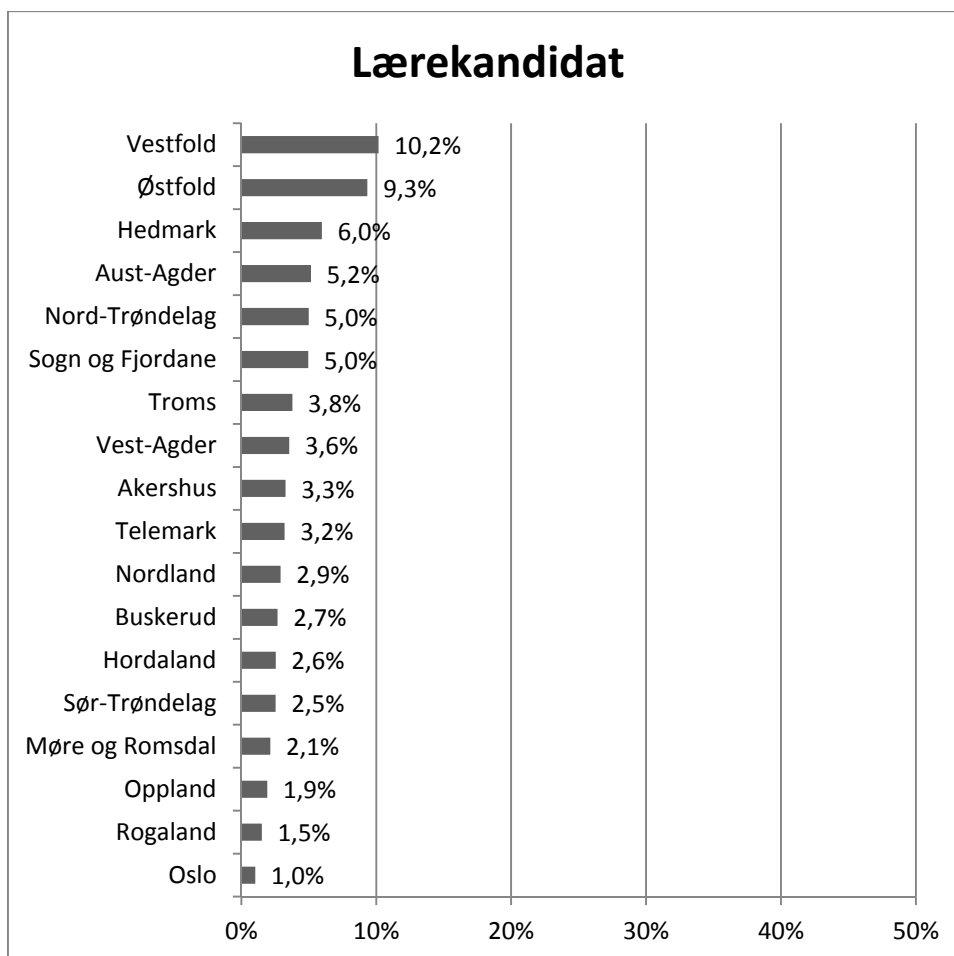
Lærekandidatordningen er etablert som et alternativ til lærlingordningen, og leder fram til kompetansebevis, ikke fagbrev eller svennebrev. Det er altså en grunnkompetanse som kan bygges videre til en yrkeskompetanse, og er ment som et alternativ for de som vil ha vanskeligheter med å fullføre et fag- eller svennebrev. Undersøkelser har vist at lærekandidatordningen er med på å styrke arbeidsmarkedstilknytningen og gjør det lettere å få jobb for de som har bestått kompetanseprøve (Markussen, 2014)

Totalt var det som nevnt 374 lærekandidater som svarte på Lærlingundersøkelsen 2014, og i figuren nedenfor ser vi fordelingen på utdanningsprogrammene.



Figur 6.1 Lærekandidater etter utdanningsprogram i Lærlingundersøkelsen (frekvens)

Det er klare variasjoner mellom utdanningsprogrammene, og det er flest lærekandidater innen naturbruk og færrest innen elektrofag i Lærlingundersøkelsen. I figur 6.1 er andelen lærekandidater per fylke av totalt antall lærlinger og lærekandidater presentert.



Figur 6.2 Lærekandidater etter fylke i Lærlingundersøkelsen (andel)

Det er også store variasjoner mellom fylker i hvor stor andelen lærekandidater er. Det er klart flest i Vestfold og Østfold, og færrest i Rogaland og Oslo. Tallene stemmer godt med fordelingen på nasjonalt nivå de siste årene, slik det blant annet presenteres i Utdanningsspeilet⁹, mens andelen per utdanningsprogram¹⁰ viser noe større avvik. Om dette skyldes endringer fra 2013 til 2014 eller skjevheter i utvalget vet vi ikke. Tallene må dermed fortolkes med noe forbehold om dette.

I hele denne rapporten har lærekandidater blitt sammenlignet med lærlinger på de forskjellige målene presentert i kapittel 3. Lærekandidatene er altså trukket fram kontinuerlig i undersøkelsene, og en del forskjeller har kommet fram.

⁹<http://utdanningsspeilet.udir.no/figurer/figur-7-15-andel-laerekandidater-av-totalt-antall-laerlinger-og-laerekandidater-fordelt-pa-fylke-per-1-oktober-2013-prosent/>

¹⁰<http://utdanningsspeilet.udir.no/figurer/figur-7-14-laerekandidater-fordelt-pa-utdanningsprogram-per-1-oktober-2012-og-2013-antall/>

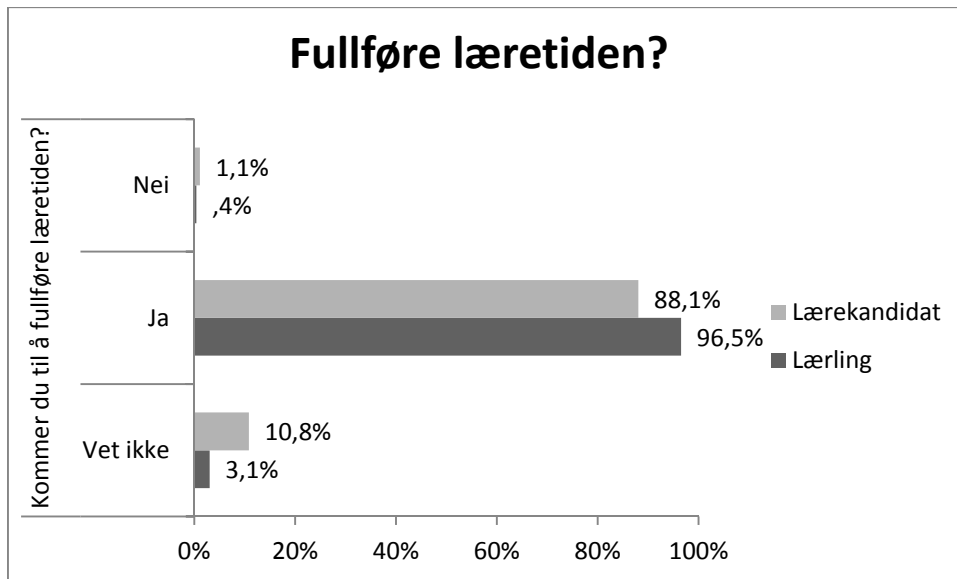
Det er særlig på to områder lærekandidatene skiller seg fra lærlingene. Det ene kan sies å ha med arbeidsoppgavene og gjøre, mens det andre har med framtidsutsikter å gjøre, og planer for veien videre.

Når det gjelder arbeidsoppgaver sier om lag halvparten av lærlingene at de nokså ofte eller svært ofte eller alltid gjør mange enkle rutineoppgaver, og jobber mye for seg selv. Andelen lærekandidater som gjør mange enkle rutineoppgaver er høyere, over 60 prosent, mens andelen lærekandidater som jobber mye for seg selv er noe lavere. Det er også en klart mindre andel lærekandidater som oppgir å ha vanskelige arbeidsoppgaver (om lag 10 prosent) enn det er blant lærlingene (i underkant av 20 prosent). Utover dette er de få forskjeller mellom lærlinger og lærekandidater på påstander som omhandler opplevelse av arbeidshverdagen. Nærmere åtte av ti av begge grupper oppgir at de opplever områdene som er presentert som et problem, men andelen som har sagt fra til arbeidsgiveren om at de opplever problemer er forskjellig i de to gruppene: 30 prosent av lærlingene har ikke gitt beskjed, mens bare 18 prosent av lærekandidatene har gitt beskjed. Analysene viser dermed at lærlinger og lærekandidater har en annen opplevelse av arbeidsdagen, og dette gjenspeiler seg også på spørsmålene knyttet mer direkte til læring på arbeidsplassen. Lærekandidatene opplever lavere læringskrav enn lærlingene, mens lærlingene opplever høyere læringsmuligheter enn lærekandidatene. Lærlingene har også høyere innsats enn lærekandidatene, og høyere mestring.

Til sammen peker resultatene på at lærekandidatene møter en annen arbeidshverdag, med lavere krav, færre læringsmuligheter, lavere mestring og lavere innsats, samtidig som de ikke ser på dette som noe problem. Dette peker mot at opplærings situasjonen for lærekandidatene, som skal være mer tilrettelagt for de som ikke ønsker eller ser for seg at de klarer å gjennomføre fag- eller svennebrev, fungerer ganske godt og etter hensikten.

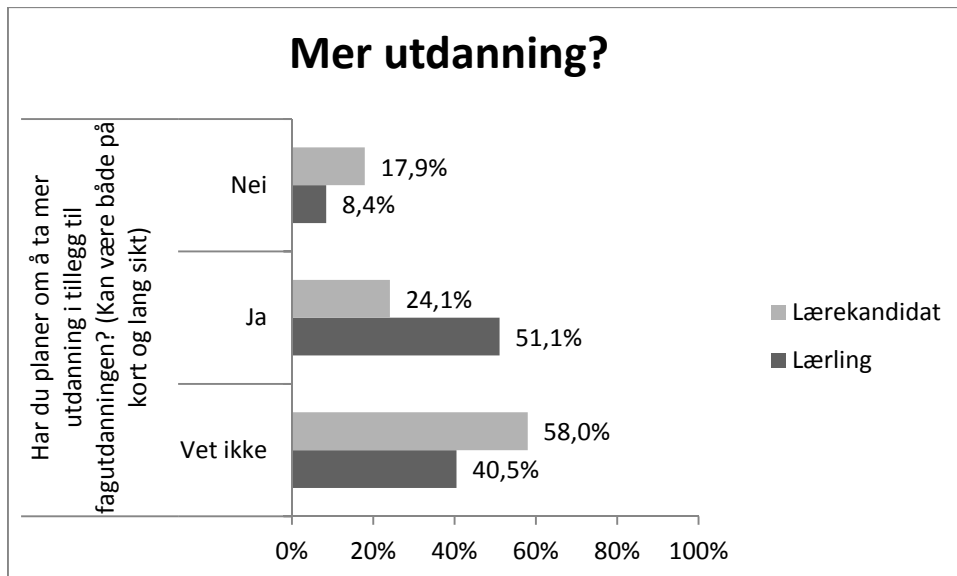
Et annet spørsmål er hva slags fremtidsutsikter lærekandidatene ser for seg. I analysene i kapittel 3 ble ikke forskjellene mellom lærlinger og lærekandidater presentert på spørsmål om veien videre, da spørsmålene har en noe annen form enn mange av de andre. Det skal også legges til at mange av spørsmålene har en ordlyd som kanskje gjør de vanskeligere å svare på for lærekandidatene, da begrepsbruken kun tar hensyn til lærlingene. Forskjellene mellom lærlingers og lærekandidaters fremtidsplaner presenteres derfor nærmere her.

I figur 6.3 kommer det fram at andelen som planlegger å fullføre læretiden er noe lavere blant lærekandidatene enn lærlingene, og at det er en større andel lærekandidater som ikke vet om de vil fullføre.

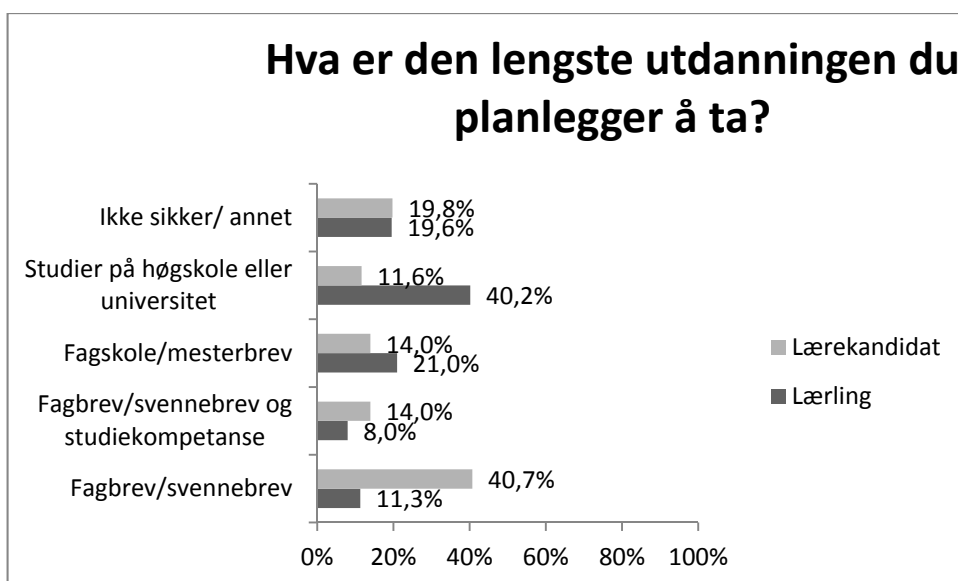


Figur 6.3 Kommer du til å fullføre læretiden, fordelt på lærlinger og lærekandidater (andel)

Det er også en høyere andel lærlinger som planlegger å ta videre utdanning enn det er blant lærekandidatene (henholdsvis 51 og 24 prosent) (figur 6.4), og ambisjonene om å ta utdanning videre på universitet eller høyskole er størst hos lærlinger (40 prosent oppgir dette, mot 11 prosent av lærlingene) (figur 6.5).



Figur 6.4 Har du planer om å ta mer utdanning, fordelt på lærlinger og lærekandidater (Andel)



Figur 6.5 Hva er den lengste utdanningen du planlegger å ta, fordelt på lærlinger og lærekandidater (Andel)

Andelen som planlegger å ende opp med fagbrev eller svennebrev er også klart høyest blant lærekandidatene (40 prosent) enn blant lærlingene (11 prosent). På mange måter virker det som om lærekandidatene dermed har et lavere ambisjonsnivå enn lærlingene, og at dette gjenspeiler seg både i deres oppfattelse av arbeidshverdagen og i framtidsutsiktene. Samtidig kommer det også frem at lærekandidatene opplever noe større usikkerhet om sine fremtidige planer (figur 6.6), i det at 35 prosent av lærekandidatene er usikre eller ikke har avgjort hva de skal gjøre rett etter læretiden, mens dette bare gjelder 20 prosent av lærlingene.



Figur 6.6 Hva vil du helst gjøre rett etter læretiden, fordelt på lærlinger og lærekandidater (Andel)

Når det gjelder det å få informasjon om mulighetene opplæringsløpet gir, hor lett de tror det vil være å få jobb med den utdannelsen de tar, fremtidsutsiktene i bransjen de er i og ønske om å fortsette på den arbeidsplassen de er tilknyttet nå, så er det ingen forskjeller mellom lærlinger og lærekandidater.

LITTERATUR

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2 utg. New York: Psychology Press.
- Hoem, J. (2008). The reporting of statistical significance in scientific journals. *Demographic Research*, 18: 437-442.
- Høst, H., Skålholt, A., Reiling, R. B., og Gjerustad, C. (2014). Opplæringskontorene i fag- og yrkesopplæringen - avgjørende bindeledd eller institusjon utenfor kontroll? NIFU rapport 51/2014.
- Kvale, S. (2001). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Markussen, E. (2014). Jobb å få? Om overgang til arbeid for personer som har vært i løp mot planlagt grunnkompetanse i Akershus i årene 2009-2012. NIFU-rapport 19-2014.
- Meld. St. nr. 20 (2012-2013). *På rett vei. Kvalitet og mangfold i fellesskolen*. NOU 2008: 18 (2008). *Fagopplæring for framtida*.
- Nyen, T., Næss, T., Skålholt, A. og Hagen Tønder, A. (2011). *På veien til fagbrev. Analyser av Lærlingundersøkelsen*. Oslo: Fafo.
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Rubin, A. (1985). Significance testing with population-data. *Social Service Review*, 59: 518- 520.
- Wendelborg, C., Thorshaug, K., Paulsen, V. og Garvik, M. (2014) *Lærlingundersøkelsen. Analyse av Lærlingundersøkelsen høsten 2013* Trondheim: NTNU Samfunnsforskning AS
- Wendelborg, C., Torshaug, K. og Paulsen, V. (2013) *Lærlingundersøkelsen 2013*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning AS

Vedlegg: Regresjonsanalyser for avsnitt 4.7.

Faglig trivsel

	Ikke standardiserte koeff.	Std. Error	Standardiserte koeff.	t	sig.
Konstant	4,281	0,048		89,775	0
Opplæringskontor - vet ikke	-0,128	0,051	-0,061	-2,537	0,011
Opplæringskontor - nei	0,078	0,045	0,041	1,707	0,088
Lærekandidat	0,058	0,063	0,012	0,917	0,359
Kjønn	0,015	0,028	0,01	0,548	0,583
Alder	-0,018	0,019	-0,012	-0,948	0,343
6-20 ansatte	-0,054	0,033	-0,035	-1,617	0,106
21-100 ansatte	-0,066	0,034	-0,044	-1,948	0,051
Over 100 ansatte	0,041	0,036	0,025	1,154	0,248
Bygg og anlegg	-0,022	0,03	-0,011	-0,728	0,467
Design og håndverk	0,041	0,056	0,011	0,734	0,463
Elektrofag	-0,036	0,026	-0,023	-1,412	0,158
Helse- og oppvekstfag	0,086	0,036	0,044	2,377	0,017
Medier og kommunikasjon	-0,125	0,115	-0,014	-1,091	0,275
Naturbruk	0,124	0,07	0,023	1,776	0,076
Restaurant og matfag	-0,093	0,048	-0,027	-1,925	0,054
Service og samferdsel	-0,022	0,041	-0,008	-0,546	0,585
Østfold	0,075	0,05	0,021	1,501	0,133
Akershus	-0,086	0,042	-0,03	-2,033	0,042
Oslo	-0,066	0,039	-0,025	-1,662	0,097
Hedmark	0,1	0,063	0,022	1,591	0,112
Oppland	0,062	0,056	0,015	1,096	0,273
Buskerud	0,066	0,052	0,018	1,264	0,206
Vestfold	0,042	0,053	0,011	0,792	0,428
Telemark	0,002	0,044	0,001	0,052	0,958
Aust-Agder	0,049	0,061	0,011	0,799	0,424
Vest-Agder	0,042	0,043	0,014	0,985	0,325
Hordaland	-0,019	0,037	-0,008	-0,524	0,6
Sogn og Fjordane	-0,102	0,056	-0,025	-1,8	0,072
Møre og Romsdal	-0,015	0,045	-0,005	-0,336	0,737
Sør-Trøndelag	0,1	0,042	0,035	2,374	0,018
Nord-Trøndelag	0,077	0,057	0,018	1,346	0,178
Nordland	0,055	0,044	0,018	1,243	0,214
Troms	-0,055	0,052	-0,015	-1,064	0,287

R: 0,124, r^2 : 0,01

Læringskrav

	Ikke standardiserte koeff.	Std. Error	Standardiserte koeff.	t	sig.
Konstant	4,037	0,049		83,002	0
Opplæringskontor - vet ikke	-0,147	0,052	-0,069	-2,854	0,004
Opplæringskontor - nei	0,081	0,046	0,042	1,749	0,08
Lærekandidat	-0,065	0,064	-0,013	-1,017	0,309
Kjønn	0,047	0,029	0,029	1,629	0,103
Alder	-0,026	0,019	-0,018	-1,401	0,161
6-20 ansatte	-0,003	0,034	-0,002	-0,077	0,939
21-100 ansatte	-0,035	0,034	-0,023	-1,026	0,305
Over 100 ansatte	0,087	0,036	0,052	2,393	0,017
Bygg og anlegg	-0,047	0,031	-0,023	-1,512	0,13
Design og håndverk	0,054	0,057	0,014	0,945	0,345
Elektrofag	-0,106	0,026	-0,065	-4,031	0
Helse- og oppvekstfag	-0,052	0,037	-0,026	-1,402	0,161
Medier og kommunikasjon	-0,08	0,117	-0,009	-0,684	0,494
Naturbruk	-0,044	0,071	-0,008	-0,624	0,533
Restaurant og matfag	-0,216	0,049	-0,061	-4,393	0
Service og samferdsel	-0,248	0,042	-0,085	-5,954	0
Østfold	0,047	0,051	0,013	0,917	0,359
Akershus	0,01	0,043	0,003	0,233	0,815
Oslo	-0,017	0,04	-0,006	-0,419	0,675
Hedmark	0,061	0,064	0,013	0,952	0,341
Oppland	-0,042	0,058	-0,01	-0,725	0,468
Buskerud	-0,124	0,053	-0,032	-2,33	0,02
Vestfold	0,006	0,054	0,002	0,109	0,913
Telemark	-0,027	0,045	-0,009	-0,599	0,549
Aust-Agder	-0,038	0,063	-0,008	-0,605	0,545
Vest-Agder	-0,063	0,044	-0,021	-1,44	0,15
Hordaland	-0,029	0,038	-0,012	-0,782	0,434
Sogn og Fjordane	-0,069	0,058	-0,016	-1,192	0,233
Møre og Romsdal	0	0,045	0	0,008	0,993
Sør-Trøndelag	-0,003	0,043	-0,001	-0,07	0,944
Nord-Trøndelag	0,031	0,058	0,007	0,533	0,594
Nordland	0,036	0,045	0,012	0,806	0,42
Troms	0,076	0,053	0,02	1,452	0,147

R: 0,142, r^2 : 0,015

Innsats

	Ikke standardiserte koeff.	Std. Error	Standardiserte koeff.	t	sig.
Konstant	4,317	0,031		138,837	0
Opplæringskontor - vet ikke	-0,072	0,033	-0,052	-2,17	0,03
Opplæringskontor - nei	0,015	0,03	0,012	0,513	0,608
Lærekandidat	-0,1	0,041	-0,031	-2,433	0,015
Kjønn	-0,066	0,018	-0,063	-3,604	0
Alder	0,039	0,012	0,042	3,266	0,001
6-20 ansatte	0,03	0,022	0,03	1,396	0,163
21-100 ansatte	0,076	0,022	0,077	3,463	0,001
Over 100 ansatte	0,116	0,023	0,107	5,016	0
Bygg og anlegg	-0,079	0,02	-0,061	-4,004	0
Design og håndverk	0,127	0,037	0,051	3,459	0,001
Elektrofag	-0,044	0,017	-0,042	-2,631	0,009
Helse- og oppvekstfag	0,093	0,024	0,072	3,926	0
Medier og kommunikasjon	0,058	0,075	0,01	0,782	0,434
Naturbruk	0,047	0,045	0,014	1,039	0,299
Restaurant og matfag	-0,061	0,031	-0,027	-1,936	0,053
Service og samferdsel	0,046	0,027	0,025	1,732	0,083
Østfold	0,027	0,033	0,012	0,827	0,408
Akershus	-0,009	0,028	-0,004	-0,308	0,758
Oslo	-0,069	0,026	-0,04	-2,693	0,007
Hedmark	0,016	0,041	0,005	0,399	0,69
Oppland	0,048	0,037	0,018	1,298	0,194
Buskerud	0,022	0,034	0,009	0,642	0,521
Vestfold	0,044	0,034	0,018	1,297	0,195
Telemark	-0,069	0,029	-0,035	-2,429	0,015
Aust-Agder	-0,009	0,04	-0,003	-0,221	0,825
Vest-Agder	0,061	0,028	0,031	2,184	0,029
Hordaland	-0,02	0,024	-0,013	-0,829	0,407
Sogn og Fjordane	-0,084	0,037	-0,031	-2,287	0,022
Møre og Romsdal	-0,018	0,029	-0,009	-0,633	0,527
Sør-Trøndelag	0,026	0,028	0,014	0,96	0,337
Nord-Trøndelag	0,03	0,037	0,011	0,803	0,422
Nordland	-0,006	0,029	-0,003	-0,21	0,833
Troms	0,003	0,034	0,001	0,082	0,935

R: 0,215 r^2 : 0,041

Mestring

	Ikke standardiserte koeff.	Std. Error	Standardiserte koeff.	t	sig.
Konstant	4,134	0,038		107,514	0
Opplæringskontor - vet ikke	-0,129	0,041	-0,076	-3,157	0,002
Opplæringskontor - nei	0,076	0,037	0,05	2,063	0,039
Lærekandidat	-0,061	0,051	-0,015	-1,203	0,229
Kjønn	-0,016	0,023	-0,012	-0,686	0,493
Alder	0,032	0,015	0,028	2,164	0,031
6-20 ansatte	0,007	0,027	0,006	0,261	0,794
21-100 ansatte	0,038	0,027	0,031	1,388	0,165
Over 100 ansatte	0,094	0,029	0,071	3,284	0,001
Bygg og anlegg	-0,012	0,024	-0,007	-0,476	0,634
Design og håndverk	0,129	0,045	0,042	2,839	0,005
Elektrofag	0,016	0,021	0,013	0,785	0,432
Helse- og oppvekstfag	0,129	0,029	0,082	4,404	0
Medier og kommunikasjon	0,012	0,092	0,002	0,128	0,898
Naturbruk	0,13	0,056	0,031	2,32	0,02
Restaurant og matfag	-0,056	0,039	-0,02	-1,43	0,153
Service og samferdsel	0,148	0,033	0,065	4,508	0
Østfold	0,074	0,041	0,026	1,836	0,066
Akershus	0,067	0,034	0,029	1,962	0,05
Oslo	-0,015	0,032	-0,007	-0,485	0,627
Hedmark	0,056	0,051	0,015	1,106	0,269
Oppland	0,036	0,046	0,011	0,781	0,435
Buskerud	0,084	0,042	0,028	1,997	0,046
Vestfold	0,034	0,042	0,011	0,804	0,421
Telemark	-0,055	0,035	-0,023	-1,559	0,119
Aust-Agder	-0,022	0,049	-0,006	-0,435	0,664
Vest-Agder	0,063	0,035	0,027	1,827	0,068
Hordaland	-0,03	0,03	-0,016	-1,025	0,305
Sogn og Fjordane	-0,039	0,046	-0,012	-0,847	0,397
Møre og Romsdal	-0,006	0,036	-0,002	-0,156	0,876
Sør-Trøndelag	0,057	0,034	0,025	1,677	0,093
Nord-Trøndelag	0,094	0,046	0,028	2,038	0,042
Nordland	0,05	0,035	0,021	1,412	0,158
Troms	0,034	0,042	0,011	0,822	0,411

R: 0,155 r^2 : 0,019

Medvirkning

	Ikke standardiserte koeff.	Std. Error	Standardiserte koeff.	t	sig.
Konstant	3,695	0,057		64,839	0
Opplæringskontor - vet ikke	-0,15	0,06	-0,059	-2,483	0,013
Opplæringskontor - nei	0,055	0,054	0,024	1,01	0,312
Lærekandidat	0,056	0,075	0,009	0,747	0,455
Kjønn	0,003	0,034	0,002	0,097	0,922
Alder	-0,025	0,022	-0,014	-1,13	0,259
6-20 ansatte	-0,102	0,04	-0,054	-2,546	0,011
21-100 ansatte	-0,098	0,04	-0,054	-2,434	0,015
Over 100 ansatte	-0,003	0,043	-0,001	-0,061	0,951
Bygg og anlegg	-0,126	0,036	-0,053	-3,507	0
Design og håndverk	0,327	0,067	0,072	4,877	0
Elektrofag	-0,11	0,031	-0,057	-3,559	0
Helse- og oppvekstfag	0,409	0,043	0,173	9,432	0
Medier og kommunikasjon	0,138	0,137	0,013	1,005	0,315
Naturbruk	0,055	0,083	0,009	0,665	0,506
Restaurant og matfag	-0,112	0,058	-0,027	-1,946	0,052
Service og samferdsel	0,096	0,049	0,028	1,977	0,048
Østfold	0,036	0,06	0,008	0,596	0,552
Akershus	-0,06	0,051	-0,017	-1,177	0,239
Oslo	-0,027	0,047	-0,009	-0,575	0,565
Hedmark	0,028	0,075	0,005	0,377	0,706
Oppland	0,027	0,067	0,005	0,393	0,694
Buskerud	0,064	0,062	0,014	1,028	0,304
Vestfold	0,088	0,063	0,019	1,397	0,162
Telemark	-0,032	0,052	-0,009	-0,619	0,536
Aust-Agder	0,05	0,073	0,009	0,678	0,498
Vest-Agder	0,008	0,051	0,002	0,16	0,873
Hordaland	0,076	0,044	0,026	1,724	0,085
Sogn og Fjordane	-0,056	0,067	-0,011	-0,831	0,406
Møre og Romsdal	0,022	0,053	0,006	0,419	0,675
Sør-Trøndelag	0,062	0,051	0,018	1,235	0,217
Nord-Trøndelag	0,086	0,068	0,017	1,263	0,207
Nordland	0,069	0,052	0,019	1,312	0,189
Troms	0,084	0,062	0,019	1,368	0,171

R: 0,231 R^2 : 0,048

Kunnskap om fagprøven

	Ikke standardiserte koeff.	Std. Error	Standardiserte koeff.	t	sig.
Konstant	3,353	0,054		61,62	0
Opplæringskontor - vet ikke	-0,211	0,058	-0,088	-3,654	0
Opplæringskontor - nei	0,102	0,052	0,047	1,964	0,05
Lærekandidat	-0,37	0,072	-0,066	-5,147	0
Kjønn	0,069	0,032	0,038	2,131	0,033
Alder	0,099	0,021	0,06	4,707	0
6-20 ansatte	0,048	0,038	0,027	1,263	0,207
21-100 ansatte	0,073	0,039	0,043	1,905	0,057
Over 100 ansatte	0,137	0,041	0,073	3,366	0,001
Bygg og anlegg	-0,007	0,034	-0,003	-0,192	0,848
Design og håndverk	0,278	0,064	0,065	4,335	0
Elektrofag	0,074	0,029	0,04	2,515	0,012
Helse- og oppvekstfag	0,144	0,041	0,065	3,483	0
Medier og kommunikasjon	-0,068	0,131	-0,007	-0,518	0,605
Naturbruk	-0,032	0,08	-0,005	-0,408	0,683
Restaurant og matfag	0,119	0,055	0,03	2,17	0,03
Service og samferdsel	-0,113	0,047	-0,035	-2,419	0,016
Østfold	0,089	0,057	0,022	1,544	0,123
Akershus	0,03	0,048	0,009	0,625	0,532
Oslo	-0,036	0,045	-0,012	-0,808	0,419
Hedmark	0,042	0,072	0,008	0,584	0,56
Oppland	0,007	0,064	0,001	0,106	0,916
Buskerud	0,105	0,06	0,024	1,765	0,078
Vestfold	-0,098	0,06	-0,023	-1,64	0,101
Telemark	-0,085	0,05	-0,025	-1,698	0,09
Aust-Agder	-0,024	0,07	-0,005	-0,347	0,729
Vest-Agder	0,027	0,049	0,008	0,543	0,587
Hordaland	-0,023	0,042	-0,008	-0,547	0,584
Sogn og Fjordane	-0,06	0,064	-0,013	-0,93	0,353
Møre og Romsdal	-0,092	0,051	-0,026	-1,805	0,071
Sør-Trøndelag	0,053	0,048	0,016	1,088	0,277
Nord-Trøndelag	0,107	0,065	0,023	1,649	0,099
Nordland	0,005	0,05	0,001	0,09	0,928
Troms	-0,104	0,059	-0,025	-1,767	0,077

R: 0,163 r^2 : 0,021

Utstyr

	Ikke standardiserte koeff.	Std. Error	Standardiserte koeff.	t	sig.
Konstant	4,424	0,041		106,707	0
Opplæringskontor - vet ikke	-0,108	0,044	-0,059	-2,448	0,014
Opplæringskontor - nei	0,061	0,039	0,037	1,542	0,123
Lærekandidat	0,037	0,055	0,009	0,673	0,501
Kjønn	0	0,025	0	-0,019	0,985
Alder	-0,043	0,016	-0,034	-2,669	0,008
6-20 ansatte	-0,043	0,029	-0,032	-1,488	0,137
21-100 ansatte	-0,074	0,029	-0,057	-2,517	0,012
Over 100 ansatte	0,012	0,031	0,008	0,382	0,703
Bygg og anlegg	-0,085	0,026	-0,05	-3,252	0,001
Design og håndverk	0,089	0,049	0,027	1,818	0,069
Elektrofag	-0,112	0,022	-0,08	-4,978	0
Helse- og oppvekstfag	-0,128	0,032	-0,076	-4,049	0
Medier og kommunikasjon	-0,051	0,1	-0,007	-0,508	0,611
Naturbruk	-0,02	0,061	-0,004	-0,334	0,738
Restaurant og matfag	-0,027	0,042	-0,009	-0,655	0,512
Service og samferdsel	-0,007	0,035	-0,003	-0,208	0,835
Østfold	0,006	0,044	0,002	0,14	0,888
Akershus	-0,022	0,037	-0,009	-0,592	0,554
Oslo	-0,013	0,034	-0,006	-0,371	0,711
Hedmark	0,015	0,055	0,004	0,273	0,785
Oppland	-0,016	0,049	-0,005	-0,329	0,742
Buskerud	0,035	0,045	0,011	0,769	0,442
Vestfold	0,041	0,046	0,013	0,895	0,371
Telemark	0,026	0,038	0,01	0,692	0,489
Aust-Agder	-0,056	0,053	-0,014	-1,045	0,296
Vest-Agder	-0,036	0,037	-0,014	-0,955	0,339
Hordaland	-0,027	0,032	-0,013	-0,841	0,4
Sogn og Fjordane	-0,045	0,049	-0,013	-0,919	0,358
Møre og Romsdal	0,063	0,039	0,023	1,615	0,106
Sør-Trøndelag	0,028	0,037	0,011	0,751	0,453
Nord-Trøndelag	-0,01	0,049	-0,003	-0,198	0,843
Nordland	0,062	0,038	0,024	1,634	0,102
Troms	0,044	0,045	0,014	0,974	0,33
Troms	-0,104	0,059	-0,025	-1,767	0,077

R: 0,140 r^2 : 0,02

ISBN: 978-82-7570-419-9 (web)
ISBN: 978-82-7570-418-2 (trykk)

Dragvoll allé 38 B
7491 Trondheim
Norge

Tel: 73 59 63 00
Web: www.samforsk.no

 **NTNU**
Samfunnsforskning