



Fagopplæring eller statlig utdanning i arbeidslivet?

Om lærefagene IKT Service og Kontor- og administrasjon

Håkon Høst
Kaja Reegård

Rapport 2015:40

Fagopplæring eller statlig utdanning i arbeidslivet?

Om lærefagene IKT Service og Kontor- og administrasjon

Håkon Høst
Kaja Reegård

Rapport 2015:40

Rapport	2015:40
Utgitt av Adresse	Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning Postboks 2815 Tøyen, 0608 Oslo. Besøksadresse: Økernveien 9, 0653 Oslo.
Prosjektnr.	12820487
Oppdragsgiver Adresse	Utdanningsdirektoratet Postboks 9359 Grønland, NO-0135 Oslo
Trykk	Link Grafisk
ISBN ISSN	978-82-327-0155-1 1892-2597 (online)

www.nifu.no

Forord

Denne rapporten representerer andre del av prosjektet «Kunnskapsoversikt med utdypende analyser som grunnlag for gjennomgang av tilbudsstrukturen i fag- og yrkesopplæringen». Rapporten tar for seg Kontor- og administrasjonsfaget og IKT Servicefaget, vinklet særlig mot disse fagenes forankring i arbeidslivet.

Kaja Reegård, Fafo, har skrevet kapitlet om Kontor- og administrasjonsfaget, mens Håkon Høst, NIFU, har skrevet kapitlet om IKT Servicefaget og i tillegg er hovedansvarlig for rapporten og prosjektet. Anna Hagen Tønder, Fafo og Asgeir Skålholt, NIFU har bidratt med viktige kvantitative data og sammenstillinger.

Vi takker ressurspersoner, representanter for bedrifter, skoler og organisasjoner som velvillig har stilt opp som informanter for prosjektet, enkelte også som aktive kommentatorer på deler av teksten. Vi takker også Jens Grøgaard for nyttige kommentarer på utkast til rapport.

Til tross for at vi trukket mye på andres ekspertise, står forfatterne selvsagt ansvarlige for eventuelle svakheter i fremstillingen og analysen.

Oslo, 17. desember 2015

Sveinung Skule
Direktør

Vibeke Opheim
Forskningsleder

Innhold

Sammendrag.....	7
1 Introduksjon, problemstillinger og bakgrunn	13
1.1 Bakgrunn: Fagopplæringen og handel- og kontortradisjonen.....	14
2 Perspektiv: Hva skal til for at nye fag lykkes?	17
3 Metode og data	20
4 IKT Servicefaget	23
4.1 Om bakgrunnen for faget.....	23
4.2 Hvilke deler av arbeidslivet skal IKT-faget rettes mot?.....	24
4.3 IKT-fag i tilbudsstrukturen.....	25
4.4 Likheter og forskjeller mellom de ulike læreplaner for IKT.....	26
4.5 Uenighet om eierskap bremser omstilling	27
4.6 Søkere og inntatte gjennom fagets 15 første år	28
4.7 Fordeling på sektorer og bransjer	32
4.8 Begrunnelser for å ta inn lærlinger	33
4.9 Fra opplæring til arbeid: Rekrutteringsmønstre og stillinger	35
4.10 Hvem konkurrerer lærlingene med?	40
5 Kontor- og administrasjonsfaget.....	43
5.1 Om bakgrunnen for faget.....	43
5.2 Utvikling i søkere og inntatte	43
5.3 Geografisk fordeling av lærekontrakter	45
5.4 Fordeling på sektorer og bransjer	47
5.5 Strukturelle endringer i arbeidsområdet	48
5.6 Begrunnelser for å ta inn lærlinger	50
5.7 Fra opplæring til arbeid: Rekrutteringsmønstre og stillinger	50
5.8 Hvem konkurrerer lærlingene med?	53
5.9 Fra opplæring til videre utdanning	54
5.10 Uklart eierskap blant kollektive aktører	55
6 IKT Servicefaget og Kontor- og administrasjonsfagets utvikling som lærefag.....	57
7 Fagopplæring eller statlig utdanning i arbeidslivet?	62
Referanser.....	65
Tabelloversikt	68
Figuroversikt.....	69

Sammendrag

Rapporten tar for seg situasjonen til to viktige lærefag innenfor fag- og yrkesutdanningen, Kontor- og administrasjonsfaget og IKT Servicefaget. Begge fagene er etablert i etterkant av Reform 94, og begge retter seg primært mot det vi grovt sett kan kalle kontorsektoren, innenfor både det offentlige og det private arbeidslivet. De sentrale funnene i rapporten er at begge fagene har utviklet seg i retning av å bli utdanningsfag, på den måten at lærlingordningen i fagene ikke primært er rettet mot et fagområde i arbeidslivet, men har preg av å være grunnutdanning for videre utdanning.

Offentlig sektor er klart største avtaker av lærlinger. To av tre lærlinger i IKT Servicefaget, og hele tre av fire lærlinger i Kontor- og administrasjonsfaget får læreplass i enten staten, fylkeskommunen eller kommunen. Intensjonen til de offentlige arbeidsgiverne er å ta et opplæringsansvar, ikke å rekruttere til egen virksomhet. En betydelig andel av de som tar fagbrev innenfor disse fagene går videre til høyere utdanning.

Mellom 30 og 40 prosent av lærlingene får et videre engasjement i offentlig sektor etter avsluttet læretid, men i svært varierende grad i stillinger som er relevante i forhold til utdanningen. I privat sektor rekrutteres lærlingene i Kontor- og administrasjonsfaget og IKT Servicefaget normalt med tanke på videre ansettelse, og de får gjerne også dette. En del av lærlingene fra offentlig sektor får også jobb i privat sektor, men ofte i andre typer jobber enn det de har utdannet seg for.

De fleste arbeidsgivere som er aktuelle for disse fagene foretrekker i dag å ansette folk med høyere utdanning. Det oppleves som tryggere med tanke på at det innenfor de områdene fagene retter seg mot har foregått og foregår en stor utvikling, samtidig som fagene til nå ikke har klart å etablere seg som kategorier som nyter bred tillit. Både blant offentlige og private arbeidsgivere reises det imidlertid innvendinger mot den sterke tendensen til å bemanne kontor- og IKT-området bare med høyere utdannede. Bransje- og arbeidsgiverorganisasjoner innenfor IKT-området har aktivt støttet initiativer for å styrke IKT Servicefaget slik at dette kan erobre en større plass i arbeidslivet i konkurranse med høyere utdannede. Hensynet til den etablerte utdanningsstrukturen og motstridende interesser rundt dette fagfeltet har foreløpig bremsert opp endringsforsøkene. Rundt Kontor- og administrasjonsfaget er det større grad av passivitet.

Studien er basert på relativt begrensede data i forhold til å gi et fullstendig bilde av posisjonen IKT Servicefaget og Kontor- og administrasjonsfaget har i arbeidslivet. Med disse forbehold tror vi likevel vi har observert og kartlagt noen hovedmønstre i fagenes posisjon.

Økt søkning

Både Kontor- og administrasjonsfaget og IKT Servicefaget hadde sin bakgrunn i en skolebasert opplæringstradisjon da man i forbindelse med Reform 94 forsøkte å strukturere dette som

lærefagsområder og introduserte lærlingordninger. Søkningen til disse fagene var fra starten av moderat, men har vært klart økende de siste 4-5 årene. Særlig det sist etablerte faget, IKT Servicefaget, ser ut til å utvikle seg mot å bli et relativt populært valg, særlig blant gutter. Kontor- og administrasjonsfaget hadde lenge langt svakere søkning enn IKT service, men har tatt seg opp de siste årene.

Fagene tilhører Utdanningsprogrammet for Service og samferdsel som ved siden av Helse- og oppvekst, er det utdanningsprogrammet som i særlig grad har utviklet et mønster med påbygging til generell studiekompetanse i stedet for lære det tredje året. Det er dobbelt så mange som velger påbygg som det er som velger læretid (Vibe mfl 2010, 2012, Høst mfl. 2013). Dette inngår i en lang tradisjon hvor handels- og kontorfag ligger tett opp mot allmenne fag, og har hatt ulike former for koplinger mot høyere utdanning. IKT Servicefaget skiller seg imidlertid noe fra dette mønsteret ved at den største gruppa her søker seg mot lære. Kontor- og administrasjonsfaget har ikke eget VG2-kurs, men er en del av Vg2 Salg, service og sikkerhet. Det er derfor ikke mulig å lage en tilsvarende sammenligning for dette faget, men vi vet at 54 prosent i dette Vg2-programmet søker påbygning til generell studiekompetanse.

På denne bakgrunn er det en særlig interessant observasjon ved disse fagene, at mens søkningen til Vg2-nivået har ligget helt stabilt de siste seks årene, har antall læreplass-søkere blitt fordoblet. Hva denne økte interessen for å søke læretid kommer av er ikke enkelt å fastslå, særlig fordi vi mangler data om søkerens motiver og begrunnelser for sine valg. Det kan imidlertid se ut til at det økte søkertrykket har bidratt til flere lærekontrakter. Dette igjen kan ha stimulert interessen for å søke læreplass i de påfølgende kull. Om søkertrykket gir flere læreplasser, kan dette forklares enten ved at faget faktisk har et grunnlag i arbeidslivet, eller at det er et utslag av at de offentlige lærebedriftene bidrar med opplæringsplasser for å hindre at ungdom mangler læreplass.

Offentlig dominans, mange mot høyere utdanning

I begge fagene er det offentlig sektor som dominerer. I Kontor- og administrasjonsfaget er bare hver fjerde lærling i privat sektor, mens de øvrige er likelig fordelt på stat og kommune. Den største lærebedriften i kontorfaget er Forsvaret, som de senere årene har vært preget av bemanningskutt og derfor i begrenset grad kan antas å trenge stor rekruttering. IKT Servicefaget har et noe sterkere fotfeste i privat sektor, med rundt hver tredje læreplass. For øvrig er over halvparten av IKT-lærlingene i kommunesektoren, mens bare 17 prosent er i staten. Undervisningssektoren, primært videregående skoler og høyere utdanningsinstitusjoner, utmerker seg ved alene å ta inn nesten 30 prosent av alle IKT lærlingene, eller anslagsvis 140 nye kontrakter i året. Men bare 22 nyutdannede er registrert i arbeid i undervisningssektoren etter avlagt fagbrev.

Det er langt vanligere å gå videre mot høyere utdanning for de som har avlagt fagprøve i Kontor- og administrasjonsfaget og IKT Servicefaget, enn i andre fag. Her ser vi imidlertid en interessant forskjell mellom fagene. En større andel av IKT Servicefagarbeiderne sammenlignet med Kontor- og administrasjonsfagarbeiderne går videre mot høyere utdanning umiddelbart etter fagbrevet. Etter noen år har imidlertid dette snudd, og tendensen er at en høyere andel kontor- og administrasjonsfagarbeidere enn IKT Servicefagarbeidere tar høyere utdanning. Med forbehold blant annet ved variasjoner mellom kohorter, kan dette tolkes som påvirket av hvilket arbeidsmarked fagene retter seg mot. Kontorfagarbeiderne retter seg mot et område som de senere år har opplevd store endringer som følge av digitalisering, rasjonalisering av manuelle operasjoner og outsourcing av oppgaver til tjenesteleverandører som spesialiserer seg på ulike kontor- og administrasjonsoppgaver. Området blir stadig mer dominert av høyere utdannede. Selv om en del av fagarbeiderne får seg jobb innenfor kontorarbeid, kan de oppleve behov for å ta mer utdanning etter hvert. IKT Servicefagarbeiderne ser ut til å ha noe større problemer med å komme seg inn i relevant, fast arbeid med IKT. Kommer de seg inn er trolig presset på å ta høyere utdanning mindre. I stedet verdsetter dette feltet i større grad den praktiske erfaringen og ulike sertifikater utenom det ordinære utdanningssystemet.

Innenfor flere av de offentlige virksomhetene vi besøkte, fremsto lærlinger og fagarbeidere i de to fagene i utgangspunktet som en slags «underdogs». Kravene er «egentlig» høyere utdanning, og lærlingene er ansatt primært for å få en praktisk utdanning. Verken i det private eller i offentlig sektor finnes det stillinger primært for fagarbeidere innenfor IKT eller kontor. De har altså ikke oppnådd det Ingri Drexel (1989) kaller en tydelig plass i arbeidsdelingen. Koplingen mellom utdanning i skolen og fag i arbeidslivet, som er et av varemerkene til fagopplæringen, er fraværende i disse fagene. IKT-lærlingene havner imidlertid noe oftere i IKT-miljøer hvor flere ansatte har en praktisk bakgrunn, og der det synes lettere å se behovet for en fagarbeider. Det omfatter noen private IKT-servicebedrifter, samt enkelte IKT-avdelinger som betjener større områder innen staten eller en stor kommune. Disse rekrutterer i større grad IKT Servicelærlingene inn som fagarbeidere, inn i stillinger som for eksempel IKT-teknikere i privat sektor, eller IKT-konsulenter i offentlig sektor. Til disse stillingene rekrutterer bedriftene imidlertid også lærlinger fra Dataelektronikerfaget, samt personer som er selvlærte eller med en helt annen bakgrunn. Disse lærer opp internt, omtrent på samme måte som bedriftene lærer opp lærlingene. Selv om lærlingordningen i noen enkeltvirksomheter har blitt en vanlig rekrutteringsvei, ville det være en overdrivelse å si at faget har etablert et spesifikk plass i arbeidsdelingen. For kontorfagsarbeiderne er koplingen til bestemte jobber enda svakere. Utdanningen anses som bred, men likevel som for lett innen de ulike delområder av det merkantile arbeidet. Lærlingene kan helt unntaksvis konkurrere om det skulle være en ledig stilling, eller et engasjement, på laveste nivå. Om Kontor- og administrasjonsfagarbeidere blir ansatt, blir de gjerne sett på som unntak fra hovedregelen om høyere utdanning. Flere av våre informanter påpekte selv paradokset at til tross for at man ikke har stillinger til kontorfagarbeidere i statlige virksomheter, forsetter man å lære opp ungdom i dette faget.

Den manglende rekrutteringen i etterkant forsvarer gjerne med at lærlingene får en god opplæring i det offentlige, og at de gjennom dette blir attraktive for privat sektor. Ut fra de data vi har tilgang til, ser det imidlertid ikke ut til at private bedrifter i særlig grad har fattet interesse for utdannede fagarbeidere fra offentlig sektor. Vi har ikke funnet mange spor etter slike karriereveier, selv om det nok forekommer. Den andre hovedbegrunnelsen for at lærlingordningen likevel er en god ordning, er at lærlingene selv ser dette som en god opplæring, som en nyttig erfaring og en styrke når de skal videre til høyere utdanning. Det hevdes også fra flere av arbeidsgiverne at lærlingene selv ikke ønsker ansettelse i etterkant. Tidligere forskning peker i retning av at lærlingers planer og valg er mer komplekse. En longitudinell undersøkelse som fulgte elever og lærlinger i blant annet kontorfaget over tre år, viste at deres valg og planer endret seg, etter hvert som noen muligheter ble stengt og andre åpnet seg (Olsen mfl. 2015). Noen av lærlingene hadde ikke hatt kontorfaget som sitt førstevalg, men salgsfaget. Lærlingene utviklet likevel underveis et ønske og en plan om å få seg jobb som kontorfagarbeider. Etter hvert som de erfarte at mulighetene for dette var små eller ikke tilstede, fordi kravet for å få en stilling som regel var høyere utdanning, utviklet de nye planer enten om videre utdanning eller annet arbeid. Valget om å gå videre til høyere utdanning var sjelden noe de hadde bestemt seg for da de valgte utdanning, men i større grad et uttrykk for hva de erfarte i læretiden. Lærlingene ser at de fleste de jobber sammen med har høyere utdanning, og de ser at det er høyere utdanning som gjelder som krav for de fleste stillinger som utlyses innenfor disse arbeidsområdene.

Våre data viser at overgang til påbygging og høyere utdanning er langt vanligere i disse fagene enn i andre fag. Det er en såpass stor andel av hvert kull som gjør dette i løpet av noen at en kan snakke om en relativt vanlig karrierevei. Blant de med IKT Servicefagbrev ser det ut til å være flere Y-veier inn i høyere utdanning enn det man har i kontorfaget, noe som også antyder en større anerkjennelse av fagkompetansen.

Ettersom dette mønsteret har utviklet seg over noen år, begynner trolig denne veien å bli mer kjent. Det gir antakeligvis også et økt innslag av elever som planlegger å gå via lærlingordningen til høyere utdanning på dette feltet. For noen vil det være særlig attraktivt at man får muligheter for påbygging til generell studiekompetanse integrert i læretiden. Løpet tar fire år i stedet for tre år gjennom ordinær studiespesialisering, men man får samtidig en verdifull arbeidserfaring. Man mottar lønn under utdanningen, og får en dobbeltkompetanse som gir et solid grunnlag for høyere utdanning rettet mot

lignende arbeid. I tillegg gir læretid kontakter i arbeidslivet, og en arbeidserfaring som vil bli lagt merke til av fremtidige arbeidsgivere.

Fagopplæring eller statlig utdanning i arbeidslivet?

Dersom vi ser denne utviklingen i lys av de ulike opplæringsregimene man opererer med i litteraturen (Greinert 1998, Bussemeyer and Trampusch 2012), har utdanningen i disse fagene lite til felles med tradisjonell fagopplæring. For det første mangler arbeidslivsorganisasjoner som besitter både interesse for, kunnskap om og innflytelse over de områdene fagene er tenkt å omfatte. Slike organisasjoner kan være med på å utforme fag som både er relevante og attraktive, og forplikte bedrifter til å både ta inn lærlinger og ansette fagarbeidere. For det andre retter ikke disse utdanningene seg mot spesielle stillinger eller posisjoner i arbeidslivet. Dette gjør at fagarbeiderne blir ganske usynlige, også for ungdom som skal velge utdanning. Unntaket er noen enklaver i privat sektor, og noen større IKT-avdelinger i stat og kommune, hvor IKT Servicefaget har fått en viss posisjon.

Disse fagutdanningene har større likhetstrekk med det man i litteraturen kategoriserer som den statlige utdanningsmodellen. Staten finansierer opplæringen, som er relativt generell i sin karakter, og den leder ikke til spesielle posisjoner i arbeidslivet. I stedet er det opp til virksomhetene å strukturere jobbene innenfor feltet og gi den nødvendige ekstraopplæring. Dette preget er tydelig for de to fagene vi her har undersøkt. De retter seg verken mot spesielle stillinger eller mot et bestemt bransjeområde, men mot et ikke klart avgrenset arbeidsområde som strekker seg på tvers av arbeidslivet. Det er imidlertid en særnorsk variant av statlig yrkesutdanning gjennom at den i såpass stor grad foregår i arbeidslivet, i form av lønnet opplæring og arbeid. Den andre særnorske varianten av denne statlige utdanningen, er at arbeidsgiverne i stor grad mister sin interesse for kandidatene når de er ferdige med sin utdanning. Innenfor de fagfeltene vi har studert i dette prosjektet, ønsker arbeidsgiverne primært å ansette personer med høyere utdanning, selv om en og annen med fagarbeiderutdanning får jobb. Fagarbeiderne som ønsker jobb må derfor ofte tilbake til utdanningssystemet for å skaffe seg den nødvendige inngangsbilletten.

Vi har ikke i denne undersøkelsen samlet nye, kvalitative data om de som søker disse utdanningene. Vi må derfor basere oss på kvantitative data om søkere, elever og lærlinger, samt kvalitative data fra tidligere undersøkelser. For øvrig har vi kvalitative data fra virksomheter og opplæringskontor, som sier noe om søkerne. Til sammen gir disse en klar indikasjon på at fagutdanningene, og lærlingordningen innenfor disse, har en økende popularitet blant ungdom. Dette skjer på tross av de svakheter vi har påpekt. Forklaringen er trolig sammensatt. En del ser antakelig dette som en attraktiv vei til høyere utdanning, mens andre i utgangspunktet søker mot fagarbeid innen kontor og IKT. En større del av lærlingene i disse fagene enn i andre fag, velger etter hvert å søke seg mot høyere utdanning. Særlig i kontorfaget fortsetter andelen som søker seg til høyere utdanning å øke i årene etter fagprøven. Selv om noen kan ha planlagt en slik karrierevei allerede før de starter i videregående, er det mye som tyder på at erfaringene fra arbeidsfeltet er en viktig grunn til at andelen som søker seg mot høyere utdanning fortsetter å øke markant i årene etter avlagt fagprøve. Mange havner imidlertid også i andre jobber, ofte ufaglærte, og en større andel enn i andre fag havner utenfor både jobb og videre utdanning.

Veien videre

Utdanningsmyndighetene og partene i arbeidslivet har ønsket en gjennomgang av ulike yrkesfags forankring i arbeidslivet, som et grunnlag for en eventuell revisjon av tilbudsstrukturen i yrkesfagsprogrammene. Denne studien er basert på relativt begrensede data som ikke kan gi et fullstendig bilde av posisjonen IKT Servicefaget og Kontor- og administrasjonsfaget har eller kan få i arbeidslivet. Med disse forbeholdene tror vi likevel vi har observert og kartlagt noen hovedmønstre i fagenes posisjon.

Gjennomgangen av yrkesfagsstrukturen i videregående opplæring åpner i seg selv en skillevei for de fagene som får en særskilt oppmerksomhet. For IKT Servicefaget og Kontor- og administrasjonsfaget innebærer dette, slik vi ser det, at man kan velge å la utviklingen gå sin gang med dagens struktur, noe som trolig vil styrke disse to fagenes karakter av å være en slags statlige grunnutdanninger for høyere utdanning, men hvor fagene i seg selv har svakt feste i arbeidslivet. For mange av de som søker disse fagene, vil det gi en god vei til høyere utdanning. For andre vil det bety at de sitter igjen med en fagutdanning som har begrenset verdi og således gir dem en usikker plattform i arbeidslivet.

Man kan også velge å forsøke tiltak for å endre situasjonen. Ut fra søkertallene kan det registreres en økende interesse blant ungdom for begge disse fagutdanningene, samtidig som utsiktene for de to fagene i arbeidslivet er ulike. Bruken av IKT øker på nær sagt alle områder av arbeidslivet. For IKT Servicefaget er det åpenbart også interesse blant aktører både i arbeidslivet og i skolen for å videreutvikle faget for å gjøre det i stand til å erobre en sterkere posisjon. Dette synes å være basert på rimelige vurderinger av situasjonen og behovene. Skal en få til en endring, er det imidlertid nødvendig med en grad av samstemthet mellom aktører som representerer både faglig kyndighet og aktører som representerer innflytelse i de delene av arbeidslivet hvor et slikt fag kan tenkes å ha sitt nedslagsfelt. Den første utfordringen vi ser vil dermed være å etablere enighet på tvers av tradisjonelle skillelinjer og posisjoner i og utenfor det organiserte fagopplæringssystemet. Den andre utfordringen vil være å utforme en profil for et IKT-fag som i arbeidslivet oppfattes både som et anvendelig og attraktivt alternativ til å fortsette å øke andelen IKT-ansatte med høyere utdanning. Et slikt fag vil kunne ha et betydelig søkerpotensial.

Kontor- og administrasjonsfaget ser ut til å ha et vanskeligere utgangspunkt. Litt forenklet begrunnes mulighetene for faget i dag med at det må sikte seg inn på oppgaver ingen andre har vist interesse for å profesjonalisere. Det er imidlertid ikke klart hvilke oppgaver dette er, fordi det samtidig gjennom ansettelsespolitikk kommuniseres at alt merkantilt arbeid i dag bør gjøres av folk med høyere utdanning. Et hovedproblem ser ut til å være at det mangler innflytelsesrike aktører med ønske om og politikk for å utvikle fagets posisjon i arbeidslivet. Etter at handelslærerne tapte, og den tidligere handels- og kontorutdanningen ble nedlagt i forbindelse med Reform 94, ser Kontor- og administrasjonsfaget ut til å mangle «eiere». Så langt er den største interessenten staten, til dels med støtte av fylkeskommuner og kommuner. De tar alle ansvar for å opprette læreplaner, men har ingen politikk for å utvikle et eget yrkesfelt for Kontor- og administrasjonsfaget. Uten at organiserte aktører med innflytelse i arbeidslivet legger sin tyngde inn for å etablere et eget felt for kontorfagsarbeideren, er det lite trolig at dette vil skje. Det store tilsiget av søkere av arbeidskraft med høyere utdanning vil i stedet fortsette å marginalisere posisjonen til kontor- og administrasjonsfagarbeideren.

1 Introduksjon, problemstillinger og bakgrunn

Denne rapporten presenterer andre del av prosjektet *Kunnskapsoversikt med utdypende analyser som grunnlag for gjennomgang av tilbudsstrukturen i fag- og yrkesopplæringen*. Første del av prosjektet var en ren kunnskapsgjennomgang og analyse basert på denne (NIFU Rapport 16-2014). I denne andre delen av prosjektet har vi undersøkt nærmere to av fagene der det tidligere har vært gjort få systematiske studier, nemlig IKT Servicefaget og Kontor- og administrasjonsfaget. Begge fagene har, om enn på ulike måter, forbindelser til handel- og kontorutdanningen som ble avviklet med Reform 94. Etter dette ble det først introdusert lærefag innenfor butikk og kontor, og noen år senere et eget fag rettet mot IKT-arbeid. Etter 20 år med Reform 94-modellen ser vi at IKT- og kontorfagene har satt lite spor etter seg i arbeidslivet. De ligger under Utdanningsprogrammet for Service og samferdsel, et program hvor den største elevgruppa søker seg til påbygging til generell studiekompetanse. I denne rapporten forsøker vi å gå litt under det generelle overflatebildet. Vi reiser spørsmål som hvordan er søkningen til læreplass versus påbygging til generell studiekompetanse, hvem er lærebedriftene i disse fagene, hvorfor tar de inn lærlinger, finnes det fag/yrker for dem, og hva er utsiktene for lærlingene etter avlagt fagprøve? De viktigste datakildene er registerdata samt arbeidsgiveres vurderinger av fagene.

Problemstillinger

Våre problemstillinger for undersøkelsen av IKT Servicefaget og Kontor- og administrasjonsfaget var:

- Hva kjennetegner de som blir lærlinger i IKT-servicefaget og i Kontor- og administrasjonsfaget?
- I hvilken grad får de arbeid etter avsluttet læretid og fagbrev, og i hvilke deler av offentlig og privat sektor får de arbeid? Hvor får de ikke arbeid etter læretid? Hvilke type jobber og arbeidsoppgaver får de?
- Hva mener arbeidsgivere innen offentlig og privat sektor om kompetansebehovene, og om fagarbeideres anvendelighet, innenfor det vi kan definere som kontor- og administrasjonsarbeid og IKT- arbeid?
- Hvordan er konkurransesituasjonen for de med fagbrev versus de uten spesiell utdanning eller med generell studiekompetanse, fagskoleutdanninger eller høyere utdanning i ulike deler av dette arbeidsfeltet?
- Hva betyr endringer i organisering og teknologi for definisjonen av arbeidskraftbehovene?

1.1 Bakgrunn: Fagopplæringen og handel- og kontortradisjonen

Dagens system for yrkesutdanning under videregående opplæring ble i stor grad fastlagt gjennom Reform 94. Denne tok ikke bare sikte på å få til den «endelige sammenføyningen» av de to hovedtradisjonene i opplæringen, allmennutdanningen og yrkesutdanningen, men også å etablere en felles modell for all yrkesutdanning. Denne modellen skulle for all yrkesutdanning være fagopplæring, gjennom en kombinasjon av to år i skole og to år i bedrift. Dette var en svært ambisiøs reform, ikke minst fordi den forutsatte at man lyktes i å etablere nye fag og lærlingordninger i bransjer og sektorer uten noen tradisjon for dette. Grovt sett kan man si man gjennom reformen satte seg som mål å fordoble omfanget av fagopplæring i arbeidslivet, for dermed oppnå at totalt en tredel av ungdomskullet gikk gjennom lærlingordningen. Om det var ambisiøst i Norge, er ikke en slik andel spesielt høy sett i forhold til land med en sterk lærlingtradisjon basert på såkalte «collective skills»-systemer, som Tyskland, Østerrike, Sveits og Danmark.

I årene etter Reform 94 opplevde man en betydelig økning i antall læreplasser, vesentlig forårsaket nettopp av utvidelsen i bredden med nye fagområder, men også i stor grad gode økonomiske konjunkturer (Michelsen et. al 1998). Antall nye læreplasser nådde i 1997 over 17 000, men veksten flatet deretter ut, antallet lå i 2014 på 18 500. Det har etablert seg et mønster hvor det i snitt er rundt to av tre søkere som får læreplass. De første årene etter reformen ble dette i stor grad forklart i en mismatch mellom søkere og læreplass-tilbud¹. Man mente for mange kurs på Vg2-nivået gjorde det vanskelig å dimensjonere i forhold til arbeidslivets behov. I NOU: 2003:16 *I første rekke* felles det en hard dom over tilbudsstrukturen, som man mener ikke fungerer som «en vei inn i arbeids- og yrkeslivet», men som en «mur mot det». Det ble antatt at problemene kunne avhjelpes gjennom å etablere bredere kurs også andre året av utdanningen: På denne måten ville elevene få flere fag å søke læreplass i, og arbeidslivet flere læreplass-søkere å velge blant².

Gjennom Kunnskapsløftet ble det iverksatt omfattende strukturendringer på Vg2-nivået, med en reduksjon fra rundt 80 og ned til i overkant av 50 Vg2-kurs. Dette førte imidlertid verken til noen høyere grad av gjennomføring, større match i forholdet mellom søkere og læreplasser, eller større rekruttering til fagene. Den nye tilbudsstrukturen bidro ikke til en mer effektiv vei inn i arbeidslivet. I stedet ble de tidligere mønstre både for søkning og tilbud om læreplasser reproduisert innenfor den nye strukturen (Høst og Evensen 2009; Frøseth og Vibe 2012). Det betyr at programmer med svak forankring i arbeidslivet ikke bedret sin posisjon gjennom reformen. Tvert om kritiseres de bredere Vg2-kursene for å ha bidratt til svakere forbindelser til arbeidslivet i noen fagområder, gjennom at fagspesialiseringen er mindre. Reformen Kunnskapsløftet ser dermed ikke ut til å ha lyktes i å gjøre noe med de grunnleggende problemene i strukturen for yrkesopplæring (Høst og Hovdhaugen 2012).

De såkalte Lekkasje-prosjektene fra 2011-2013 fikk fram systematiske forskjeller når det gjelder hvordan elevene vurderte de ulike yrkesfagprogrammene (Høst et al. 2011 og 2013). I program med sterke forbindelser til fag i arbeidslivet økte elevenes interesse for det å søke læreplass i fagene utover i utdanningsløpet. I program som manglet disse forbindelsene var interessen for å søke læreplass derimot lavere når en kom lengre ut i utdanningsløpet. Fra før vet vi at gjennomføringen blant elever og lærlinger, gitt samme «målbare» utgangspunkt, er best innenfor de tradisjonelle lærefagsområdene Bygg og anlegg, og Teknikk og industriell produksjon – faktisk bedre enn i studiespesialisering (Markussen mfl. 2008). I yrkesfagprogram med svak forankring i arbeidslivet er gjennomføringen dårligere. Dette sammenfaller i stor grad med de programmene som ikke hadde noen tradisjon for fagopplæring før 1994. Her velger den største gruppa seg til påbygging til generell studiekompetanse framfor læreplass. De to programmene som særlig er preget av dette mønsteret er Helse og oppvekst og Service og samferdsel. Vi skal i denne rapporten se på to viktige fag innenfor Service og samferdsel, nemlig IKT Servicefag og Kontor- og administrasjonsfaget. Dette er fagutdanninger rettet mot områder, i stor grad innenfor offentlig sektor, som ikke har tradisjon for lærlingordning eller for fagarbeid. Samtidig som staten har lansert en stor offensiv for å få sine

¹ Se Stortingsmelding 1996-97

² Stortingsmelding ...2003

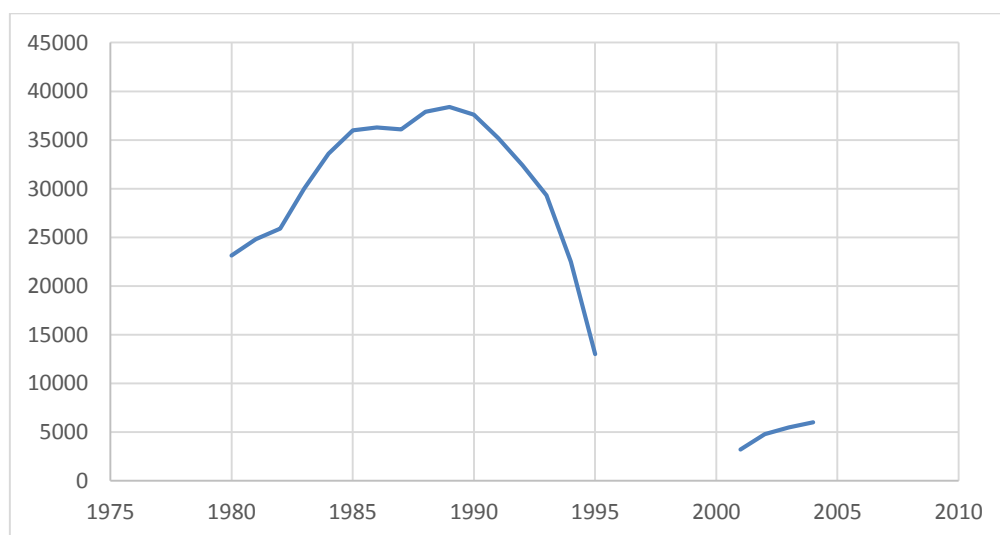
virksomheter til å rekruttere lærlinger, peker statistikken i retning av at fagarbeidere ikke først og fremst erstattes av ufaglærte, slik man ser i andre områder med svake fagopplæringstradisjoner, men av høyere utdannede.

Utdanning for handel og kontor

Utdanning for arbeid i handel og kontor har tradisjon tilbake fra 1800-tallet, og har hele tiden befunnet seg i spenningsfeltet mellom yrkesutdanning og allmennutdanning. Fra 1907 ble det krav om handelsbrev for å kunne drive med handelsvirksomhet, noe som bidro til en stor vekst i handelsutdanningene (Rasmussen 1958)).

På den ene siden har de særegne kvalifikasjonene som kreves innenfor områder som regnskap, økonomi, salg og markedsføring, tidligere også ulike sekretærfunksjoner, vært fremhevet som grunnlag for en egen, gjerne vertikalt organisert yrkesutdanning. På den andre siden har det vært lagt vekt på parallellitetene mellom utdanning for handel og kontor og allmennutdanningen (Grove og Michelsen 2005). Adgangen til høyere utdanning har gjennom historien vært et tilbakevendende tema i handels- og kontorutdanningene, et trekk som ser ut til å være like aktuelt i dag. Akademiseringen av handels- og kontorutdanningen som har fulgt med adgangen til høyere utdanning, eller generell studiekompetanse som det etter hvert kalles, har gjerne ført til at det har blitt etablert mer praktiske handels- og kontorutdanninger på nivået under. Etter en periode har imidlertid også disse utviklet krav om adgang til høyere utdanning. Spenningen i forhold til allmennutdanning er fortsatt innebygd i yrkesutdanningene innenfor handel- og kontor-området, et forhold som danner et viktig utgangspunkt for denne studien.

Utdanning for handel og kontor var lenge organisert hovedsakelig gjennom mindre, private handelsskoler, supplert med noen handelsgymnas. Integreringen i det offentlige systemet startet i forbindelse med at handel og kontor ble lagt inn under Lærlingloven, og opprettelsen av fagopplæringsrådet for handels- og kontorarbeid fra 1961 (Grove og Michelsen 2005). Etter en kort suksess, falt imidlertid søkergrunnlaget for lærlingordningen bort i disse områdene. Handel og kontor ble deretter tatt ut av loven og integrert som en ren skoleutdanning under lov om videregående opplæring av 1976. Skoleutdanningen for handel og kontor hadde sin storhetsperiode på 1970- og 80-tallet, hvor den etter hvert var nesten like stor som studieretningen for håndverk og industri³.

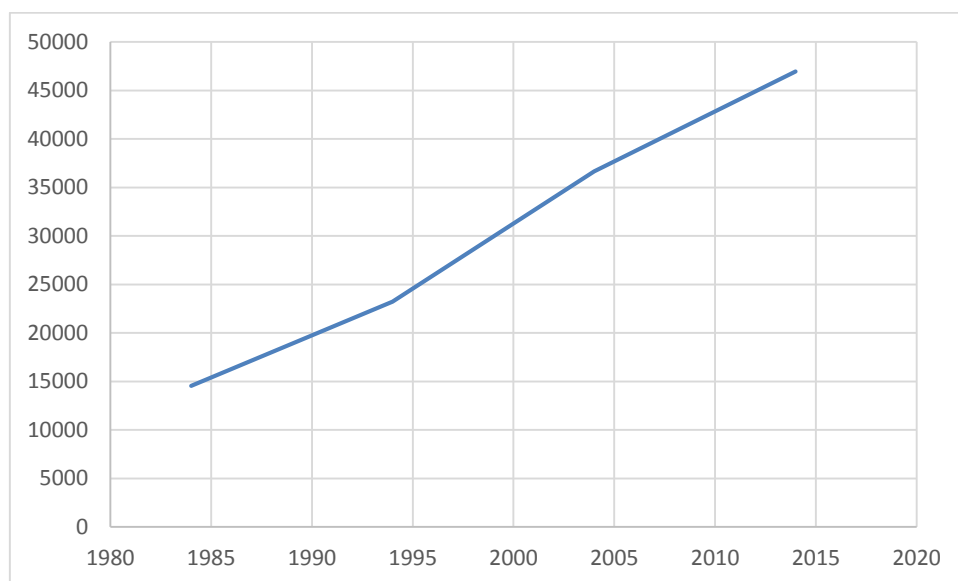


Figur 1.1: Elever i handels- og kontor-utdanning i videregående opplæring 1980-2005⁴

³ NOU 1991: 4 veien videre til studie- og yrkeskompetanse for alle

⁴ SSB, NOS C245: s.24, NOS C328: s. 42 og NOS C404: s. 44. For årene 2001-2005: SSB Statistikkbanken Tabell: 05430: Elever i videregående opplæring, etter kurstrinn og studieretning/utdanningsprogram og VIGO.

Utdanningen ga både yrkeskompetanse og studiekompetanse. Da kravet om handelsbrev for å drive handelsnæring falt bort i 1980, ble yrkesutdanningselementet i utdanningen trolig mindre viktig. På begynnelsen av 1990-tallet falt søkningen til studieretningen for handels- og kontorlag 20-25 prosent (figur 1.1), noe som ble et argument for å integrere den i studieretningen for allmenne fag gjennom Reform 94. Handel- og kontorutdanningens viktigste «eiere» var uten tvil Handelslærerlaget (ibid.). Utdanningen hadde ingen sentrale forkjempere i arbeidslivet. Her rekrutterte man fra en lang rekke utdanninger. Innenfor handel bidro kjedenes inntog til at de tradisjonelle kjøpmennene ble borte, og man rekrutterte i økende grad ufaglærte (ibid.). På kontorsiden hentet man inn både folk med handelsskole og annen bakgrunn, men ofte var internopplæringen viktigst. Fra 1970-tallet og utover rekrutterte man i økende grad fra høyere utdanning, noe som først og fremst skyldte de mulighetene som ble åpnet gjennom de nye distriktshøgskolene. De økonomisk-administrative utdanningene var selve grunnfjellet i dette systemet Wiers-Jenssen, Aamodt og Næss 2014). Studenttallet innenfor økonomisk-administrativ utdanning økte til 15 000 allerede i 1984 og har siden økt med i gjennomsnitt 1000 i året (figur 1.2).



Figur 1.2: Studenter i økonomisk-administrativ høyere utdanning 1984 - 2014⁵

Handelslærerlaget protesterte heftig på nedleggelsen av studieretningen for handel og kontor, men forgjeves. Etter Reform 94 ble yrkesutdanningselementet i handel og kontor mer eller mindre borte. Opprettelsen av yrkesfag knyttet til lærlingordningen, først gjennom butikkfag (1994), dernest gjennom Kontor- og administrasjonsfag (1997) og IKT driftsfag (2000) har vært begrunnet i behovet for mer praktisk yrkeskunnskap. Selv om dette etter årtusenskiftet har ført til en ny vekst på området (figur 1.1), er det størrelsesmessig svært beskjedent i forhold til handel og kontor før Reform 94, og også helt marginalt i forhold til den voldsomme veksten i høyere utdanning (figur 1.2).

Initiativene til å etablere fagopplæring på dette feltet har i stor grad kommet fra utdanningssystemet, mens arbeidslivets aktører har vært mindre aktive. Dette kan forklare at alle fagene har slitt med å få fotfeste i arbeidslivet, mens arbeidsgiverne i stor grad har foretrukket å rekruttere på andre måter enn gjennom lærlingordningen. De har rekruttert enten fra høyere utdanning eller ufaglærte.

⁵ SSB, NOS D351: Det er plukket ut fire målepunkter 1984, 1994, 2004 og 2014

2 Perspektiv: Hva skal til for at nye fag lykkes?

Det var langt fra noen selvfølge at norske politikere og partene i arbeidslivet i 1994 skulle bli enige om at yrkesutdanningen skulle etableres på grunnlag av fag i arbeidslivet, og med lærlingordningen som en sentral del av hovedmodellen. Ut fra et historisk institusjonelt perspektiv kan en si at 1994 representerte et veikryss hvor de ulike aktørene som var involvert både fra utdanningssystemet, arbeidslivet og det politiske systemet hadde valget mellom ulike retninger (Busemeyer og Trampusch 2012). I bunnen lå en sterk enhetsskoletradisjon, og således et ønske om å lage et samlet system, som inkluderte yrkesutdanningen og allmennutdanningen. Allerede var de skolebaserte yrkesutdanningene integrert. Fagopplæring i arbeidslivet hadde imidlertid fått en renessanse i løpet av 1980-tallet, i stor grad uavhengig av skolesystemet. I denne hadde partene i arbeidslivet en stor grad av selvstyre. Ved siden av dette har det hele tiden eksistert en sterk liberal tradisjon, som innebærer at bedriftene selv velger hvordan de vil rekruttere og lære opp sin egen arbeidskraft. Disse tre tradisjonene, den statlige enhetsskoletradisjonen, den korporative lærlingordningen og den liberale modellen, har gjennom de siste 100-150 år vekslet om å dominere på fag- og yrkesutdanningsfeltet. Det gir grunnlag for å snakke om en særnorsk hybrid, eller blandingsmodell (Michelsen og Høst 2015). Disse tre tradisjonene kan knyttes til den klassiske måten å kategorisere opplæringsregimer innenfor yrkesbasert opplæring på i Europa (Greinert 1998). Den statlige tradisjonen, kanskje fremst eksemplifisert med Sverige, innebærer at staten styrer og finansierer yrkesutdanningen, og at opplæringen er skolebasert og relativt generell i forhold til de arbeidsfelt den retter seg mot. Her er det opp til arbeidsgiverne å strukturere arbeidskraften, i stor grad ut fra en organisasjonslogikk. Den korporative tradisjonen (collective skills formation) representeres primært av DACH-landene (Tyskland, Østerrike og Sveits), samt av Danmark. I denne er utgangspunktet at organisasjonene i arbeidslivet styrer yrkesutdanningen, men i ulike former for samarbeid med og tilrettelegging fra staten. Opplæringen finner sted hovedsakelig i arbeidslivet, men i kombinasjon med perioder med skoleopplæring. Innenfor et slikt regime er det tette forbindelser mellom opplæring i skole og i bedrift bygget på prinsippet om fag i arbeidslivet. Den liberale tradisjonen representeres særlig av de anglosaksiske landene og preges av at det er opp til bedriftene selv å lære opp sin arbeidskraft. Skolen bidrar kun med generell, som regel svært allmennfaglig dominert opplæring. Det er ikke noe strukturert samarbeid mellom staten og partene i arbeidslivet om opplæring, og yrkesutdanning har svært lav status.

Når man i Norge valgte lærlingordningen og fagopplæring som hovedmodell i yrkesutdanningen, ser vi at dette har blitt en særnorsk fagopplæringsmodell. Til tross for at man bygger på hovedprinsippet om partsmedvirkning og fag, har den liberale tradisjonen har fått sin plass gjennom at det tradisjonelle prinsippet for fagopplæring, nemlig at bedriftene innenfor et fagområde ikke kan rekruttere ungdom

uten utdanning annet enn som lærlinger, ble forlatt. Det har åpnet for at mange bransjer har kunnet fortsette å rekruttere som tidligere, for eksempel ved å ta inn ufaglærte for bedriftsintern opplæring (Bore mfl. 2012; Høst og Skålholt 2013; Høst mfl. 2014). Enhetsskoletradisjonen har satt sitt klare merke på modellen ved at all videregående utdanning har fått en kjerne av felles allmennfag. Det muliggjør en konvertering fra yrkesutdanning til studiespesialisering uten tap av tid. Dette har åpnet opp for en massiv overgang fra yrkesutdanning til påbygging til generell studiekompetanse som alternativ til å søke læreplass det 3. året. Alle de yrkesfaglige programmene merker dette, men generelt sett er det program med svak forankring i arbeidslivet som rammes mest, gjennom at overgang til påbygging her blir hovedveien. Det har vært et kontinuerlig press i retning av å gjøre skoleopplæringen mer generell, noe som skaper store spenninger, særlig i forhold til håndverksfagene (Høst og Hovdhaugen 2012)

Få av de yrkesfagene som er nye etter Reform 94 har klart å etablere sterke koplinger mellom utdanning i skole og fag i arbeidslivet. Vi må anta at en av forklaringene på dette er at opplæringstradisjoner som var institusjonalisert innenfor ulike områder før 1994 ikke så lett lar seg endre. Man har trolig overvurdert potensialet utdanningssystemet har for å skape endring i arbeidslivet. Den nye oppmerksomheten rundt hva som skal til for å få systemet til å fungere bedre, er særlig rettet mot å forstå bedre hvilken forankring yrkesfagene har i arbeidslivet⁶. I arbeidet med å gjennomgå tilbudsstrukturen, legger man blant annet vekt på at arbeidslivet må definere sine behov for fag og utdanninger. I utgangspunktet kan dette blant annet antas å føre til at tradisjonelle mønstre for opplæring og rekruttering innenfor enkeltbransjer og sektorer, som på tross av Reform 94-modellen, fortsatt eksisterer, blir viet større oppmerksomhet. Innenfor de ulike bransjer og sektorer vil imidlertid forskjellige aktører ofte ønske å trekke utviklingen i ulik retning. Det er dermed ikke gitt hva som blir resultatet av slike redefineringsprosesser.

Fagopplæring som system bygger på at bedriftene, til tross for at de ellers konkurrerer, opptre kollektivt i forhold til opplæringsordninger og -standarder. Det er dette Wolfgang Streeck beskriver som «produktive begrensninger» (Streeck 1992). Gjennom å akseptere en slik regulering i forhold til fag og fagopplæring, kan man samlet bidra til å heve kvaliteten på produksjonen av varer og tjenester. Erfaringene er at slike reguleringer må være utformet av – eller i samarbeid med - organisasjoner eller organer bedriftene opplever som sine egne, og som de har tillit til. Etter 1994 er ikke fagopplæringen lengre styrt av partene i arbeidslivet. I stedet er den styrt av staten, men med partene som rådgivere. Systemets legitimitet i arbeidslivet avhenger trolig av i hvilken grad bedriftene opplever at fagopplæringen i det daglige fortsatt styres og håndheves av det de oppfatter som «sine egne». Innenfor noen bransjer er fagopplæringen organisert i tett samarbeid mellom bransjeorganisasjoner og fagforbund, både på sentralt nivå, og til dels lokalt. Det gir fagopplæringen og fagene legitimitet i medlemsbedriftene – selv om staten er den formelle eier av systemet. Bransjeorganisasjonenes innflytelse overfor bedriftene begrenses imidlertid både av manglende eller svake lokale ledd, eller av begrenset organisasjonsprosent. Dermed svekkes bedriftenes identifikasjon med disse organisasjonene og også med fagopplæringen. Dette har innenfor mange områder blitt kompensert gjennom framveksten av opplæringskontor, som tar et stadig større ansvar for fagopplæringen (Høst mfl. 2014, Michelsen og Høst 2015). Også opplæringskontorene har imidlertid begrenset utbredelse og en varierende faglig legitimitet. De største utfordringene har man trolig i områder som i liten grad er representert av organisasjoner innenfor fagopplæringens partssystem, og hvor det heller ikke finnes opplæringskontor som klarer å kompensere for dette ved å skape tilhørighet og etablere identitet med fagopplæringssystemet.

Denne forståelsen av opplæringssystemet er utgangspunktet for å undersøke hvordan to bestemte fag, IKT Servicefaget og Kontor- og administrasjonsfaget, utvikler seg. Hva karakteriserer dem som utdanninger og fag, og hvilken posisjon de har i arbeidslivet? Hvem representerer dem i fagopplæringssystemet?

⁶ Meld. St. 20 (2012-2013): *På rett vei*

Organisatoriske og teknologiske endringer innenfor arbeidslivet som helhet, enkeltsektorer eller bransjer, gir ikke entydige svar på hvordan sammensetningen av kvalifikasjoner i ulike deler av arbeidslivet bør være, men vil i stedet være utgangspunkt for forhandling og reforhandling av fags og yrkers etablerte områder (Abbott 1988). Innenfor et yrkesdanningsperspektiv antas det at en del sentrale vilkår må tilfredsstilles om man skal lykkes i å etablere og stabilisere en ny arbeidskraftkategori (Drexel 1989). Utgangspunktet er at de relevante aktører innenfor et felt enes om behovet for en ny utdanning, og får gjennomslag for dette hos besluttende myndigheter. Dette skjedde i stor grad under Reform 94. Men det er ikke tilstrekkelig å være enige om en ny kategori. Denne må sikres stabil rekruttering i bestemte sosiale sjikt, og for at dette skal skje må kategorien både oppnå et klart definert rom i arbeidsdelingen og transparente, attraktive karriereveier. Dette skjer bare dersom arbeidsgiverne verdsetter den nye kategorien som mer hensiktsmessig enn de eksisterende. Det betinger også aksept fra tilstøtende yrkesgrupper, noe som ofte er en stor barriere, slik ikke minst profesjonslitteraturen viser (se bl.a. Abbott 1988). I tillegg vil det som regel være nødvendig med en grad av kollektiv identitet og organisering om en arbeidstakerkategori skal stabiliseres over tid (Drexel 1989).

3 Metode og data

Problemstillingene i prosjektet er belyst og undersøkt både gjennom kvantitative data som kan bidra til å gi et bilde av fagenes posisjon, og gjennom intervjuer med representanter for bedrifter innenfor fagområdene, og med viktige kollektive aktører rundt fagene.

Vi har besøkt og intervjuet representanter for 15 lærebedrifter innenfor IKT Servicefag og Kontor- og administrasjonsfag, samt to bedrifter som ikke har lærlinger, fordelt på statlige, fylkeskommunale, kommunale og private lærebedrifter. Syv intervjuer har omfattet både IKT Servicefaget og Kontor- og administrasjonsfaget, seks bare IKT Service og to bare Kontor- og administrasjonsfaget. Intervjuene har i hovedsak vært gjort med faglig leder for lærlingen, men i en del av intervjuene har det deltatt også andre personer med ansvar for rekruttering eller arbeid med lærlinger. I Hensikten har vært å kartlegge deres oppfatninger av fagene, hvordan de vurderer rekruttering av lærlinger og i hvilken grad de mener lærlingene representerer relevant kompetanse for deres virksomheter. I tillegg har vi intervjuet representanter for tre opplæringskontor, som spiller en sentral rolle i formidling og oppfølging av lærlingene mens de er ute i bedrift, og som derfor har et bredt grunnlag for mer generelle oppfatninger av disse fagenes posisjon i arbeidslivet. Vi har videre intervjuet 10 representanter for syv av de involverte bransje-, arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner, alle med uttalte interesser i fagenes profiler og utforming. Hensikten har både vært å danne seg et inntrykk av deres rolle i utviklingen av fagene og fagenes plass i arbeidslivet, samt å kartlegge deres vurderinger av fagenes muligheter. Intervjuene har vært av rundt en times varighet, for noen lengre, og de har vært såkalt semistrukturerte i sin karakter. Det har i hovedsak vært individuelle intervjuer, men også noen gruppeintervjuer.

Til sammen har vi intervjuet lærebedrifter som representerer en stor variasjon, men også en betydelig andel av lærekontraktene i de to fagene. De fleste intervjuer som er gjennomført i forbindelse med dette prosjektet, er gjort i Oslo-Akershus-området. Et par intervjuer er gjort på telefon med kommunale arbeidsgivere andre steder i landet. Det geografisk skjeve utvalget er begrunnet i at Oslo-Akershus-området representerer den største konsentrasjon av lærekontrakter og også av potensielle lærebedrifter innenfor de undersøkte fagene. Samtidig åpner det for en usikkerhet med hensyn til i hvilken grad det kan se annerledes ut andre steder i landet. Intervjuer gjort med arbeidsgivere andre steder i landet i studien av kvalitet i fag- og yrkesopplæringen (Høst mfl. 201), samt i en nylig avsluttet undersøkelse av fagopplæring i kommunesektoren (Reiling og Høst 2015) støtter imidlertid opp om de hovedmønstre vi finner på det sentrale Østlandet.

Det er vanskelig å gjøre vurderinger av potensialet for nye læreplasser ved å oppsøke bedrifter som ikke selv har lærlinger. Bedrifter er i liten grad motivert for å sette av tid til slike intervjuer, og de har vanskelig for å svare noe særlig meningsfylt på spørsmål om en type arbeidskraft de selv ikke har erfaringer med, og som få andre har erfaringer med. I noen grad har vi kunnet kompensere

manglende kvalitative data med kvantitative data fra NHOs Kompetansebarometer for å kvalifisere våre vurderinger.

Vurderingen av de ulike IKT-læreplanene er gjort ved en relativt enkel sammenligning av mål i de ulike læreplanene, som siden er drøftet med ressurspersoner innenfor feltet. Det representerer på ingen måte noen systematisk læreplananalyse, men gir noen holdepunkter å orientere seg i forhold til.

For å supplere datamaterialet for Kontor- og administrasjonsfaget har vi også basert oss på data om elever og læringer i Kontor- og administrasjonsfaget, innsamlet gjennom Studien av kvalitet i fag- og yrkesopplæringen, det såkalte Kvalitetsprosjektet, i perioden 2012-2015⁷. I dette omfattende materialet fulgte vi syv elever/læringer gjennom deres fagopplæringsløp i en periode på tre år. I tillegg intervjuet vi også elevenes lærere ved skolene, lærebedriften og opplæringskontorene disse var tilsluttet. De overordnede temaene for intervjuene med elevene/lærlingene var oppfatning om læringsmiljø, trivsel og framtidsplaner. I intervjuene med de faglige lederne fokuserte vi temaer som motivasjon for å være lærebedrift, karakteren av opplæringen og vurdering av fagets stilling generelt.

Kvantitative data

Det er brukt ulike typer kvantitative data i rapporten. For det første er det brukt data om læringer i IKT-servicefaget og Kontor- og administrasjonsfaget. For det andre er det brukt data om de som har tatt fagbrev i de to fagene. For det tredje har vi brukt data om lærebedriftene. Nedenfor redegjør vi nærmere for datagrunnlaget.

Data om læringer

Vi har benyttet oss av data om søkere til læreplass for 2014⁸. Disse er sammenkoblet med data fra sentraldatabasen til Vigo, som er fylkeskommunenes informasjonssystem for videregående opplæring. I rapporten ser vi på hva som kjennetegner de som har tegnet lærekontrakt i IKT-faget og Kontor- og administrasjonsfaget, og sammenligner disse gruppene med alle nye læringer, sett under ett. Vi har sett på variable som kjønn, alder, morsmål, karakterer og i hvilket fylke det er tegnet lærekontrakt. Data fra Vigo sammenkoplet med data om sektor og næring fra Brønnøysundregisteret er blitt brukt til å identifisere hvilke næringer og sektor læringene har lærekontrakt i.

Data om personer som nylig har fått fagbrev

I denne analysen benytter vi oss av individbaserte registerdata fra Nasjonal utdanningsbase (NUDB), Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (Aa-registeret) og Folkeregisteret. Koblingen av individdata fra de ulike registrene er foretatt av Statistisk sentralbyrå for Fafo og NIFU i forbindelse med prosjektet Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen (Høst, red. 2015).

NUDB inneholder data om fullført og pågående utdanning, og viser blant annet hvilke personer som tar fagbrev hvert år. Analysene i denne rapporten er i hovedsak basert på årskullet med personer som tok fagbrev i perioden oktober 2009 til september 2010. Begrunnelsen for å benytte dette årskullet var at det var dette kullet vi hadde tilgang til yrkeskode på, noe vi anså som vesentlig for å få fram hvor de ferdigutdannede får jobb. Det er koblet på informasjon om arbeidsmarkedsstatus og videreutdanning for alle personer i hvert kull. Arbeidsmarkedsstatus er målt i november 2010, mens utdanningsstatus er målt i oktober 2010. Arbeidsmarkedsstatus beskriver om den enkelte er sysselsatt eller ikke, i hvilken næring (NACE-kode), i hvilket yrke og i hvilken stillingsprosent. Videre utdanning beskrives med data om den enkelte er registrert med deltakelse i utdanning etter fagprøven og eventuelt hva slags utdanning det gjelder (nivå og fagfelt). For de som er både i arbeid og utdanning, har vi satt en

⁷ Prosjektet Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen (2012-2015) ble gjennomført i samarbeid mellom NIFU, Fafo, Universitetet i Bergen og Høgskolen i Oslo og Akershus. Prosjektet var finansiert av Utdanningsdirektoratet. Se sluttrapport Høst (red.) (2015).

⁸ Utdanningsdirektoratets tall

grense på minimum 20 timer ukentlig arbeid for å bli definert under kategorien med arbeid som hovedaktivitet. De som arbeidet under dette⁹, er kategorisert med utdanning som hovedaktivitet.

Datamaterialet inneholder også opplysninger om vedkommende har tatt fagbrev som lærling, praksiskandidat og elev (NUDB), hvilket fylke man har tatt fagprøven i (NUDB), samt personlige bakgrunnsvariable som kjønn og alder (fra Folkeregisteret).

Til tross for et relativt rikt materiale om disse fagene, er det samtidig slik at det har sine begrensninger i forhold til å gi et fullstendig bilde av posisjonen IKT Servicefaget og Kontor- og administrasjonsfaget har i arbeidslivet. Særlig gjelder dette fagets muligheter i bedrifter som i dag benytter annet type arbeidskraft til oppgaver som kunne ha ligget under fagene. Med disse forbehold tror vi likevel vi har observert og kartlagt noen hovedmønstre i fagenes posisjon.

⁹ SSBs målingstidspunkt er siste uke av november

4 IKT Servicefaget

4.1 Om bakgrunnen for faget¹⁰

Mange ulike aktører involverte seg i prosessen forut for etableringen av et IKT-fag på slutten av 1990-tallet, i første runde i form av et IKT Driftsfag. Et bredt utvalg ble nedsatt med representanter blant annet fra staten, IKT Norge, TBL/NHO, NELFO, og EI og IT-forbundet. IKT Norge var blant de svært aktive i den første fasen. En viktig begrunnelse fra deres side var manglende IKT-kompetanse i samfunnet og næringslivet. Tanken var at faget skulle utvikles til en slags IT-vaktmester, ikke så mye rettet mot IT-næringen, som mot IT-næringens kunder. Målet var å få ned tidstap i arbeidslivet som følge av «plunder og heft» ved bruk av IKT-verktøy, som man mente kostet titalls milliarder. På samme måte som staten på stadig flere områder hadde erstattet etatsutdanning med høyere utdannede, var de på enkeltområder, blant annet i jernbanen, også etablert lærlingutdanninger. Nå mente staten, representert ved Arbeids- og administrasjonsdepartementet, at staten ville bli en viktig avtaker av et IKT-fag:

Slik forslaget er utformet skal denne driftsoperatøren kunne tilpasse, vedlikeholde og oppgradere standard programmer, operativsystemer og nettverk i henhold til brukerens og bedriftens behov. I dag vet vi at disse oppgavene blir ivaretatt av personer med kunnskaper tilegnet på gutterommet eller av personer med universitet og høyskoleutdanning. I det første tilfelle av personer med en usystematisk og ustrukturert opplæring og i det siste tilfelle av personer som ofte er overkvalifiserte. Vi forventer at dette faget vil kunne bli et forholdsvis stort fag innen offentlig sektor. Fra regjeringens side er det viktig at dette faget legges opp slik at det også kan virke tiltrekkende på kvinner¹¹.

Endring er vanskelig. I det minste tar det tid. I dag, snart 18 år senere, kan vi konstatere at bildet ikke er så veldig annerledes. Det ble etablert et IKT Driftsfag i 2000. Dette arbeidsfeltet er imidlertid fortsatt i stor grad dominert av folk med høyere utdanning på den ene siden, og de som har lært seg dette på «gutterommet» på den andre. Jentene glimrer med sitt fravær, også i dag.

Det var bred oppslutning om behovet for et IKT-fag i 2000. At etableringen likevel var langt fra smertefri og konsensuspreget, skyldtes ikke minst at faget ikke hadde «eiere» som passet inn i det norske fagopplæringssystemet. Det hadde ikke mer eller mindre selvfølgerlige arbeidsgiver- og arbeidstakerparter til fagopplæringens styringsorganer på samme måte som det man tradisjonelt har hatt innenfor håndverks- og industrifagene.

¹⁰ Kilder til kapitlet er representanter for organisasjoner som var involvert i prosessen med å etablere faget

¹¹ Arbeids- og administrasjonsminister Eldbjørg Løwer i en tale på LO Stats konferanse 29. september 1998

Det særegne forløpet kan nok også til en viss grad forklares med at IT-næringen fra starten av var preget av en flora av gründere og selv lærte, ofte relativt godt betalte, preget av en viss motstand mot å gå inn i de tradisjonelle organisasjonene både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. At næringen preges av en høy innovasjons- og endringstakt, gjør det også mer komplisert enn i mer tradisjonelle bransjer å regulere fagområdet med veldig rigide krav til og grenser rundt fag.

Dette utfordret de sentrale tariffparter på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, til dels også utdanningsmyndighetene. Noen av de aller sterkeste og best organiserte organisasjonene innen fag- og yrkesopplæringen, som bransje- og arbeidsgiverorganisasjonen for elektrofag, NELFO og den motsvarende arbeidstakerorganisasjonen, EI og IT-forbundet, var oppmerksomme på at det nye faget kunne bevege seg inn på områder de så som «sine», og det kanskje også kunne bli en konkurrent til deres egne fag, som for eksempel Serviceelektroniker/dataelektronikerfag. Bransjeorganisasjonen IKT Norge er ikke en arbeidsgiverorganisasjon, og siden det norske fagopplæringssystemet er basert på tariffparter, og også preget av en tarifftenkning, ble organisasjonen oppfattet som et fremmedelement både av utdanningsmyndighetene og av partene i fagopplæringen. Til tross for sin store interesse for etableringen av et IKT-fag ble derfor organisasjonen holdt utenfor utvalgsarbeidet som drøftet fagets utforming og innplassering i tilbudsstrukturen. IKT Norge forsøkte likevel mer uformelt å påvirke arbeidet og særlig utformingen av fagets profil.

4.2 Hvilke deler av arbeidslivet skal IKT-faget rettes mot?

Veldig grovt kan man dele opp IKT-arbeidsområdet i produksjon, utvikling, drift, vedlikehold og støtte til bruk av IKT-systemer. IKT kan også deles i maskinvare og programvare. I dag importeres maskinvare i stor grad fra lavkostland. Likevel foregår det produksjon i Norge i form av at elektroniske komponenter settes sammen og at datamaskiner behandler og fortolker det som skjer i elektronikken¹². Det er fortsatt i noen grad også nødvendig å vedlikeholde og reparere fysisk IKT-utstyr, selv om komponentene etter hvert har blitt så billige i innkjøp at reparasjon ikke lenger er lønnsomt. I høykostlandet Norge foregår det likevel mye utvikling, men også produksjon av programvare av ulik art til bruk gjennom IKT-utstyr. Samtidig er også mye av dette arbeidet satt ut til programmerere i lavkostland, som for eksempel India. Vi kan likevel si at virksomhet knyttet til utvikling, markedsføring og salg av IKT-utstyr utgjør kjernen det som kan defineres som IKT-næringen i Norge i dag. Imidlertid må programvare av ulik art tilpasses til de enkelte brukernes behov, og det må driftes, vedlikeholdes og feilrettes. Dette må enten gjøres fysisk på det stedet utstyret brukes, eller det kan gjøres gjennom at servicepersonell overstyrer utstyret på avstand. I nær sagt alle bedrifter brukes det etter hvert IKT-utstyr og programmer både i produksjon av varer og tjenester, og i interne administrative tjenester. Det betyr at ikke bare IKT-bedrifter, men alle typer virksomheter etter hvert har fått betydelige oppgaver knyttet til det å tilpasse - ofte også designe - kjøpe inn, drifte, vedlikeholde og oppgradere IKT-systemer og -utstyr. Disse oppgavene kan kombineres med andre funksjoner i den enkelte virksomhet, eller man kan ha dedikerte ansatte, noen ganger hele avdelinger, som spesialiseres på slikt arbeid. Mange virksomheter har imidlertid etter hvert valgt å sette dette arbeidet ut til eksterne virksomheter som har dette som sin kjernevirksomhet, det vi kan kalle IKT-servicebedrifter. Ofte kan det oppleves som for komplisert å ha oppdaterte og gode, interne tjenester på et område som er i stadig utvikling.

Selv om den såkalte datarevolusjonen kan sies å ligge bak oss, øker fortsatt bruken av IKT på nær sagt alle områder av samfunnet etter hvert som kommunikasjon, produksjon, markedsføring og salg av varer og tjenester automatiseres og digitaliseres, og dette gir i seg selv opphav til utvikling av stadig nye, IKT-baserte tjenester, og mer eller mindre IKT-basert produksjon av varer. Dette fører til kontinuerlig stor bevegelse og endring ikke bare for selve IKT-næringen, men også IKT-servicenæringen, samt i alle næringer, bedrifter og mennesker som anvender og er avhengige av slikt utstyr.

¹² <http://www.tu.no/it/2012/09/24/dette-er-norges-ukjente-milliardbutikk>

Temaet her er behovet for utdanning og opplæring av spesialiserte arbeidstakere knyttet til de behov bruk av IKT påfører virksomheter av ulike slag. Mer avgrenset handler det om i hvilken grad det er slik at visse deler av dette arbeidet er egnet for fagopplæring og fagarbeidere, utdannet gjennom en kombinasjon av teoretisk-praktisk utdanning i videregående skole og læretid gjennom arbeid i en bedrift.

4.3 IKT-fag i tilbudsstrukturen

Et av diskusjonstemaene i forbindelse med etableringen i 2000, var IKT-fagets innplassering i tilbudsstrukturen. Faget ble plassert som et Vg1-kurs under studieretning for allmenne fag. Dette henger trolig sammen med at IKT-utdanning hadde vært en del av den gamle handel og kontorutdanningen, som etter Reform 94 var blitt en del av den økonomisk-administrative utdanningen under allmennfaglig studieretning. Samtidig skulle IKT Driftsfag som eneste andreårskurs rekruttere gjennom kryssløp fra samtlige andre grunnkurs.

IKT Driftsfag ble allerede etter få år omdannet til IKT Servicefag. Dette skjedde samtidig med reformen Kunnskapsløftet i 2006. Den innebar en omstrukturering med noe færre yrkesfagprogrammer og fremfor alt langt færre kurs på Vg2-nivået. Tanken var at brede kurs skulle gi større fleksibilitet for elevene gjennom å kunne søke lærebedrift i større deler av arbeidslivet, og større muligheter for bedriftene til å velge mellom flere elever fra skolen (Høst og Evensen 2009).

Etter 2000 var de andre lærefagene som opprinnelig hadde ligget under studieretningen for allmenne fag, butikk og kontor- og administrasjon, lagt til et eget program for Salg og service. Nå ble også IKT Servicefag, sammen med disse plassert under det nye og sammenslåtte VG1-programmet Service og samferdsel. Dette var imidlertid ikke selvsagt. På Vg2-nivået ble det foreslått å legge faget inn under et bredere program innenfor service, noe som var i tråd med den øvrige strukturreformen i Kunnskapsløftet med avspesialisering av skoleutdanningen. Etter at det ble artikulert sterk motstand mot denne omleggingen, beholdt likevel IKT-faget sitt eget Vg2-kurs.

Det er dermed fortsatt slik at IKT-utdanningen i tilbudsstrukturen ligger på andre året i videregående opplæring, men i liten grad bygger videre på særskilte kunnskapsmål fra Vg1. Forklaringen på dette er at det er det eneste Vg2-programmet som rekrutterer fra alle de ulike Vg1-programmene. Dette signaliserer at spesifikke fagkunnskaper ervervet på Vg1 ikke tillegges vekt. Vg1 Service og samferdsel, som IKT Servicefaget ligger under, står ikke i noen særstilling i forhold til de øvrige programmene når det gjelder IKT, bare når det gjelder service. Vg1-programmet Service og samferdsel har kun helt generelle læreplanmål om IKT. De innebærer at elevene skal lære seg å bruke IKT for å kunne finne informasjon, til kommunikasjon, til systematisering og bearbeiding av tallmateriale, og for øvrig ha grunnleggende kjennskap til datasikkerhet. Dette er ferdigheter som – i større eller mindre grad anses generelle – ikke bare for servicebransjen, men for de fleste bransjer. Kravene ligger slik sett ikke på et nivå som gir noen særegen IKT-kompetanse.

Etter noen år med ny læreplan for IKT Servicefag, har det vært ytret misnøye med læreplanen fra flere hold, både blant lærere og bransjeorganisasjoner. Argumentene er særlig at faget er blitt for «lett». Det ble høsten 2013 fremmet et forslag til en ny læreplan og nytt utdanningsløp for faget, og samtidig søkt om å gjennomføre forsøk med dette i Akershus fylkeskommune. Behandlingen av søknaden synes illustrerende for situasjonen IKT-faget har havnet i. Det ser ut til å eksistere en bred enighet om at IKT-faget trenger en fornyelse og en oppgradering. Forslaget fra Akershus er utarbeidet av lærere på Bleiker videregående, og ble støttet av en bred konstellasjon bestående av IKT Norge, NHO/Abelia og Virke. Det går inn for at det etableres et eget Utdanningsprogram for IKT på Vg1, og at IKT-faget deles i to lærefagsretninger, en IKT Driftstekniker og en IKT Tjenesteutvikler. Også NELFO og EI og IT-forbundet har gitt positive signaler i forhold til den faglige fornyelsen.

4.4 Likheter og forskjeller mellom de ulike læreplaner for IKT

IKT Driftsfag ble etablert i 2000, endret til IKT Servicefag i 2006, og foreslås nå endret igjen, gjennom at opplæringen i IKT utvides til to år, og at det samtidig deles i to nye lærefag. Ved siden av dette finnes det allerede et eget kurs og fag som Dataelektroniker under utdanningsprogrammet for Elektrofag. Hva er så forskjellen mellom disse alternative fagene, sett ut fra læreplanene?

I læreplanene hadde IKT Driftsfag jevnt over mer ambisiøse eller mer krevende mål sammenlignet med IKT Servicefag rundt oppsett og utforming av datamaskiner og nettverk. Også når det gjelder teoretisk kunnskap om hvordan grunnleggende digitalteknikk fungerer var læreplanene mer omfattende. Læreplanmålene i IKT Driftsfag, som tar for seg maskinvare og nettverk, er eksempler på relativt avanserte mål som man ikke finner i servicefaget. Flere av disse målene er teoretiske av natur, for eksempel kunnskap om hvordan et mikroprosessorsystem fungerer. Dette er viktig for forståelse, men trolig mindre viktig for praktisk anvendelse i faget, med mindre man jobber som utvikler av maskinvare eller driver med objekt orientert programmering. Slike arbeidsoppgaver utføres i dag stort sett folk med høyere utdanning. Læreplanmål i IKT Driftsfag, hvor det forventes at lærlingen skal kunne sette opp og utforme datamaskiner og nettverk, har i IKT Servicefags læreplaner jevnt over blitt redusert til at det kun kreves at man skal kunne drifte eller hente inn informasjon om løsninger. Samtidig er målene langt mer generelt utformet i IKT Service-læreplanen, noe som henger sammen med en generell dreining i læreplanutformingen i Kunnskapsløftet. Dette gjør at ulikhetene i den gamle og den nye IKT-læreplanen kan virke større enn det den er i praksis. Det er for eksempel vanskelig å si hvordan en skal forstå læreplanens delmål om at eleven skal kunne *«utarbeide en plan for systeminstallasjoner med programvare, maskinvare og nettverk ... som dekker virksomhetens spesifiserte krav»*. Dette, som mange andre mål i servicelæreplanen er formulert som at eleven skal: vurdere, skaffe til veie, lage en plan, og dokumentere IKT. Hva eleven forventes å ha av kunnskap for å faktisk klare å gjennomføre disse oppgavene er vanskelig å si ut fra læreplanen. Et potensielt problem er at kunnskapsgrunnlaget blir for svakt til at IKT-servicemedarbeideren på grunnlag av dette faktisk skal kunne *vurdere, skaffe til veie, og dokumentere* de tingene han/hun er ment å gjøre på en såpass tilfredsstillende måte at bedriften ser seg tjent med å ansette en fagarbeider. Uansett gir forandringene i læreplanene fra IKT-driftsfag til IKT-servicefag et tydelig signal om at IKT-servicearbeideren ikke trenger å kunne like mye teori om IKT. I stedet skisseres IKT-servicearbeideren sin rolle som mer å være en slags koordinator av IKT i bedriften, og da særlig opp mot innleide IT-tjenester eller IT-medarbeidere innad som er mer spesialiserte.

Den nå foreslåtte læreplanen fra Bleiker/Akershus har på et vis flere fellestrekk med læreplanen i IKT Driftsfag enn IKT Servicefag. Teoretisk skolering og praktisk utøvelse innen IKT er langt mer vektlagt i det foreslåtte IKT-faget, og ut fra læreplanene er det større krav og ambisjoner til hva en elev skal kunne allerede etter Vg1 IKT-fag enn det er etter Vg2 IKT-Servicefag.

Flere mål som tar for seg kontorstøtte og allmenn bruk av IKT, og som lå inne i læreplanene både for IKT Driftsfag og IKT Servicefag, har falt ut i forslaget til ny IKT-fag-læreplan. Læreplanene til IKT Driftsfag og særlig IKT Servicefag vektlegger i større grad enn det nye læreplanforslaget at IKT-Servicefagarbeideren skal kunne modernisere og slik rasjonalisere virksomheten hun/han jobber i ved bruk av IKT, vel så mye som hun/han skal utøve praktisk IKT-arbeid og inneha teoretisk kunnskap om IKT. Igjen må det tas forbehold om at det nye IKT-fagets læreplanmål er langt mer detaljerte, men og omfattende. Det kan derfor argumenteres for at de i sum faktisk legger grunnlag både for god brukerstøtte, samt modernisering og rasjonalisering av virksomheten gjennom bruk av IKT, og da mer enn det læreplanen til IKT-servicefag gjør.

Det er også to nye mål i den foreslåtte læreplanen til IKT-fag, databaseutvikling og programmering. Databaseutvikling er et helt nytt mål, mens programmering har vært tilstede i tidligere læreplaner, men da i langt mindre grad og på et mye mer grunnleggende plan. Læreplanen i IKT-fag er jevnt over nokså ambisiøs sett i lys av tidligere planer. Den ligger nærmere eller overlapper i noen grad høyere utdanning innen informatikk, men samtidig med et større fokus på praktiske arbeidsoppgaver og drift.

IKT-fagarbeider vs dataelektroniker

Hvor ligger så de viktigste likheter og forskjeller mellom læreplanene i Dataelektronikerfaget (under Utdanningsprogrammet for Elektrofag) og det foreslåtte IKT-faget? Læreplanmål i grenselandet mellom elektronikk og IKT, som retting av feil på komponenter og lagringsutstyr, lå i IKT Drift-planen, men har falt ut i den nye IKT-planen. På grunn av maskinproduserte kretskort har man i dag heller ikke alltid muligheter til å rette feil, og i de tilfellene det er mulig, vil det neppe være kostnadseffektivt med tanke på hvor mye tid en feilretting tar og hvor lite ny maskinvare koster. Men selv om en slik kompetanse ikke lenger er like viktig når man setter opp og drifter datamaskiner, så finnes er det behov for slik kompetanse i andre arbeidsområder, som ligger mer over mot elektronikk og automasjon. Dette vil trolig være Dataelektronikerfagets, mer enn IKT-fagets område.

IKT-faget tar i all hovedsak for seg databaserte systemer, mens Dataelektronikkfaget også tar for seg andre typer elektroniske systemer. En IKT-fagarbeider vil stort sett operere på programvare-nivå, mens en dataelektroniker skal kunne håndtere programvare, samtidig som faget er mer spesialisert på maskinvare og elektronikk generelt, i hvert fall ut fra læreplanen for Vg2. Hva de spesialiserer seg på som lærlinger vil trolig kunne endre på dette forholdet for den enkelte fagarbeider.

Særlig formuleringene i dataelektronikkfagets læreplanmål om at lærlingene skal «*planlegge, montere, konfigurere, sette i drift, søke etter feil på og dokumentere tjener - og klientbaserte data system og nettverk*» overlapper med IKT-fagets læreplan. Formuleringen er nokså generell, men alle læreplanmålene i IKT-faget vil kunne defineres inn under en slik formulering. Igjen avhenger mye av hva de gjør når de kommer ut i lære. Avhengig av virksomhet vil en dataelektroniker kunne bli opplært i de mest avanserte læreplanmålene til det foreslåtte IKT-faget. Læreplanen til IKT-fag treffer likevel trolig IKT- relaterte driftsoppgaver i dagens bedrifter bedre enn læreplanen i dataelektronikkfaget, som i større grad retter seg mot kombinasjonen elektronikk (hardware) og programvare.

Dataelektronikkfaget ligger således nærmere det man tradisjonelt har knyttet til såkalte datanerder og subkulturer rundt dem, hvor det å bygge og optimalisere sin egen pc er et sentralt interessefelt. Dataelektronikerfaget vil trolig også være mer egnet for å dekke ulike former for grensesnitt mellom elektronikk og datamaskiner, hvor elektroniske sensorer henter ulike data fra den virkelige verden som så behandles av datamaskiner.

Oppsummeringsvis kan vi si at til tross for at det foreslåtte IKT-faget og dataelektronikerfaget har læreplaner som peker i litt ulike retninger, er det en klar overlapping på IKT-området, hvor særlig dataelektronikerfagets læreplan kan fortolkes til også å dekke store deler av læreplanmålene i de foreslåtte IKT-fagene. Det innebærer i så fall at Dataelektronikeren har mer behov for IKT-kunnskap, enn IKT-fagarbeideren har behov for elektrokunnskap. Det som vil avgjøre graden av overlapping, og hvem som gjør hva, er hvordan planene blir fortolket og tatt i bruk i bedriftene. Dette kan ikke ses isolert fra bransjeorganisasjonenes innflytelse.

4.5 Uenighet om eierskap bremser omstilling

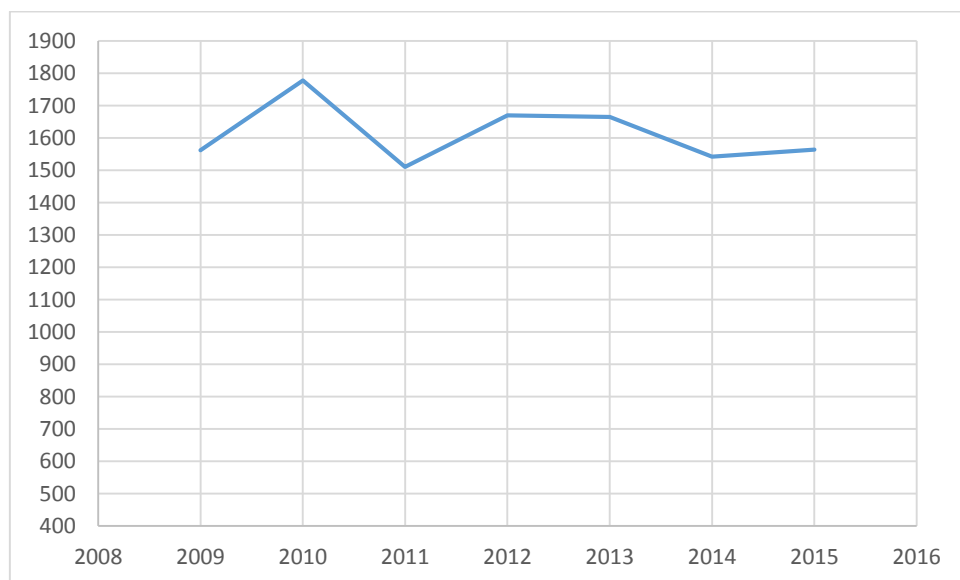
Tross bred støtte til en nødvendig faglig fornyelse, har forslaget om å gjennomføre forsøk med ny IKT-læreplan og et eget utdanningsløp allerede fra Vg1 foreløpig strandet som følge av ulike interesser knyttet til eierskap og plassering i programstrukturen i videregående opplæring. Samarbeidsrådet for yrkesutdanningen (SRY) har støttet forslaget om et forsøk, men uten å ta stilling til hvilket utdanningsprogram det skulle plasseres under. Faglig råd for Service og samferdsel er også positive til en fornyelse, men ønsker primært å beholde faget under sitt utdanningsprogram, blant annet fordi det er det største faget under rådet. Faglig råd for elektrofag støttet forsøket med nye læreplaner, men mente IKT ikke burde være et eget Vg1-program. I stedet ser de det som mer naturlig at det legges inn under Utdanningsprogrammet for Elektrofag, noe de begrunner i at elektro og IKT henger tett sammen. Utdanningsdirektoratet støttet forsøket med nye IKT-lærefag, men ikke at det forsøkes ut som et eget Vg1-program. Direktoratet forutsatte at IKT-faget fortsatt skulle ligge under utdanningsprogrammet for Service og samferdsel. Dermed åpnet de for et forsøk forslagsstillerne ikke

hadde ønsket seg. Bleiker skole trakk forslaget, fordi de anså at det aller viktigste var tatt ut, nemlig at IKT-utdanningen skulle starte på Vg1, både av hensyn til rekruttering og for å gjøre utdanningen tyngre. Akershus fylkeskommune har imidlertid signalisert interesse for et forsøk også uavhengig av forslaget fra Bleiker videregående sitt initiativ, begrunnet i signaler fra arbeidslivet om behov for fornyelse av faget. De ønsker derfor å kjøre forsøket selv om det blir under programmet Service og samferdsel, men da på en annen skole enn Bleiker. Forsøket drøftes også videre med det faglige rådet for Service og samferdsel, som igjen har kontakt med det faglige råd for Elektrofag. I tillegg til initiativtakeren Bleiker, er heller ikke IKT Norge og Abelia lenger med i prosessen rundt endringer i IKT-faget.

Utviklingen i denne saken er symptomatisk for et fag uten veldig klare eiere på arbeidslivssiden. Verken IKT-næringens organisasjoner eller IKT-ekspertisen er representert i det faglige rådet IKT Servicefag er lagt inn under. Dette til tross for at dette er det største faget under Opplæringsrådet for Service og samferdsel. De som representerer IKT-næringen og IKT-interesser må derfor arbeide fra utsiden, og sitter ikke ved bordet når vedtak fattes. Dermed får de verken innflytelse eller forpliktelser. Faglig råd for Elektrofag, på sin side, mener det er mest relevant at IKT-faget koples på deres bransjeområde, og deres faglige råd, med begrunnelse i at det blir stadig større overlapping, samt at de også representerer arbeidstakere og virksomheter som kan defineres under IKT. Samtidig ligger avgjørelsesmyndigheten ikke i noen av de faglige rådene, men hos de statlige utdanningsmyndighetene. Normalt aksepterer imidlertid ikke partene i arbeidslivet å bli overkjørt av utdanningsmyndighetene når det gjelder endringer i fag.

4.6 Søkere og inntatte gjennom fagets 15 første år

Søkningen til VG2 IKT servicefaget i skolen har vært relativt stabil, og ligget på mellom 1500 og 1800 fra det ble etablert i forbindelse med Kunnskapsløftet. Det må betraktes som en populært fag, og da først og fremst blant gutter, som utgjør 92 prosent av elevene.

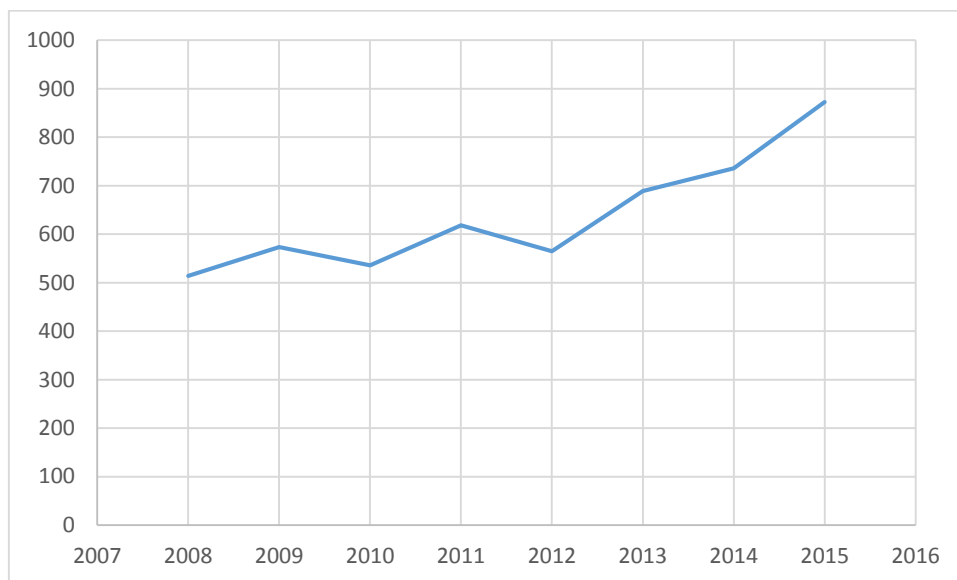


Figur 4.1: Søkere til Vg2 IKT Servicefag

Kilde: *udir.no*

Elevtallet har fra 2010 og utover ligget på drøyt 1000, noen som betyr at faget har betydelig popularitet og oversøking. Av elevene kommer rundt en av fire fra Vg1 Service og samferdsel, mens resten kommer fra de andre utdanningsprogrammene. IKT Servicefaget skiller seg fra de fleste andre under Service og samferdsel, ved at det er mer populært å søke læretid enn påbygging til generell studiekompetanse blant Vg2-eleven. Tilgjengelige data viser at 48 prosent av elevene hadde

læreplass som førsteønske, mens 39 prosent ønsket påbygging¹³. Forskjellene mellom de som velger læretid og de som går til påbygg kan ikke leses ut av ulikhet i karakterer. Det er her bare en liten forskjell mellom lærlingene og påbyggselevene, ved at sistnevnte gruppe har drøyt 0,2 grunnskolepoeng mer enn lærlingene. Karakterstatistikk viser også at gjennomsnittlige avgangskarakterer fra Vg2 (og Vg1) blant dem som blir lærlinger i IKT Servicefaget (4,0) ligger noe høyere enn gjennomsnittet for lærlinger (3,9). En må imidlertid være forsiktig med å tillegge slike sammenligninger for mye vekt, ikke minst fordi de måler ulike fag og fordi karaktersettingspraksiser kan variere.



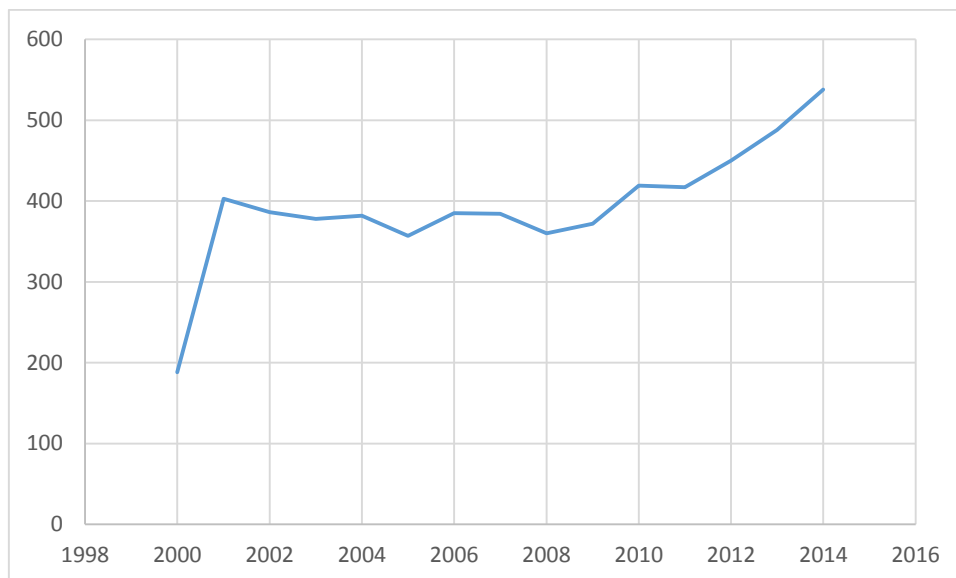
Figur 4.2: Søkere til læreplass i IKT Servicefaget

Kilde: udir.no¹⁴

Antallet som søker læreplass har økt betydelig de senere årene, og ligger nesten 70 prosent høyere i 2015 enn det gjorde i det første året med IKT servicefag, som var 2008. Særlig stor har økningen vært etter 2012. Det er viktig å være klar over at søkere ikke behøver å komme fra Vg2-elevene som gikk ut samme år, men også kan være eldre.

¹³ Tallene er et gjennomsnitt for årene 2008 og 2009, og omfatter de som har gått rett fra grunnskolen, via Vg1 og til Vg2, dvs. de som normalt er 18 år det året de søker seg videre. Kilde: Vigo

¹⁴ <http://www.udir.no/Tilstand/Analyser-og-statistikk/Fag--og-yrkesopplaring/> Primærsøkere inkluderer alle som har søkt, også voksne



Figur 4.3: Nye lærekontrakter i IKT Servicefaget

Kilde: *udir.no*¹⁵

Antall lærekontrakter økte raskt opp til rundt 400 etter IKT Driftsfagets etablering. Deretter ble det liggende stabilt for så å øke igjen etter at faget skiftet innhold og navn til IKT Servicefag i 2008. Vi vet imidlertid ikke om økningen kan knyttes til denne endringen eller andre forhold. Økningen i antall læreplasser sammenfaller med økt søkning til faget, noe som kan forstås som at faget i større grad er drevet fram av søkning enn av tilbudet av virksomheters etterspørsel etter lærlinger. Dette kan forstås på ulike måter. En tolkning er at stat og kommunen presses til å opprette flere læreplasser når søkningen stiger. En annen er at fagets nedslagsfelt er økende. Ved siden av dette har staten de senere år ført en politikk for økt inntak av lærlinger i egne tjenester. Dette kommer vi tilbake.

En relativt stor andel av søkerne blir likevel stående uten læreplass¹⁶, og det er et vanlig fag hvor det ikke er uvanlig at fylkeskommunene må etablere alternativt skoletilbud i Vg3. Faget er altså dimensjonert høyere enn den tilgangen en erfaringsmessig har av lærebedrifter.

Geografisk fordeling av lærekontrakter

Det er en veldig skjev geografisk fordeling av lærebedrifter og lærekontrakter. Flest lærekontrakter i IKT Servicefaget har Oslo, deretter Akershus, Hordaland og Oppland. I motsatt ende, så finnes det nesten ikke læreplasser i IKT Servicefaget i Sogn og Fjordane, Finnmark og Nord-Trøndelag

¹⁵ <http://www.udir.no/Tilstand/Analyser-og-statistikk/Fag--og-yrkesopplaring/>

¹⁶ <http://www.udir.no/Tilstand/Analyser-og-statistikk/Fag--og-yrkesopplaring/Sokere-og-godkjente-kontrakter/sokere-til-lareplass-og-godkjente-kontrakter-2015/>

Tabell 4.1: Nye lærlinger 2014, fordelt på fylke der det er inngått lærekontrakt. Prosent

	IKT	Alle
Østfold	3	4,4
Akershus	10,9	5,8
Oslo	12,7	6,6
Hedmark	2,1	3,7
Oppland	9,4	4,2
Buskerud	6,9	5,1
Vestfold	6,9	4,7
Telemark	4,3	3,5
Aust-Agder	1,9	2,2
Vest-Agder	5,2	4,6
Rogaland	5,6	13,2
Hordaland	10,3	10,3
Sogn og Fjordane	0,6	2,7
Møre- og Romsdal	3,2	6,7
Sør-Trøndelag	4,9	7
Nord-Trøndelag	1,7	3,2
Nordland	7,1	6,4
Troms	2,4	4
Finnmark	0,9	1,7
Total	100	100
N	466	14449

Kilde: VIGO

Dersom vi prosentuerer i forhold til lærlingenes andel av alle lærekontrakter i hvert av fylkene, får vi fram et annet bilde, hvordan IKT Servicefagets styrke er relativt til andre fag i fylket.

Tabell 4.2: IKT-lærlingenes andel av alle nye lærekontrakter 2014, fylkesvis. Prosent¹⁷

Fylke	Andel av alle nye kontrakter	N (alle fag)
Østfold	2,20	637
Akershus	6,10	837
Oslo	6,20	949
Hedmark	1,90	537
Oppland	7,30	606
Buskerud	4,40	735
Vestfold	4,70	677
Telemark	3,90	508
Aust-Agder	2,80	322
Vest-Agder	3,60	665
Rogaland	1,40	1909
Hordaland	3,20	1492
Sogn og Fjordane	0,80	392
Møre- og Romsdal	1,60	961
Sør-Trøndelag	2,30	1006
Nord-Trøndelag	1,80	457
Nordland	3,50	931
Troms	1,90	578
Finnmark	1,60	250
Total	3,20	
N	466	14449

Kilde: VIGO

IKT Servicefaget utmerker seg blant annet ved å stå relativt sett sterkt i fylker hvor administrasjon og service står særlig sterkt på bekostning av industri. Det innebærer at faget har en langt større andel av lærekontraktene sine i Oslo og Akershus, fylker som ellers har en særdeles lav søkning til fag- og yrkesopplæringen. For øvrig er det ulike forhold som spiller inn. Oppland, som ligger aller øverst når det gjelder andel lærekontrakter i IKT Servicefaget, har 80 prosent av lærekontraktene i fylkeskommunen og i kommunene. I nabofylket Hedmark, derimot, er det få IKT-læreplasser i kommunesektoren, og fylket ligger nesten på landsbunnen i antall IKT-lærekontrakter. Læreplasser i offentlig sektor er, som vi skal se, i stor grad opprettet etter politiske vedtak.

4.7 Fordeling på sektorer og bransjer

Til tross for at man har en IKT-næring, retter IKT-faget seg, på samme måte som kontorfaget, i mindre grad mot en bestemt bransje eller sektor. I stedet retter faget seg mer mot IKT-funksjoner som finnes i virksomheter fordelt på de fleste områder og bransjer, både i privat og offentlig sektor. IKT brukes i økende grad i alle typer virksomheter og jobber, men IKT Servicefaget retter seg i all hovedsak mot de kontorbaserte jobbene, og i mindre grad mot for eksempel industri. Der produksjonen bli digitalisert er trolig dataelektronikerfaget og automasjonsfaget mer anvendelig, fordi det dreier seg om kopling av mer komplekse systemer, ikke bare IKT.

Til nå har IKT Servicefaget i all hovedsak blitt et fag med lærekontrakter i offentlig sektor. Mer enn to av tre lærlinger befinner seg her, mens under en av tre er i private bedrifter. Dette er en motsatt fordeling av den man finner i lærlingordningen totalt sett.

¹⁷ Basert på tall fra 1. oktober

Tabell 4.3: Prosentvis fordeling av lærlinger på sektor, IKT-servicefag og alle fag 2015

Sektor	IKT	Alle
Kommunesektoren	51	20
Staten	17	7
Privat sektor	31	71

N=1018, Kilde: Vigo og Brønnøysundregisteret

I offentlig sektor er det, som tabellen viser, klart flest lærlinger i kommunesektoren. I disse er mønsteret at det er særlig mange skoler, i hovedsak videregående skoler, som tar inn lærlinger, mens det er et mer begrenset antall i kommunal og fylkeskommunal administrasjon.

Det er langt færre IKT-lærlinger i staten enn i kommunesektoren, men også her er det flest i undervisningssektoren, dvs. på høyskoler og universiteter. Det er for øvrig også mange IKT-lærlinger i forsvaret, om enn ikke så mange som i kontorlaget. Også i statsforvaltningen er det IKT-lærlinger, men volumet er foreløpig ikke stort.

Lærekontraktene i privat sektor er ganske likt fordelt på det vi kan kategorisere som IKT-virksomheter og annet næringsliv. Blant IKT-virksomhetene er det noen enklaver med IT-servicebedrifter som hver har en god del lærlinger. I andre typer bedrifter er lærlingene fordelt tynt over en rekke ulike bransjer og bedrifter, med en viss overrepresentasjon av lærebedrifter der fagopplæringen tradisjonelt har hatt fotfeste.

Antall IKT-jobber ble for noen år siden anslått til å ligge på ca 75 000¹⁸. I forhold til dette er et årlig antall på 500 lærekontrakter ikke å anse som spesielt høyt. Det tilgrensende dataelektronikerfaget har imidlertid bare en tredjedel så mange lærekontrakter. Dataelektronikerfaget skiller seg ut ved at det har tre år i skole, og deretter verdiskapning på halvannet år i bedrift. Bedriftene får derfor ikke lærlingtilskudd. I bransjer som baserer seg hovedsakelig på rekruttering gjennom lærlingordningen, kan andelen lærlinger ligge på 8-10 prosent av de ansatte. Slike fag- og bransjesammenligninger gir imidlertid bare begrenset mening uten at en kontekstualiserer dem. For det første må en se på hvordan disse jobbene er sammensatt mht utdanningsnivå. IKT-næringen, i den grad den kan skilles ut i statistikken, har en veldig stor overvekt av folk med høyere utdanning. Mange av IT-jobbene ligger innenfor mer utviklingsrelatert virksomhet, mens IKT servicefaget er rettet hovedsakelig mot support, drift og vedlikehold. Det interessante er videre hvorfor bedriftene rekrutterer lærlinger, hvordan de anvendes og i hvilken grad de læres opp for fagarbeid i virksomhetene.

4.8 Begrunnelser for å ta inn lærlinger

Den klart vanligste begrunnelsen lærebedriftene gir for å ta inn IKT-lærlinger er at de ønsker å ta et samfunnsansvar for opplæring. Hva de legger i dette varierer, fra det helt frivillige, via det at lærlinginntak som samfunnsansvar er viktig for deres omdømme eller forhold til bevilgende myndigheter, til at de er pålagt å ta inn lærlinger.

En kommune kan begrunne lærlinginntak med at de må ta ansvar for kommunens egne ungdommer, slik at de får fullført utdanningen sin gjennom en læreplass framfor å havne i ledighet. For en fylkeskommune kan valget noen ganger være så konkret at det står mellom å tilby noen av søkerne læreplass i egen virksomhet eller opprette et ekstraordinært skoletilbud med Vg3, fordi det er for svak etterspørsel etter lærlinger i arbeidslivet for øvrig til å ta imot søkerne fra IKT Service-faget. Dette er et populært program mange steder og ikke alltid like enkelt for fylkeskommunen å dimensjonere ned. Lærlingklausuler i offentlige anskaffelser, både i staten og enkelte kommuner har også betydning innenfor en rekke bransjer. Bygg- og anleggsbransjen er den mest synlige i denne sammenhengen (Moen mfl. 2014). I denne er det imidlertid ikke så aktuell å ta lærlinger i IKT Servicefaget annet enn i

¹⁸ St. Meld. 23 (2012-2013)

svært store virksomheter, med en betydelig administrasjon. Bedrifter i andre områder som konkurrerer om offentlige oppdrag ser imidlertid også ut til å være mer opptatt av å ha lærlinger enn hva som ellers er vanlig. Det samme gjelder ulike organisasjoner, som ligger relativt tett opp mot det offentlige, som eksempelvis idrettsorganisasjoner. Interesseorganisasjoner og opplæringskontor bruker mye tid på å argumentere overfor bedrifter at de må ta inn lærlinger, og fanges slik av egen argumentasjon. Skal deres budskap virke effektivt, må de selv ta inn lærlinger. Til slutt har en alle statlige virksomheter som fra i år er pålagt å ta samfunnsansvar gjennom å ha lærlinger¹⁹. Dette må antas etter hvert å gi seg merkbare utslag i lærlinginntaket.

Samfunnsansvar for opplæring, som ikke er pålagt, vil som regel avveies mot en del andre forhold før det utløser en lærekontrakt. Virksomheten må ha en ide om hvordan lærlingen skal kunne gis opplæring i virksomheten. Det betyr at de må ha IKT-virksomhet av en viss størrelse i eget hus, de må ha personer med adekvat IKT-kompetanse som kan tenke seg å være faglige ledere og instruktører, og de må ha oppgaver de kan sette lærlingene til som også dekker fagets bredde. I tillegg må bedriften finne søkere de tror passer inn og er kapable til å lære det nødvendige.

Uavhengig av hvordan lærlinginntaket er begrunnet i første omgang, er det et gjennomgående funn at interessen for å ha lærlinger i IKT-faget ser ut til å opprettholdes både gjennom at bedriftene erfarer at det å ha en lærling er overkommelig når det gjelder opplæring, og at de raskt opplever at de har nytte av lærlingene i sitt daglige arbeid. De bidrar etter relativt kort tid til det man kan kalle verdiskapningen, noe som kan illustreres med skolesektoren. En skole av middels størrelse har kanskje behov for og stilling til en person til å ta ansvar for driften av skolens datasystemer, innkjøp av utstyr mm. På de videregående skolene er som regel alle elever etter hvert utstyrt med en PC, noe som alene skaper et stort behov for klargjøring og oppsetting av maskiner, daglig support, vedlikehold og oppgraderinger. Dette kan bli mye for en IKT-ansvarlig på en skole å håndtere alene. Samtidig er denne typen arbeid gjerne det første en IKT-lærling vil kunne bidra til.

Økonomisk sett er det gunstig å bruke en lærling til slikt arbeid, fordi lønnskostnadene er svært lave, med i gjennomsnitt halv lønn over hele læreperioden. I tillegg mottar lærebedriften statlig lærlingtilskudd. På samme måte som man kan observere i helse- og oppvekstfagene (Høst mfl. 2014), er kommuner og fylkeskommuner dessuten ofte villige til fullt ut å finansiere lærlingenes lønn fra det sentrale budsjettet, mens det enkelte tjenestested, for eksempel en skole, mottar lærlingen som en gratis ekstraressurs. Det gjør at terskelen for å ta inn en lærling blir lav.

Forsvaret er faktisk landets største lærebedrift, og de er særlig store innenfor både Kontor- og administrasjonsfaget og IKT Servicefag. Opplæringskontoret for Forsvaret har filialer over hele landet og driver en aktiv rekruttering av lærlinger, i all hovedsak knyttet til inntak av vernepliktige. Lærlingordningen har tilpasset seg Forsvaret på en helt særegen måte. Utgangspunktet er at opplæring alltid har vært en av deres sentrale oppgaver, ikke minst gjennom at vi har et vernepliktsbasert forsvar med nye kull hvert år. Et utgangspunkt for rekrutteringen av lærlinger var at man får inn unge vernepliktige fra hele landet og med ulike interesser og bakgrunner. Framfor å ha en rørlegger på kjøkkenet, satset man på det man kaller «rett person på rett plass». Lærlinger erstattet soldater i såkalte støttetjenester. De får med dette gjennomført førstegangstjenesten, samtidig som de lærer seg et yrke. Man får motiverte lærlinger og motiverte vernepliktige. Økonomisk er det en gunstig ordning for begge parter. Lærlingene får vanlig dagpenger, kost og losji som andre vernepliktige første året, og i tillegg til dette halv fagarbeiderlønn det neste. Det viktigste er imidlertid at de både får avtjent verneplikten og får tatt en utdanning. Søkningen er stor. 1600 -2000 søkere konkurrerer hvert år om rundt 300 lære plasser. Også Forsvaret begrunner inntaket av lærlinger med at de tar samfunnsansvar. Det militære lærlinginntaket, som utgjør 90 prosent av det rundt 600 løpende lærekontraktene er i utgangspunktet rettet mot opplæring, ikke behovet for å ansatte dem i Forsvaret i etterkant. Kun 10 prosent av lærlingene er såkalte sivile, og inkluderer blant annet tradisjonelle verkstedsfag. Innenfor IKT er det ingen sivile lærlinger i Forsvaret. Med en betydelig egen IKT-virksomhet har Forsvaret likevel behov for mange med IKT-kompetanse. Det såkalte Cyberforsvaret har fast 8 lærlinger inne.

¹⁹ Brev fra kunnskapsministeren til alle statlige virksomheter 11.03.2015

Rundt 19 000 ansatte i Forsvaret betjenes med support, og i tillegg får lærlingene mange ulike oppgaver knyttet til drift. Lærlinger som gjør en god innsats har absolutt muligheter til å konkurrere om ledige stillinger i etterkant.

En siste kategori lærebedrifter i IKT-faget er bedrifter som verken tar inn lærlinger primært ut fra samfunnsansvar for utdanning, bare for å ha nytte av dem i læretiden, eller fordi de er avhengig av å tekkes offentlige myndigheter, men som tar inn lærlinger begrunnet i egen rekruttering i et lengre perspektiv. I privat sektor er det en håndfull enkeltbedrifter som tar inn ganske mange lærlinger ut fra en slik begrunnelse, kanskje 5-10 i året. Noen av disse rekrutterer lærlinger på nivå med de solide lærlingbransjene i for eksempel elektro- eller bilbransjen. Dette er gjerne hovedmetoden for å rekruttere til bedriften, og det gir dem muligheten til å lære opp og forme arbeidskraften i forhold til eget behov. Denne formen for lærling- og fagarbeiderrekruttering ser vi særlig i serviceselskaper som tilbyr bedrifter å eksternalisere deler av eller hele sin IKT-virksomhet. De kan dekke alt eller deler av tjenester som serverdrift, skytjenester, nettverkløsninger, sikkerhet, applikasjonsansvar og arbeidsstasjoner. Disse bedriftene må bemannes med en ganske stor servicedesk med døgntkontinuerlig drift. Svært mye av den daglige støtten gis via telefon og fjerntilgang på bedriftens systemer og maskiner, men det tilbys også oppsøkende virksomhet når det er påkrevd. I dette arbeidet har en del av disse servicebedriftene funnet ut at det å rekruttere lærlinger og fagarbeidere er den beste løsningen. Totalt sett slår det likevel ikke ut i et veldig stort antall læreplasser.

Dersom vi fordeler IKT-lærlingene etter hovednæringer, ser vi at tjenester knyttet til informasjonsteknologi bare har 16 prosent av lærlingene, eller rundt 80 i året. I dette er det mest private tjenester, men også noen offentlige.

Tabell 4.4: IKT Servicelærlinger prosentvis fordelt på næring 2015

Næring	Andel
Offentlig administrasjon og forsvar	35
Undervisning	27
Tjenester tilknyttet informasjonsteknologi	16
Andre næringer	22
Totalt	100

Kilde: Vigo (N= 1018)

For øvrig er lærlingene i privat sektor spredt på en rekke ulike bransjer og bedrifter, gjerne enkeltvis i bedriftens IKT-avdeling. Heller ikke her er det et stort antall vi snakker om, men de utgjør totalt 22 prosent av lærlingene, noe som betyr drøyt 100 i året. Både i Tjenester tilknyttet informasjonsteknologi og i Andre næringer er de aller fleste i private bedrifter, men det er også noen i offentlige virksomhet.

De fleste lærlingene finner vi i Offentlig administrasjon og forsvar, med drøyt 300 nye kontrakter pr. år. Også undervisningssektoren har mange lærlinger i IKT Servicefaget, rundt 150 nye i året. Disse er stort sett fordelt på videregående skoler og høyere utdanningsinstitusjoner, men også noen grunnskoler.

4.9 Fra opplæring til arbeid: Rekrutteringsmønstre og stillinger

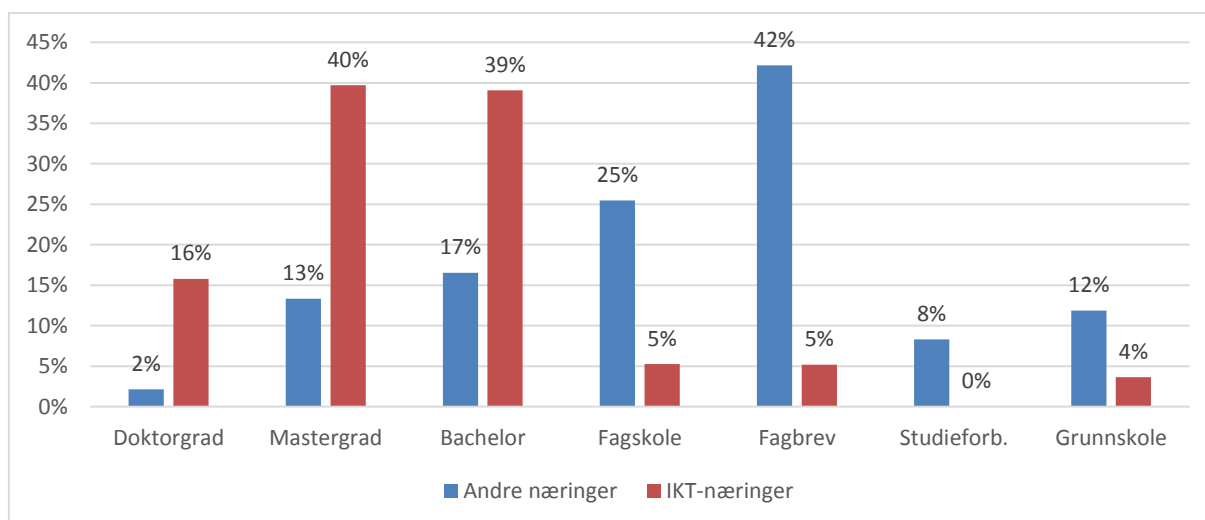
I de lærebedriftene vi besøkte var erfaringene med å ha lærlinger stort sett positive. Lærlingene ble beskrevet som motiverte og nysgjerrige, og bidro gjerne mer og raskere i arbeidet enn hva forventningene hadde vært, ikke minst hos de offentlige virksomhetene som i stor grad hadde tatt inn lærlinger ut fra et samfunnsansvar. Historiene om at «akkurat vi har fått en svært dyktig lærling» er også mange, særlig i offentlig sektor. Dette kan både tolkes som at man har fått svært dyktige lærlinger, men kan heller ikke ses isolert fra hva slags forventninger og planer de hadde i forhold til det å rekruttere lærlinger.

Også de private lærebedriftene ga uttrykk for at de var fornøyde med sine lærlinger. De som har vært lærebedrifter en stund har gjerne elevene ute i praksis på Vg2, og danner seg et inntrykk av dem før de rekrutterte dem som lærlinger. Flere bedrifter har lærlinger både i Dataelektronikerfaget og i IKT Servicefaget. Dataelektronikerne utmerker seg ved at de har et år ekstra med IKT-relevant utdanning, noe som vanligvis er veldig synlig for lærebedriftene. Samtidig er av fag avhengig av hva bedriften er ute etter. I IKT Servicefaget legges det mer vekt på kommunikasjon og service, og dette kan være viktig for de bedriftene som lever nettopp av å selge tjenester til andre bedrifter. I en bedrift med lærlinger i begge fag, lot de kandidatene gjennomføre en teknisk test, og da kom dataelektronikerne som regel best ut. Bedriften vektla imidlertid også personlige egenskaper, og hvorvidt kandidatene viste interesse for teknikk. Da kunne resultatet bli annerledes.

Beskrivelsene av lærlingene var at de i utgangspunktet ikke hadde med seg så mye fra skolen, men at de fleste tok til seg kunnskap veldig raskt. Noe av dette kan trolig spores tilbake til at mange av lærlingene har brukt mye tid på data uavhengig av skolen. Vi må også anta at vårt utvalg av lærebedrifter er dominert av de som får det til og er fornøyd med ordningen. De som har dårlige erfaringer, er det normalt vanskeligere å få innpass hos for forskere. Vi stilte også spørsmål til noen enkeltbedrifter uten lærlinger, men med en viss IKT-virksomhet, om det var aktuelt for dem å vurdere å ta inn en IKT-lærling når de hadde en ledig jobb. Uten unntak ble det uttrykt usikkerhet ved om en lærling hadde tilstrekkelig bakgrunn og utsikter til å kunne fylle jobben, selv om denne i hovedsak består av drift og vedlikehold av systemer, og brukersupport. Generelt virker det fortsatt slik at tiltroen til at noen med høyere utdanninger er et tryggere valg er stor, særlig i virksomheter med få IKT-ansatte. Dette gjelder selv om den høyere utdanningen ikke nødvendigvis er helt relevant, og selv om flere innså at kandidater fra høyere utdanning kunne være noe «overutdannet» i forhold til oppgavene. Mange virksomheters usikkerhet med hensyn til hva de trenger, både av arbeidskraft og løsninger på IKT-området, er trolig en av drivkreftene bak den omfattende outsourcingen av slike oppgaver til IKT-servicebedrifter. Behovene skifter raskt. Nye krav til IKT-systemene for å møte mange arbeidstakers mobilitet i arbeidshverdagen, og nye sikkerhetsutfordringer, gjør at mange virksomheter synes det er tryggest å overlate de vanskelige spørsmålene til større virksomheter og heller kjøpe tjenester. I en slik situasjon er det ikke enkelt for utdanningssystemet og fagopplæringen å promotere en relativt ukjent fagarbeiderkategori overfor bedrifter som ikke selv har IKT som sin kjernevirksomhet.

En organisasjon som Abelia, som organiserer mange IKT- og kunnskapsbedrifter, flagger tydelig at de mener sektoren må ha flere fagarbeidere på bekostning av andelen med høyere utdanning, for å få riktig kompetanse i jobbene. IKT Norge støtter også ønsket om flere IKT-fagarbeidere, selv om de legger vel så mye vekt på behovet for høyere utdannede med relevant utdanning. Selv om de fleste bedrifter i dag søker etter IKT-folk med høyere utdanning, mener begge organisasjonene det er behov for flere serviceteknikere med en praktisk utdanning som kan jobbe med support, drift av nettverk og server, programvareoppdateringer og enkle mekaniske inngrep.

Det såkalte NHO-barometeret, som undersøker medlemsbedriftenes kompetansebehov, viser imidlertid at IKT-bedriftene i Abelia, i hvert fall foreløpig ikke er på linje med sin organisasjon. Bare rundt 5 prosent mente de i stor grad vil ha behov for enten folk med fagbrev eller med fagskole, mens rundt 40 prosent mente høyere utdanning på enten bachelor- eller masternivå er det de vil ha stort behov for i årene som kommer. En slik måling kan selvsagt tolkes på noe ulike måter, men det er ikke urimelig å forstå dette som at bedriftene i stor grad planlegger å rekruttere ut fra dagens struktur, med en stor dominans av høyere utdannede, og at fagarbeidere ikke er noe mange bedrifter planlegger med.



Figur 4.4: Bedriften vil ha stort behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de kommende fem årene

Kilde: NHOs bedriftsbarometer: <http://www.nifu.no/files/2014/07/NIFUarbeidsnotat2014-7.pdf>

Besøk i offentlige virksomheter ga stor støtte til at hovedbegrunnelsen for å ta inn IKT-læringer er for å ta et samfunnsansvar for selve opplæringen, og ikke ut fra at de ønsker å lære opp egen fremtidig arbeidskraft. For de private lærebedriftene var hovedmønsteret motsatt. De tok inn læringer med tanke på egen rekruttering, men disse lærebedriftene er til gjengjeld langt færre. Samtidig finnes det også noen private bedrifter, særlig de som lå tett opp mot offentlig sektor, som rekrutterte i hovedsak på samme måte som offentlig sektor, dvs. uten noen tanke om å rekruttere dem i etterkant.

Til tross for at offentlige og andre virksomheter ikke tok inn læringer med begrunnelse om rekruttering til egen virksomhet, men opplæring, er det liten tvil om at mange ble svært positivt overrasket over hvor mye nyttig arbeid lærlingene bidro med i læretiden. Dette er i og for seg også noe av hensikten med lærlingordningen. Enkelte steder ser det likevel ut til at dette har utartet til en form for serierekuttering av læringer, der den ene avløser den andre, og hvor de dekker bestemte funksjoner i virksomhetene, som man ellers måtte hatt andre til å utføre. Dette er neppe intensjonen med lærlingordningen. At de ikke ble ansatt i etterkant ble typisk begrunnet i at man ikke hadde ledige stillingshjemler. Lærlingene gikk på utsiden av disse og var finansiert uavhengig av bemanningsbudsjettet.

Om begrunnelsen er samfunnsansvar for opplæringen, skjer det likevel i en del tilfeller at en lærling får en ledig stilling i etterkant av utdanningen. Det var særlig der det var større IKT-fagmiljøer at det var rom for både å ta inn flere læringer og i noen tilfeller tilby en nyutdannet fagarbeider en stilling.

Selv om lærlinginntaket i Forsvaret i utgangspunktet overhodet ikke hadde som utgangspunkt å rekruttere til egen virksomhet, er det 30-40 prosent av IKT Servicelærlingene i Forsvaret som får et engasjement i etterkant av læretiden. Ofte dreier det seg imidlertid om tidsavgrensede kontrakter. I Forsvaret har man en ordning med midlertidige stillinger, såkalte grenaderer, som gjør at man er litt mer fleksible enn andre steder i offentlig sektor om man ønsker å beholde en nyutdannet lærling. Selv om Forsvaret IKT-virksomhet ansetter en del av lærlingene etter fullført fagbrev, var dette bare en av mange kanaler for rekruttering.

Det finnes ikke egne stillinger eller stillingsbetegnelser for IKT Servicefagarbeidere, verken i privat eller offentlig sektor. Her er det ikke etablert den typen koplinger mellom utdanning og yrke. De nyutdannede fagarbeiderne må derfor konkurrere om stillinger i det offentlige som har en mer generell betegnelse, gjerne konsulent, men hvor innhold og krav til kompetanse fastsettes i utlysningen. Enkelte hevdet at utdanningskravene til stillingene i det offentlige har vært drevet opp av de ansatte i virksomhetene av hensyn til lønnsnivå. I det private næringsliv opererer man ikke med

stillingsbetegnelser på samme måte som i det offentlige. I bedrifter med et mer produksjonsorientert preg, ble IKT Servicefagarbeiderne imidlertid gjerne ansatt som teknikere.

Videre ansettelse bare unntaksvís

Hovedmønsteret er at det ikke er noen kopling mellom læretid og jobb i etterkant i offentlig sektor, verken i staten, fylkeskommuner eller kommuner. Det at det ikke er ledige stillinger i den aktuelle virksomheten var en mer vanlig begrunnelse for at de ikke fikk jobb, som det at de ble utkonkurrert av søkere utenfra med høyere utdanning. Lærlinginntaket er rett og slett ikke avpasset med behovet for rekruttering. Flere av de offentlige lærebedriftene beklaget at systemet var slik, men mente samtidig at de bidro til å gi lærlingen en god opplæring, og at de slik sett ble attraktive for jobb i privat sektor. Våre kvantitative data viser imidlertid at IKT servicefagarbeidere har den laveste andelen med arbeid som hovedaktivitet etter avlagt fagbrev, med 52 prosent. For alle lærlinger er andelen med arbeid som hovedaktivitet 81 prosent, så det er snakk om en vesentlig forskjell.

Tabell 4.5: Sysselsetting og utdanning i november 2010. Fagprøver avlagt i oktober 2009-september 2010 (som lærlinger). Prosent

	Arbeid	Utdanning	Verken i arbeid eller utdanning	Tot	N
IKT	52,2	26,4	21,4	100	360
Alle	81,0	9,6	9,4	100	14007

Kilde; SSB Fagprøvedata

Vi ser at en betydelig andel er i utdanning, noe vi skal komme tilbake til. Ut fra hva lærebedriftene selv oppgir, er det som forventet at det ikke er så mange som får jobb i lærebedriften i etterkant. Det er likevel oppsiktsvekkende at det er en så mye større andel IKT Servicefagarbeidere som er utenfor arbeid og utdanning sammenlignet med gjennomsnittet for lærefagene. Det styrker bildet av at en her mangler de tette koplingene mellom utdanning og arbeid som tradisjonelt har vært fagopplæringens styrke.

Av de 360 lærlingene som avla fagprøve i 2009/2010, var litt over halvparten i arbeid i november 2010. Bare halvparten av disse igjen, dvs. en fjerdedel av dem som avla fagprøve, var imidlertid i det en kan definere som IKT-arbeid. Også registerdata, selv så findelte man kan få dem, må imidlertid tolkes, og vi har her lagt en vid fortolkning til grunn. Det betyr at for eksempel IKT Servicefagarbeiderlærlinger ansatt i ordinære kontorstillinger også er definert i relevant arbeid, fordi vi legger til grunn en antakelse om at de arbeider særlig med IKT. Registerdata har også andre begrensninger, nemlig at selve innhenting av data forutsetter at det i hundretusener av virksomheter rundt om i landet sitter folk som må foreta valg mellom et bredt spekter av yrkeskategorier når de besvarer statistikkforespørsler.

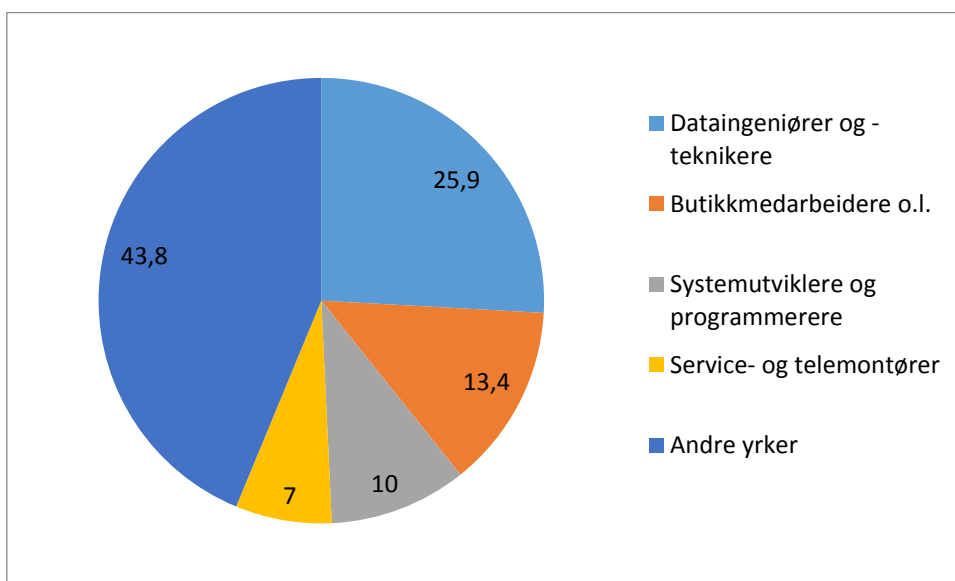
En av de største yrkeskategoriene IKT Servicefagarbeiderne var plassert i, var butikkmedarbeidere, som talte 28 stykker. Dataene er sjekket på et mer findelt nivå, og vi fant da at 22 av disse var sysselsatt i dagligvarebutikker, på bensinstasjoner og i andre butikker uten noen antatt tilknytning til IKT-arbeid. Bare seks arbeidet i butikker med tilknytning til salg av IKT-utstyr eller elektronisk utstyr. Det peker klart i retning av at mange sliter med å få relevant arbeid og må søke seg til andre tilgjengelige jobber, her som ufaglærte.

Tabell 4.6: Lærlinger som avla fagprøve som IKT Servicearbeidere 1.10.09- 31.09.10

IKT-arbeid	26
Annet arbeid	26
Utdanning	26
Verken arbeid eller utdanning	21

Kilde; SSB fagprøvedata. N=360

Totalt sett viser dataene at 52 prosent av de som avla fagprøve i IKT Servicefaget gikk ut i jobb, men en bare 26 prosent av de som passerte fagprøven, fikk en relevant jobb, dvs. knyttet til fagopplæringen de hadde vært gjennom. Det viser at lærlingordningen innenfor IKT Service i dag primært fungerer som en offentlig finansiert utdanningsordning. Grovt sett fordeles de i fire like grupper i etterkant, til relevante jobber, til andre jobber, til høyere utdanning og utenfor både arbeid og utdanning.



Figur 4.5: Nyutdannede fagarbeidere prosentvis fordelt etter yrkesstatus²⁰

Kilde; SSB Fagprøvedata

Dersom vi ser på dette ut fra sektor²¹, så var det offentlig sektor 223 lærlinger som avla fagprøven i IKT Servicefaget i 2010. Bare 58 stykker fikk jobb i offentlig sektor. Av disse fikk 25 stykker, eller 11 prosent, en jobb som, ut fra yrkesklassifisering, kan anses relevant for en IKT Servicefagarbeider.

Undervisningssektoren, som i hovedsak vil være offentlig sektor, har de siste årene tatt inn rundt 140 lærlinger i IKT Servicefaget. I følge registerdata var det bare 26 som gikk over i jobb i denne sektoren etter avlagt fagprøve 2010.

De mest vanlige klassifiseringene for de utdannede fagarbeiderne som etterpå gikk inn i arbeid i offentlig sektor som vi tviler på er relevant ut fra utdanningen, var yrker knyttet til barnehage, pleie og omsorg, kjøkken og renhold.

I privat sektor var situasjonen veldig annerledes. Det var 137 lærlinger i privat sektor-næringer som passerte fagprøven i IKT Servicefaget i 2010. Samtidig var det 143 nyutdannede IKT Service-

²⁰ Gjelder de som avla fagprøve i IKT Servicefaget i perioden oktober 2009 til september 2010

²¹ Vi har brukt næringstilhørighet, men definert offentlig sektor som offentlig adm. og forsvar, undervisning og helse- og sosialtjenester, og de øvrige som private. I grove trekk og for vårt formål gir dette et rimelig godt bilde.

fagarbeidere som fikk jobb i disse næringene, hvorav 102 i IKT-relevant arbeid. Det kan derfor være noe sannhet i at offentlig sektor utdanner noen fagarbeidere for privat sektor. Vi må anta at de 102 i IKT-relevant arbeid primært var lærlinger i privat sektor som fortsatte på de arbeidsplassene hvor de hadde vært lærlinger. Det er derfor sannsynlig at mange av IKT Servicefagarbeiderne, utdannet i offentlig sektor, må ta seg jobber, for eksempel som butikkmedarbeidere, som at de blir ansatt i IKT-relevant arbeid.

4.10 Hvem konkurrerer lærlingene med?

IKT-sektoren, eller de som arbeider med IKT i ulike deler av arbeidslivet, kan trolig i stor grad sett deles i to grupper; de med høyere utdanning og de selvlærte. Av de 37 000 som er registrert sysselsatt i tjenester tilknyttet informasjonsteknologi - vi kan kanskje definere dette som IKT-næringen - har hele to av tre høyere utdanning. Det er en høyere andel enn for eksempel i undervisningssektoren. Den siste tredelen fordeler seg ganske likt på henholdsvis bare grunnskole, videregående skole og fagbrev. I ansettelsesprosesser konkurrerer lærlingene med søkere med høyere utdanning på den ene siden og mer selvlærte IKT-arbeidere på den andre. Mye tyder på at fagbrevet enda ikke har høyere status enn at fagarbeiderne stort sett taper om de konkurrerer om jobber med søkere med høyere utdanning, fordi dette av de fleste arbeidsgivere ser ut til å vurderes å gi en større sikkerhet for at de får folk med et tilstrekkelig grunnlag. Heller ikke i konkurranse med selvlærte ser lærlingene ut til å ha noe fortrinn om den selvlærte har mer erfaring. Det å ha ulike sertifikater ser ut til å være et minst like viktig konkurransefortrinn som fagbrev, i mange tilfeller tillegges det også større betydning enn det å ha høyere utdanning.

Den svært korte skoleutdanningen tatt i betraktning foregår opplæringen i IKT Servicefag i dag i det alt vesentlige i bedriften. Lærlingene vil således ikke skille seg så mye fra nyrekruttede ufaglærte. I de fleste lærebedrifter er inntak av lærlinger bare en av flere måter å rekruttere på, og internopplæringen er stort sett den samme, relativt uavhengig av om de er lærlinger eller har annen bakgrunn. Det er muligheter til å lære mye gjennom jobb og gjennom kurs for de som er interesserte. For de som får jobb i etterkant, er det også karrieremuligheter i virksomheter med en IKT-avdeling av en viss størrelse. Blant annet intervjuet vi to tidligere lærlinger, som i dag hadde fått mye ansvar i sine bedrifter, begge med tittel «Incident Manager».

Et slags mål på fagbrevets status for de uten formell utdanning som arbeider med IKT, kan være andelen ufaglærte som benytter seg av praksiskandidatordningen.

Tabell 4.7: Veier til fagbrevet. Fagprøver avlagt i oktober 2011-september 2012. Prosent

	Lærling	Praksiskandidat	Elev	Tot	N
IKT	97	2	1	100	371
Alle	67	31	1	100	20884

Kilde: SSB

Tabellen viser at det er ytterst få som benytter praksiskandidatordningen. Andelen er langt høyere blant gjennomsnittet av fag, og også for eksempel i kontorfaget. Med tanke på at IKT-arbeid har en tradisjon for å trekke til seg selvlærte, burde det være et potensial for å sertifisere folk med lang praksis gjennom fagprøven. Når det ikke skjer, er det nærliggende å tolke det som at fagbrevet ikke har en status i arbeidsfeltet som gjør dette interessant. Det betyr også at den erfaringen bedriftene har hatt med de som til nå er utdannet, ikke har endret denne oppfatningen.

Når det gjelder utviklingen i behovet for de jobbene IKT Servicefaget er tenkt rettet mot, er det ulike vurderinger. Digitalisering, ikke minst i offentlig sektor, men også i andre deler av arbeidslivet, fremholdes som eksempel på en prosess som gjør at IKT får en stadig større plass i alle deler av arbeidslivet. I hvilken grad dette skaper behov for spesifikke IKT-jobber, er et spørsmål det ikke er gitte svar på. Noen vil hevde at brukerne blir stadig flinkere og kan håndtere verktøyene sine selv,

mens andre hevder at en sentral begrunnelse for IKT-faget, nemlig at de skal bidra med support for å få ned tiden gått bort til plunder og heft, vil få stadig større relevans. På mange arbeidsplasser utvikler dette seg mer eller mindre spontant, og hvor det ofte overlates til brukerne å finne ut av problemer på egenhånd, eller i samarbeid med uformelle «superbrukere» som må ta dette arbeidet ved siden av egen jobb.

Fra opplæring til videre utdanning

Mange av de offentlige lærebedriftene beskrev det slik at deres lærlinger ikke ønsket jobb etter læretid, men helst ville ha høyere utdanning. De søkte påbygging eller gikk direkte til høyskoler der Y-veien var en opsjon. Registerdata viser hvor mange av de som tok fagbrev i IKT Servicefaget i 2009-2010, som var i utdanning to år senere, samt hva slags utdanning de tok.

Tabell 4.8: Andel som er registrert i ulike typer utdanning i november 2010. Fagprøver avlagt i IKT-servicefag oktober 2009-september 2010 (som lærlinger). Prosent

	Antall	Prosent
Påbygging til studiekompetanse	51	49,5
Forkurs til universitet og høgskole	19	18,4
Bachelor, tekniske fag	16	13,6
Fagskoleutdanning, tekniske fag	5	4,9
Bachelor, andre fag	4	3,9
Annen vgo	4	3,9
Annet	4	3,9
	103	100,1

Kilde: SSB Fagprøvedata

Nær tre av ti var registrert i en utdanning rett etter at de hadde tatt fagbrevet. Halvparten av disse var i påbygging til generell studiekompetanse. Nesten en av tre, blant de som tok utdanning, var i høyere utdanning eller forkurs, stort sett i ulike bachelorprogram i tekniske fag. De fleste av disse var et program med en IKT-innretning. Siden målingen er gjort relativt kort tid etter fagbrevet, er det grunn til å tro at mange av disse har kommet inn i høyere utdanning på grunnlag av fagbrev. Noen kan imidlertid også ha tatt studiekompetanse parallelt med fagbrev. Våre kvalitative data viser imidlertid at en god del høyskoler har åpnet for Y-vei²² fra IKT Service til høyere utdanning innenfor IKT-området. Bransjerepresentantene uttrykte stor tro på en videre utbygging av dette.

En undersøkelse av det kullet som ble IKT-lærlinger i 2006, viste at andelen som hadde tatt minst ett års høyere utdanning i 2012, lå på 25 prosent. Med forbehold om variasjoner mellom kullene, viser dataene at overgangen til høyere utdanning i dette faget særlig finner sted umiddelbart etter fagprøven. Som vi skal komme tilbake til, er dette veldig annerledes enn i kontorlaget, hvor andelen som går til høyere fortsetter å øke.

Opplæringskontorene

Tre opplæringskontorer for Oslo-området var relativt store innenfor IKT Servicefag og Kontor- og administrasjonsfaget. Det gjelder Opplæringskontoret for Forsvaret, AOF Opplæringskontor og OK Stat. Felles for disse er at de i utgangspunktet er startet opp av aktører nært knyttet til staten og de store organisasjonene, med mål om å utbre lærlingordningen innenfor sin etat eller sitt område.

Opplæringskontoret for Forsvaret ble startet opp i 1997-98 og har spilt en nøkkelrolle i arbeidet med å bygge opp en relativt strømlinjeformet lærlingvirksomhet i Forsvaret. Kontoret er sentralt i forhold til å

²² Y-vei innebærer at fagbrevet anerkjennes som grunnlag for spesielle høyere utdanninger, selv om søker ikke har generell studiekompetanse.

koordinere inntak av lærlinger parallelt med inntaket av vernepliktige. Opplæringskontoret har hatt en kraftig vekst og har i dag 16 ansatte på ulike avdelingskontorer.

AOF opplæringskontor ble startet opp etter Reform 94 som et opplæringskontor for arbeiderbevegelsens ulike organisasjoner og virksomheter. Inntaket av lærlinger her har imidlertid ikke blitt stort nok til at det alene kan utgjøre grunnlag for et kontor. Rekrutteringsgrunnlaget er utvidet gjennom at man tilbyr andre bedrifter med lærlinger i servicefag å bli medlemmer. Kontoret er i dag ikke bare eid LO, men også av Oslo kommune, Utdanningsdirektoratet, og en del private bedrifter.

OK Stat ble opprettet av Fornyings-, Administrasjons- og Kirkedepartementet i forbindelse med regjeringens offensiv for å få flere lære plasser i staten i 2013. Kontoret arbeider for å øke antall lære plasser i departement og underliggende virksomheter i Oslo- og Akershus-området. OK Stat bistår også lærebedriftene med å lage lokale opplæringsplaner basert på læreplanen. Kontoret er fullfinansiert av staten, og lærlingtilskuddet går derfor i sin helhet videre til de statlige «medlemsbedriftene» som dermed mottar all bistand fra opplæringskontoret gratis.

Alle de tre opplæringskontorene skiller seg fra de fleste andre opplæringskontor ved at de legger stor vekt på å stimulere lærlingene til videreutdanning. Dette gjøres ved å legge til rette for påbygningskurs allerede i læretiden, og det begrunnes med at såpass mange lærlinger ønsket dette. I Forsvaret har de gått lengst i å gi læretiden et utdanningspreg. Kontorfagslærlingene gis tilbud om et integrert opplegg for både fagbrev og generell studiekompetanse i løpet av læretiden. Lærlingene må påregne noe helge- og kveldsundervisning, men mye er integrert i «kontortiden» som kontorlærlinger. Tilbudet er svært populært, og også de øvrige opplæringskontorene vurderer tilsvarende opplegg.

5 Kontor- og administrasjonsfaget

5.1 Om bakgrunnen for faget

Studieretningen for handel og kontor ble, som vi beskrev innledningsvis, slått sammen med allmennfaglig studieretning gjennom Reform 94. En begrunnelse var at utdanning for handel og kontor gjennom dette skulle oppgraderes med et større innslag av teori (Skarpenes 1997).

Opposisjonspolitikkerne hevdet at den påfølgende nedgangen i søkning skyldtes omleggingen som førte til en mer teoritung utdanning innen disse fagene (Innst. S. nr. 163, 1995-1996). Mens Butikkfaget var etablert i forkant av Reform 94, ble Kontor- og administrasjonsfaget etablert først i 1997, under studieretning for allmenne og økonomiske fag. I 2000 ble kontorfaget inkludert i det nyopprettede grunnkurset Salg og service. Faget inngikk i en klynge med øvrige servicefag som reiseservicefaget, vekterfaget, resepsjonsfaget og butikkfaget. Med Kunnskapsløftet i 2006 ble alle disse fagene lagt inn under Utdanningsprogrammet service og samferdsel, hvor også transport, - sikkerhets og IKT-servicefag ble inkludert.

I dag er Kontor- og administrasjonsfaget plassert i tilbudsstrukturen slik at etter Vg1 Service og samferdsel, følger programområdet Salg, service og sikkerhet, bestående av salgsfaget, Kontor- og administrasjonsfaget og sikkerhetsfaget. Læreplanen er tredelt; kontorservice, IKT-tjenester og økonomi.²³ Faget er rettet mot et bredt spekter av kontoroppgaver som er ment å dekke store deler av arbeidsmarkedet.

5.2 Utvikling i søkere og inntatte

Om vi ser på antallet søkere til Vg2 salg, service og sikkerhet fra 2008 - 2015, har antallet søkere holdt seg relativt stabilt.

Tabell 5.1: Antall søkere til Vg2 salg, service og sikkerhet. 2008-2015

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2015
Salg, Service Og Sikkerhet	1819	1784	1595	1628	1774	1824	1830

Kilde: *udir.no*

Elevtallet på Vg2 Salg, service og sikkerhet steg samlet sett fra 2010 til 2013, for så å synke marginalt i 2014, og ytterligere i 2015. Fra 2010 har det vært en økning i antallet som fikk tilbud på Vg2 salg, service og sikkerhet på åtte prosent.

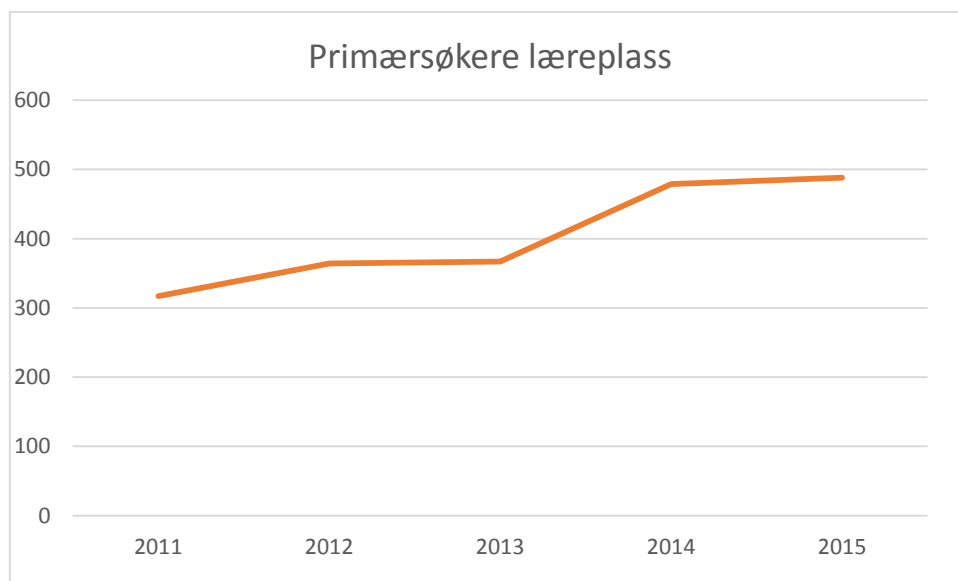
²³ <http://www.udir.no/kl06/KAD3-01>

Tabell 5.2: Antall elevplasser (tilbud) Vg2, Salg, service og sikkerhet.

År	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Tilbud Vg2 salg, service og sikkerhet	1563	1588	1695	1751	1735	1692

Kilde: udir.no²⁴

Sammenlignet med øvrige fag er det en stor andel av elevene på Vg2, Salg, service og samferdsel som søker seg til påbygg. Gjennomsnittstall for 2008 og 2009 viser at hele 54 prosent av elevene hadde påbygg som førsteønske, mens kun 10 prosent ønsket læreplass i kontorfaget.²⁵ Det er imidlertid ikke slik at det er elevene med høyest karakterer fra grunnskolen som søker seg til påbygg. Hverken blant de elevene som har gått Vg1 Service og samferdsel fra grunnskolekullet 2007 og hele grunnskolekullet 2007 finner vi forskjell mellom dem som søker seg til påbygg og dem som søker lære. Tallene må tolkes med varsomhet, da karaktersettingspraksiser kan variere.



Figur 5.1: Søkere til læreplass

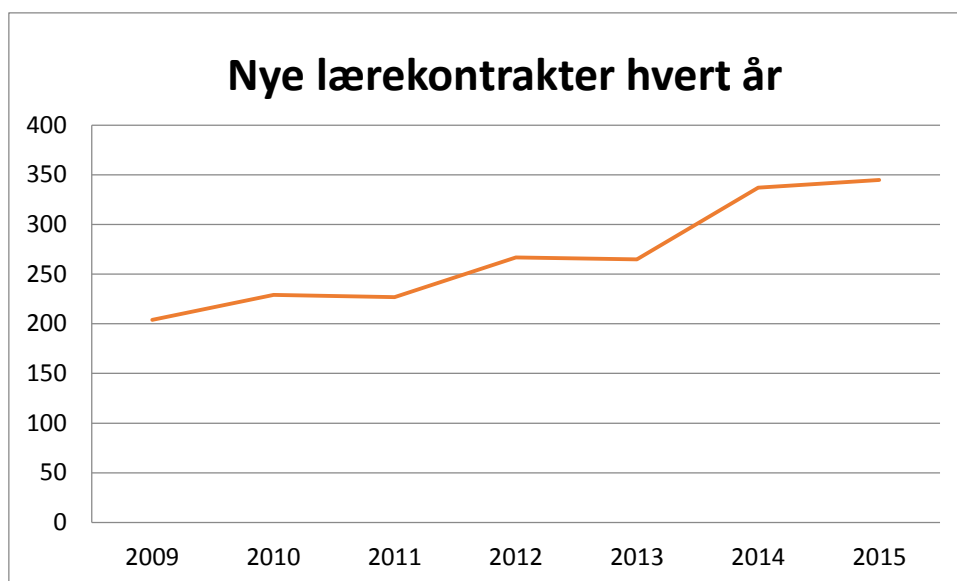
Kilde: udir.no²⁶

Søkningen til læreplass har økt de senere år, med et hopp i 2014. Den økte søkningen er parallell med økt inntak, som vi ser under.

²⁴ <http://www.udir.no/Tilstand/Analyser-og-statistikk/vgo/>

²⁵ Basert på grunnskolekullene fra 2006 og 2007

²⁶ <http://www.udir.no/Tilstand/Analyser-og-statistikk/Fag--og-yrkesopplaring/> Primærsøkere inkluderer alle som har søkt, også voksne



Figur 5.2: Utvikling i antall nye lærekontrakter per 1.nov hvert år.

Kilde: *udir.no*²⁷

Tallene som viser utvikling i nye lærekontrakter hvert år viser en samlet prosentvis økning på 41 prosent fra 204 i 2009 til 360 i 2015²⁸. Antallet økte relativt markant fra 2013-2014. Det er uklart hva denne økningen skyldes, men én mulighet er at arbeidet med Samfunnskontrakten for flere læreplasser²⁹ og pålegg om læreplasser i statlig sektor kan ha bidratt til denne økningen. Den tradisjonelle kjønnsdelingen vedvarer ved at 70 prosent av de nye lærlingene i 2014 er kvinner. Aldersmessig skiller ikke kontorlærlingene seg nevneverdig fra de øvrige fagene. Lærlingene i Kontor- og administrasjonsfaget skiller seg derimot ut sammenlignet med øvrige fag når det gjelder andelen minoritetsspråklige elever (ikke-europeisk morsmål). Minoritetsandelen for alle fagene sett under ett ligger på 6,5 prosent, mens andelen for nye lærlinger i 2014 for kontor- og administrasjonslærlinger ligger på hele 15,7 prosent. Karaktermessig, viser de kvantitative dataene at lærlinger i Kontor- og administrasjonsfaget har noe høyere gjennomsnittskarakter fra videregående opplæring³⁰ enn lærlingegruppa sett under ett.

Forholdet mellom søkere og godkjente lærekontrakter ligger på nivå med øvrige fag. Det vil si at omkring to tredeler av søkerne får læreplass. Volumet på antall søkere, elever og lærlinger ligger på et relativt lavt nivå for dette faget. Etter at Regjeringen innførte krav om inntak av lærlinger i staten, rapporterer imidlertid opplæringskontorene om økt interesse fra departement og underliggende virksomheter. Etterspørselen etter lærlinger kunne være større enn det som vurderes som formidlingsbare lærlinger tilgjengelig.

5.3 Geografisk fordeling av lærekontrakter

Tilsvarende som for IKT-servicefaget finner vi også her en geografisk skjevfordeling av lærebedrifter og lærekontrakter. Det kan spores en såkalt fylkeseffekt. Det vil si at fylker (særlig Rogaland, men også Hordaland) som allerede tar inn mange lærlinger i øvrige lærefag, også scorer høyest på antall lærebedrifter innen Kontor- og administrasjonsfaget. Samtidig er Rogaland og Hordaland store fylker målt i antall innbyggere.

²⁷ <http://www.udir.no/Tilstand/Analyser-og-statistikk/Fag--og-yrkesopplaring/>

²⁸ <http://www.udir.no/Tilstand/Analyser-og-statistikk/Fag--og-yrkesopplaring/Sokere-og-godkjente-kontrakter/sokere-til-lareplass-og-godkjente-kontrakter-2015/>

²⁹ <http://www.udir.no/globalassets/upload/fagopplaring/samfunnskontrakt-for-flere-lareplasser-2012-2015.pdf>

³⁰ Basert på kurset som ga grunnlag for læreplass, normalt Vg2.

Tabell 5.3: Nye lærlinger 2014, fordelt på fylke der det er inngått lærekontrakt. Prosent³¹

	Kontor	Alle
Østfold	5,1	4,4
Akershus	2,1	5,8
Oslo	18,4	6,6
Hedmark	4,7	3,7
Oppland	5,1	4,2
Buskerud	3,4	5,1
Vestfold	3,4	4,7
Telemark	3	3,5
Aust-Agder	2,6	2,2
Vest-Agder	5,1	4,6
Rogaland	17,1	13,2
Hordaland	9,8	10,3
Sogn og Fjordane	0	2,7
Møre- og Romsdal	2,1	6,7
Sør-Trøndelag	6,8	7
Nord-Trøndelag	2,1	3,2
Nordland	4,3	6,4
Troms	4,7	4
Finnmark	0	1,7
Total	99,8	100
N	234	14449

Det er først og fremst Oslo som skiller seg ut med en høy andel av kontor- og administrasjonslærlingene. Oslo er ikke et typisk fagopplæringsfylke, men den høye andelen skyldes sentraliseringen av offentlig administrasjon og undervisning her. Mens Oslo kun har 6,6 prosent av alle nye lærekontrakter, hadde de hele 18,4 prosent av de nye lærekontraktene i Kontor- og administrasjonsfaget. I andre enden av skalaen er Finnmark og Sogn og Fjordane. Der er det overhodet ingen lærlinger i Kontor- og administrasjonsfaget. Det er også få lærlinger i faget i Akershus og Møre og Romsdal.

³¹ Basert på tall fra 1. oktober

Tabell 5.4: Andel nye lærekontrakter i Kontor- og administrasjonsfaget av alle nye lærekontrakter per fylke.

Kontor- og admin.faget - andel av alle nye lærlinger		N (alle fag)
Østfold	1,90 %	637
Akershus	0,60 %	837
Oslo	4,50 %	949
Hedmark	2,00 %	537
Oppland	2,00 %	606
Buskerud	1,10 %	735
Vestfold	1,20 %	677
Telemark	1,40 %	508
Aust-Agder	1,90 %	322
Vest-Agder	1,80 %	665
Rogaland	2,10 %	1909
Hordaland	1,50 %	1492
Sogn og Fjordane	0 %	392
Møre- og Romsdal	0,50 %	961
Sør-Trøndelag	1,60 %	1006
Nord-Trøndelag	1,10 %	457
Nordland	1,10 %	931
Troms	1,90 %	578
Finnmark	0 %	250
Total	1,60 %	
N	234	14449

Vi ser av tabell 5.4 at lærlinger i Kontor- og administrasjonsfaget kun utgjør 1,6 prosent av samtlige lærlinger. I Oslo sto Kontor- og administrasjonsfaget for 4,5 prosent av nye lærekontrakter i 2014.

5.4 Fordeling på sektorer og bransjer

Som med IKT-servicefaget, retter ikke kontorfaget seg mot en spesifikk bransje. Lærebedriftene i Kontor- og administrasjonsfaget finner vi i all hovedsak innen offentlig administrasjon. Det vil si i statlig sektor, departementer og underliggende virksomheter, samt i fylkeskommunal og kommunal forvaltning. Innen Kontor- og administrasjonsfaget er det forsvaret og opplæringskontoret for forsvaret som er de største enkeltlærebedriftene. Tabell 5.4 viser oversikt over sektorinndeling.

Tabell 5.5: Prosentvis fordeling av løpende lærekontrakter på sektor, kontorfaget 2015

Sektor	Andel
Kommuner	38
Statsforvaltningen	31
Privat aksjeselskaper mv	26
Ideelle organisasjoner	5
Sum	100

N=674

Kilde: Vigo og Brønnøysundregisteret

Vi ser at de fleste lærlingene er i kommunesektoren. Dette gjelder særlig kontoradministrative enheter på skoler. Deretter følger statsforvaltningen tett etter. For samtlige lærlinger sett under ett, er det 20 prosent som er i kommunesektoren, og kun syv prosent i statsforvaltningen. Kontorfagslærlingen er dermed særlig utbredt i statsforvaltningen. Samtidig viser tabellen at omkring en fjerdedel av lærlingene befinner seg i privat sektor. Her er de spredt utover et bredt spekter av ulike undersektorer og arbeidsområder som for eksempel innen tjenester tilknyttet bergverksdrift og utvinning, medlemsorganisasjoner, agentur- og engroshandel og juridisk og regnskapsmessig tjenesteyting.

5.5 Strukturelle endringer i arbeidsområdet

Til forskjell fra tradisjonsrike fag i fagopplæringssystemet, fører ikke Kontor- og administrasjonsfaget fram til et spesifikt yrke. Faget er derimot rettet mot generelt kontorarbeid som skal være relevant for en rekke typer virksomheter, arbeidsoppgaver og yrkesgrupper. Videre er mulighetene for å skape et rom for den faglærte kontor- og administrasjonsmedarbeideren påvirket av en rekke strukturelle faktorer i arbeidslivet. Vi finner ulike utviklingstrekk i arbeidsområdene som faget retter seg mot som påvirker arbeidsgivernes etterspørsel etter faglært arbeidskraft.

I utgangspunktet er kontor- og administrasjonsfagarbeideren rettet inn mot administrasjon, og da primært mot det som har vært definert som merkantile oppgaver eller kontoroppgaver. Hovedbildet som tegnes er at det foregår en dreining mot å rekruttere ansatte med høyere utdanning innenfor dette arbeidsområdet – enten som følge av at kontoradministrative oppgaver i dag har blitt såpass komplisert at de krever høyere utdanning, eller at tilbudsstrømmen av nyutdannede med høyere utdanning som søker denne typen stillinger er såpass stor at de kan fortrenge de med lavere utdanning.

For det første blir kontoroppgaver på lavere nivå i stadig større grad rasjonalisert bort, først og fremst som resultat av teknologisk utvikling. For det andre har den teknologiske utviklingen har også gjort det mulig å overføre mange enkle kontoroppgaver fra administrativt eller merkantilt ansatte over til ansatte i fagstillinger. I mange av bedriftene hadde man gjerne satt ut deler av de administrative og økonomiske oppgavene til en ekstern tilbyder. Det vokser stadig fram firmaer som spesialiserer seg på regnskapstjenester, lønn, fakturering, HR, IKT og CRM. I departementer og underliggende virksomheter ble fortsatt oppgaver som intern styring, internbudsjett, personal, arkiv, dokumentforvaltning og forværelsesfunksjoner i hovedsak utført av egne ansatte. En rekke administrative oppgaver er imidlertid skilt ut i en distinkt enhet; Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS). Her utføres administrative fellestjenester, IKT, samt regnskaps- og lønnsfunksjonen, først og fremst for departementene og underliggende virksomheter, men også for Høyesterett, Regjeringsadvokaten, NORAD og Stortinget³².

Offentlig sektor er stadig gjenstand for press mot økt effektivisering. Konsulentselskapet CapGemini utførte nylig en rapport på oppdrag for Kommunal og moderniseringsdepartementet som konkluderer med at det er et stort potensial for å redusere kostnader og effektivisere administrative oppgaver i departement og underliggende virksomheter gjennom utnyttelse av stordriftsfordeler, bruk av moderne teknologi, økt produktivitet og bruk av leveranser fra markedet.³³

Det avtegnes et todelt bilde av endringer i kontoradministrative oppgaver. For det første har teknologisk utvikling og rasjonalisering ført til at det har blitt mindre av denne typen oppgaver i virksomhetene. Den tradisjonelle sekretæren og førstesekretæren eksisterer for eksempel i liten grad lengre. Større virksomheter i ferd med å profesjonalisere arkivfunksjonen. Arkivutdanning på høyere nivå etterspørres på departementsnivå. Andre virksomheter outsourcer sin arkivseksjon, eller den har blitt fullelektronisk ved at arkivering gjøres automatisk av den enkelte ansatte. Sentralbordfunksjonen er i ferd med å bli borte, i hovedsak grunnet mobiltelefoni og annen digital kommunikasjon. Resepsjonsoppgaver settes ut til firmaer som NOKAS eller G4Security. For det andre gir informantene

³² <http://www.dss.dep.no/om-oss/>

³³ <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/effektiviseringspotensial-i-departementene/id2356021/>

inntrykk av at mange av de kontorrelaterte oppgavene som er igjen har økt i kompleksitet. Det kan gjelde at kravene hadde økt til områder som analytisk kompetanse, prosjektdriftskompetanse, spesiell kunnskap om dataprogram eller krav til økt forståelse for aktuell sektor og politikkområde.

Om det bare er slik at de administrative oppgavenes kompleksitet har ført til behov for flere med høyere utdanning, eller om det også kan være slik at flere administrativt ansatte med høyere utdanning har bidratt til å omforme oppgavene i retning større kompleksitet, er kanskje et åpent spørsmål. Skillet mellom merkantile stillinger og fagstillinger kan også synes noe flytende mange steder. Det gjør terskelen inn enda høyere for lærlinger.

For administrative stillinger i staten skilles det gjerne mellom lærling, fullmektig, førstefullmektig, sekretær, førstesekretær, aspirant, konsulent, førstekonsulent og seniorkonsulent. Men selv om staten har en egen definert stilling som lærling, finnes ingen stillinger beregnet for ferdigutdannede kontorfagarbeidere. Lærlingene fikk et bredt spenn av arbeidsoppgaver. Ofte ble de innplassert i HR-avdelinger, og ble satt til tekniske oppgaver i forbindelse med som organisering av kurs og konferanser, skrive referat fra faste avdelingsmøter, enklere saksbehandlingsoppgaver, intern postsortering, resepsjonsoppgaver eller i arkiv. Det kunne være forhold knyttet til personvern som gjorde at lærlingen ikke fikk erfaring med lønnskjøring eller andre økonomioppgaver, da dette kunne innebære innsyn i sensitiv informasjon. Informanter fortalte at lærlingene derimot får en teoretisk forståelse av hvordan lønn kjøres. Videre fortalte et departement at en rekke oppgaver krevde sikkerhetsklarering, blant annet arkiv, og det var en avveining mellom det å bruke ressurser på dette og ikke gjøre det, da lærlingen kun skulle være i virksomheten i en begrenset periode. Uten slik klarering ble omfanget av arbeidsoppgaver begrenset. Enkelte steder var det også slik at opplæringsansvarlig tidvis måtte gi lærlingen fiktive arbeidsoppgaver for å sysselsette vedkommende i perioder det var lite å gjøre og/eller for å dekke alle områdene i læreplanen.

I et av opplæringskontorene fortalte de at lærlingene i enkelte virksomheter nå settes til mer kompliserte oppgaver enn før, for eksempel knyttet til prosjektdrift. Det er imidlertid usikkert om dette kan utvikle seg til å bli en generell tendens, der lærlingenes arbeidsoppgaver øker i kompleksitet tilsvarende som at kravene til innholdet i stillingene økes. I dag er hovedinntrykket det motsatte, at lærlingene heller defineres ut om oppgavene blir mer komplekse.

Generelt i samfunnet har nå nærmere én av tre høyere utdanning, og denne andelen har økt jevnt i mange år (SSB 2014). Utdanningssammensetning innen offentlig administrasjon og forsvar er slik at ansatte med utdanning på universitets- og høyskolenivå (lavere grad) utgjør 34 prosent, mens de utgjør 55 prosent innen undervisningssektoren. En femdel har utdanning på universitets- og høyskolenivå (høyere grad) innen begge disse sektorene. Fagutdanningsnivået utgjør 14 prosent innen offentlig administrasjon og forsvar, og syv prosent innen undervisning. Samlet, fører disse utviklingstrekkene til at de relevante jobbene og arbeidsområdene som den faglærte kontor- og administrasjonsmedarbeideren retter seg mot, har blitt redusert den senere tid. Denne utviklingen viser at sekretæren forsvinner, og at stadig flere med universitets- og høyskoleutdanning nå gjennomfører denne typen jobber.

Både i departementer og underliggende virksomheter, fylkeskommunal og kommunal forvaltning, samt i private bedrifter kan vi veldig grovt skissert spore en todelt sammensetning av de merkantilt og administrativt ansatte (i flere av virksomhetene var det ingen bevisst og velbegrunnet inndeling mellom merkantile og administrativt ansatte). På den ene siden er de eldre arbeidstakerne som har jobbet i virksomheten i lang tid. Disse har gjerne utdanning på videregående nivå, ofte handelsskole eller allmennfaglig videregående, kanskje supplert med fagskole eller kort høyere utdanning innenfor merkantile fag. På den andre siden er det yngre ansatte som normalt har høyere utdanning. Mange har samfunnsvitenskapelig eller humanistisk utdanning, eller økonomisk-administrativ utdanning.

5.6 Begrunnelser for å ta inn lærlinger

Tilsvarende som for IKT-servicefaget, utgjorde samfunnsansvar en sentral begrunnelse for inntak av lærlinger. Særlig i departementer og underliggende virksomheter var dette preget av det nylige pålegget om inntak av lærlinger i statlig sektor. Som ledd i å øke antall lærlinger i statlig sektor, er departement og underliggende virksomheter forpliktet til å ta inn minst én lærling (jf. Regjeringsplattformen 2013). Staten er en stor arbeidsgiver med dertil stort potensial for å ta inn mange lærlinger. Et anslag er omkring 350-400 lærlinger nye lærlinger (Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Kunnskapsdepartementet 2015). Dette pålegget vil over tid medføre ytterligere offentlig dominans innen dette faget.

I strategien for å øke antall lærlinger i staten heter det blant annet:

I et større samfunnsperspektiv er det en god investering å tilrettelegge for læreplasser i statsforvaltningen. Forvaltningen vil ta sin del av samfunnsansvaret for å skaffe flere læreplasser og gi ungdom opplæring i bedrift (Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Kunnskapsdepartementet 2015 s. 2).

Departementer og underliggende virksomheter var dermed gjenstand for et «pålagt samfunnsansvar». Samtidig var det flere av virksomhetene som hadde tatt inn lærlinger i lang tid forut for den nye føringen.

Denne begrunnelsen gjorde seg gjeldende også for opplæringskontor og interesseorganisasjoner som tok inn lærlinger. Samlet sett er det et trettitalls lærlinger innenfor opplæringskontor og interesseorganisasjoner.

I de private bedriftene vi besøkte, både i forbindelse med dette prosjektet og i forbindelse med Kvalitetsprosjektet (se metodekapitlet), finner vi at lærlingen kan ha en helt annen og sterkere posisjon i bedriften sammenlignet med virksomhetene i offentlig sektor. Selv om dette først og fremst gjaldt faglærte i andre fag enn Kontor- og administrasjonsfaget, som for eksempel industrifag og kokkefag, ga det ofte en positiv holdning til det å rekruttere lærlinger også i kontorlag. Bedriftene hadde et positivt forhold til lærlingordningen. De hadde kjennskap til fagopplæring og hva det innebærer å være lærebedrift, og de hadde etablerte rutiner for opplæring. Til tross for dette, fikk lærlingene vi intervjuet, i Kontor- og administrasjonsfaget, i liten grad jobb i bedriften etter avlagt fagprøve.

Når det gjelder virksomhetenes erfaring med lærlinger og opplevd nytte, gir analysen et todelt inntrykk; På den ene siden fortalte opplæringskontor om økning i svake elever som søker seg til dette faget. Det har blitt flere unge med svake norskkunnskaper. På den andre siden rapporterer flere virksomheter, særlig i departement og underliggende virksomheter at akkurat de har vært svært heldige med sin lærling. Flere av virksomhetene rykket inn egne annonser i mediene om ledig læreplass, i tillegg til de ordinære formidlingsprosedyrene via fylkeskommunen eller opplæringskontor. Informantene vurderte det som ettertraktet å være lærling i statlig sektor, noe som gjør at de får tak i gode lærlinger. Som tidligere nevnt, har kontorlærlingene noe høyere karakternivå sammenlignet med lærlinger i øvrige fag.

5.7 Fra opplæring til arbeid: Rekrutteringsmønstre og stillinger

Uavhengig av motivasjonen for å rekruttere lærlinger, hadde virksomhetene både i privat og offentlig sektor i hovedsak gode erfaringer med å være lærebedrift. Fra tidligere prosjekter vet vi at enkelte steder går lærlingene raskt inn i verdiskapende arbeid. Noen instruktører opplevde det likevel som krevende å finne tilstrekkelig med relevante arbeidsoppgaver til dem. Dette kan henge sammen med at det er begrenset behov for den arbeidskraften lærlingene representerer, særlig i statlig forvaltning. En virksomhet fortalte at de lagde øvingsoppgaver innen økonomi for å få dekket denne delen av læreplanen. Flere informanter mente at elevene hadde for svake kunnskaper, særlig innen økonomi fra skolen. Andre informanter hevdet at arbeidsoppgavene tilpasset et faglært nivå finnes i

virksomhetene, men at det ofte er en utfordring å samle dem i en stilling. Overkvalifisert arbeidskraft settes dermed til å utføre arbeidsoppgaver som kunne passet bedre for faglærte.

Det er et inntrykk at lærlingordningen i dette faget i hovedsak dreier seg om utdanning, og i mindre grad opplæring med tanke på egen rekruttering. Dette lå også i virksomhetenes hovedmotivasjon for å rekruttere lærlinger – ta ansvar for at de unge får fullført sin utdanning. Selv om lærlingene i stor grad gjorde nyttig arbeid for virksomhetene, blir det ikke definert et behov for den kompetansen og arbeidskraften de representerer. Virksomhetene understreket hyppig at de unge tar med seg mye nyttig erfaring fra sin læretid som en referanse, arbeidspraksis og kunnskap om den relevante virksomheten, men da for en karriere utenfor og ikke i virksomheten etter fullført læretid. En informant formulerte det som at offentlig sektor på denne måten utdannet gode kontorarbeidere for privat sektor.

Virksomhetenes begrensede nytte av lærlingene, og manglende interesse for å ansette dem i etterkant, kan henge sammen med læreplanens utforming og opplevde relevans. Virksomhetene savnet ulike aspekter i læreplanen, avhengig av sektor. Læreplanen i dette faget er bred. For å få dekket alle målene i løpet av læretiden, organiserer de fleste virksomhetene opplæringen slik at lærlingen roterer rundt på de ulike avdelingene. På den ene siden kan dette forstås som en styrke ved at lærlingene lærer litt om alt – de får prøve seg på et bredt spekter av arbeidsoppgaver, og får dermed god innsikt i helheten av den aktuelle virksomhetens arbeidsfelt. På den andre siden kan denne bredden føre til at de ikke blir gode nok på én ting. Jobber og stillinger er derimot gjerne spesifikke, knyttet til økonomi, til HR, til arkiv, til servicetorg. En svakhet er dermed at lærlingenes kompetanse blir for bred til å være aktuelle for spesifikke jobber. Videre kan rotasjonen i læretiden bidra til at de ulike avdelingene ikke får noe spesielt forhold til lærlingen.

Det typiske, særlig i statlig sektor, ser ut til å være at når man lyser ut en stilling for kontorarbeid, søker man etter personer med høyere utdanning. Krav om høyere utdanning får et stadig økende feste, og at det å komme inn som kontorfagarbeider, eller med annen videregående utdanning synes mer uvanlig. Denne praksisen kan føre til ansatte som er overkvalifiserte for den jobben de utfører. Virksomhetenes rasjonale kan være at der den overkvalifiserte kan gjøre alle slags oppgaver, kan den kvalifiserte kun gjøre det vedkommende er kvalifisert for. Dermed kan utgifter spares ved å pålegge høyere kvalifisert personell alt arbeidet. Samtidig sa enkelte informanter i departement og underliggende virksomheter at også arbeidserfaring var viktig ved ansettelse.

I teorien finnes kontoradministrative oppgaver på lavere nivå som kunne passet det faglærte nivået, og som det ikke er nødvendig med høyere utdanning for å utføre. Dette kunne for eksempel gjelde sekretær- eller konsulentstillinger. Selv om «lærling» utgjør en stillingskategori i statlig sektor, finnes ingen videre kategori spesielt tilpasset eller forbeholdt en faglært kontormedarbeider. Den faglærte kontor- og administrasjonsmedarbeideren utgjør hverken en tydelig sosial kategori eller en definert arbeidstakerkategori.

Lærlingene ble normalt ikke tilbudt jobb i virksomheten etter endt læretid. Da virksomhetenes hovedmotivasjon for å ta inn lærlinger var å ta samfunnsansvar for opplæringen, fantes ingen konkrete planer om ansettelse i den andre enden. I stedet for at inntak av lærlinger var knyttet til rekrutteringsbehov, slik det kan være i andre og mer etablerte fag, var dette innenfor kontorfaget heller knyttet til vurderinger om opplæringskapasitet.

Analyser av registerdata viser at kontor- og administrasjonsmedarbeideren har en lavere andel som har arbeid som hovedaktivitet, 73,5 prosent, sammenlignet med alle faglærte (81 prosent) kort tid etter avlagt fagbrev.

Tabell 5.6: Sysselsetting og utdanning i november 2010. Fagprøver avlagt i oktober 2009-september 2010 (som lærlinger). Prosent

	Arbeid	Utdanning	Verken i arbeid eller utdanning	Tot	N
Kontor	73,5	16,5	10,1	100	260
Alle	81,0	9,6	9,4	100	14007

Kilde; SSB

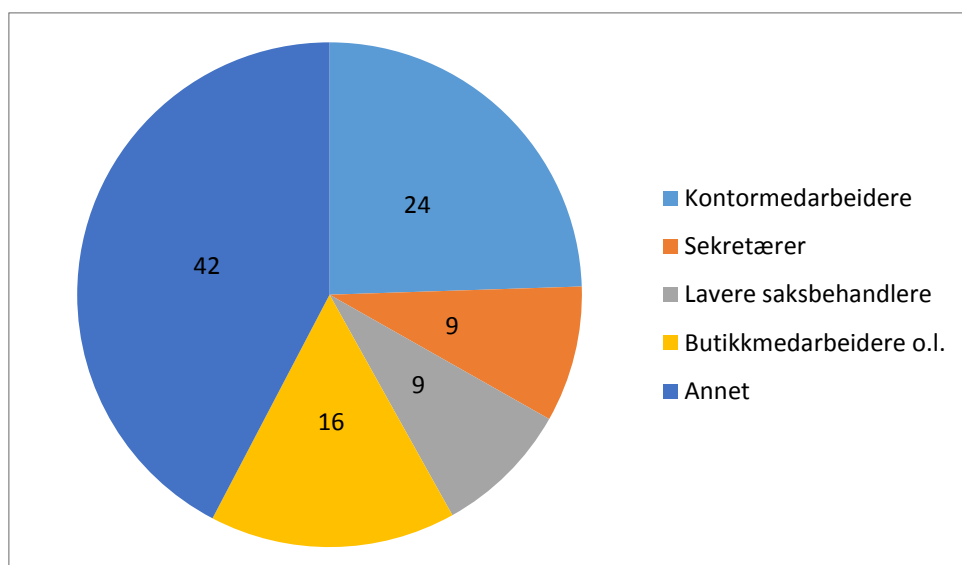
Samtidig ser vi at det er en relativt høy andel som er i utdanning, 16,5 prosent, sammenlignet med 9,4 prosent for alle. Dette kommer vi tilbake til under.

Dersom vi ser på de 260 lærlingene som avla fagprøve i 2009/2010, var det 73,5 prosent, eller 191 stykker i arbeid i november 2010. Det er imidlertid bare rundt halvparten av de som er i arbeid som er i det vi kan definere som relevant arbeid. Som for IKT Servicefaget har vi da lagt til grunn en relativt vid definisjon av hva som er relevant for en kontor- og administrasjonsfagarbeider.

Selv om offentlig sektor har over 70 prosent av lærlingene, er det bare 43 prosent av de som avla fagprøve som fikk jobb i stat eller kommune. Offentlig sektor har 182 lærlinger, men ansetter bare 81 fagarbeidere, hvorav 54 i relevante stillinger. Det vil si at omtrent 30 prosent av lærlingene i offentlig sektor får relevante stillinger.

Privat sektor, som har under 30 prosent av alle lærlinger i kontorfaget, ansetter 57 prosent av alle lærlinger, uavhengig av sektor, etter fagprøve. Det betyr at de har 73 lærlinger som avlegger fagbrev, men ansetter 113. Det betyr at en del av de som var lærlinger i offentlig sektor etterpå blir ansatt i privat sektor. Her er det imidlertid under halvparten som får relevante jobber. Hvem som får de relevante jobbene, lærlingene fra privat eller offentlig sektor vet vi ikke. Vi må anta at det primært er de som får videre ansettelse hos samme arbeidsgiver etter fagbrev som legger beslag på de relevante jobbene. Av det følger i så fall at mange av de nyutdannede fagarbeiderne i offentlig sektor i første omgang havner i jobber som ikke er relevante for kontor- og administrasjonsfagbrevet.

Figur 5.3 viser de vanligste yrkeskategoriene for de nyutdannede kontor- og administrasjonsfagarbeiderne. Etter kontormedarbeider, er den vanligste yrkeskategorien faktisk butikkmedarbeider. Av de som ikke er i relevant arbeid, er ellers mange registrert i arbeid i barnehage eller i pleie og omsorg.



Figur 5.3: Sysselsetting november 2010 etter yrke blant dem som tok fagbrev i kontorfaget i oktober 2009-september 2010. Andel av sysselsatte. Prosent

Kilde: SSB

De kvalitative intervjuene og analysen av registerdata peker mot at kontor- og administrasjonsmedarbeideren i mindre grad enn faglærte i øvrige lærefag går ut i relevant arbeid. Fra virksomhetene fikk vi noen spredte historier om lærlinger som hadde gått inn i fast stilling som tilfeldigvis ble ledig akkurat ved avslutningen av læretiden. Hvorvidt lærlingen ble tilbudt jobb var imidlertid avhengig av en rekke faktorer. Det måtte sammenfalle med at en annen person i samme avdeling pensjonerte seg eller byttet jobb. Spesielt i offentlig sektor var det vanskelig å opprette nye stillinger uten ekstra bevilgninger, selv om lærlingen var dyktig og personlig egnet.

5.8 Hvem konkurrerer lærlingene med?

Lærlingene konkurrerer med (og utkonkurreres av) personer med høyere utdanning. Informantene var tydelige på at når de skulle lyse ut nye stillinger nå, ville et kriterium være høyere utdanning. Forskning viser at ledere har en tendens til å rekruttere folk som ligner seg selv (se for eksempel Graves og Powell 1995; Åslund mfl. 2009). Dette gjør det ytterligere vanskeligere for det faglærte nivået å få fotfeste.

Innen arkiv var det for eksempel ønske om arkivfaglig bakgrunn på høgskolenivå, mens informanter både innenfor offentlig og i privat sektor sa de ville søkt etter personer med universitet eller høyskole til HR-arbeid. De formidlet at «i teorien» kunne lærlingene konkurrere på de lavere nivåene av kontorfaglige stillinger, men det skjedde i svært liten grad at de ansatte en person uten høyere utdanning. At dette ikke er en naturgitt arbeidsdeling, er lett å få øye på når en sammenligner med Danmark. I et land av tilsvarende størrelse og moderniseringsgrad som Norge, tas det hvert år inn rundt ti ganger så mange kontorfagslærlinger som i Norge³⁴. Mens den norske kontorfagarbeideren blir kritisert for å være for bred i sin kompetanseprofil, og dermed ikke bli god nok på noen områder til å kunne konkurrere om jobber, så er kontorområdet i Danmark delt inn i ulike spesialiseringer, hvorav en er offentlig administrasjon og en annen er økonomi.

En måte å vurdere fagbrevets status på er andelen ufaglærte som bruker praksiskandidatordningen.

³⁴ <https://www.uddannelsesnaevnet.dk/statistik/eudmaanedligpraktikpladsstatus/>

Tabell 5.7: Veier til fagbrevet. Fagprøver avlagt i oktober 2009-september 2010. Prosent

	Læringer	Praksis- kandidater	Elever	Tot	N
Kontor	81,8	18,2	0	100	318
Alle	67,2	31,4	1,4	100	20884

Kilde: SSB. fagprøvedata

Andelen som tar fagprøve som praksiskandidater har vært på nivå med gjennomsnittet eller lavere. I 2009/2010 var det klart lavere. Dette kan bety at fagbrevet ikke spiller en særlig stor rolle for kompetanseheving og anerkjennelse av denne blant voksne som har arbeidet lenge med kontorarbeid.

5.9 Fra opplæring til videre utdanning

Over viste vi at en noe større andel (16,5 prosent) av de nyutdannede kontor- og administrasjonsfagarbeiderne enn av gjennomsnittet (9,8 prosent) av nye fagarbeidere, søkte seg til videre utdanning rett etter fagbrevet. Andelen som går mot høyere utdanning er mer enn fordoblet syv år etter avlagt fagbrev og er da vesentlig høyere enn for gjennomsnittet av fagarbeidere.

Tabell 5.8: Andel av de som tok fagbrev i 2006, som har minst ett års høyere utdanning i 2012.

Kontor og adm.	34 %
Alle fag	15 %

Kilde: SSB, fagprøvedata

Rundt hver tredje som tar fagbrev i kontorfaget går altså videre til høyere utdanning i løpet av noen år. Det er om lag dobbelt så mange som for gjennomsnittet av fagarbeidere. Tallene kan imidlertid ikke fortelle hvorfor kontorfagarbeiderne velger høyere utdanning i større grad enn andre. Studier av unges valgprosesser viser at utdannings- og yrkesvalg er omskiftelige, stadig oppe til forhandling og reforhandling, dels uuttalte for de unge selv, og at valg i stor grad preges av hvilke muligheter som til enhver tid åpner eller lukker seg (Grytnes 2011). Noen unge kan ha bestemt seg for å gå videre til påbygg og høyere utdanning før de startet på videregående, men har senere endret planer og søkt lære plass. Basert på tidsserieintervjuene med elever og læringer i Kontor- og administrasjonsfaget i Kvalitetsprosjektet, fant vi at mange startet fagutdanningen åpne og søkende. Det var de færreste som tidlig på Vg1 hadde bestemt seg for å jobbe på kontor, men etter hvert som den skolebaserte delen av opplæringen skred fram, var det flere av de som endte opp med å søke lære plass i kontor, som også begynte å forestille seg - og se frem til læretid og videre karriere innen kontorarbeid (Olsen mfl. 2014). Etter hvert som disse unge møter et arbeids- og læringsmiljø preget av ansatte med høyere utdanning, kan de dreie mot ønsker om påbygg og høyere utdanning for å få innpass og interessant arbeidsoppgaver. Samtidig får lærlingene innsikt i, og erfaring med kontoradministrative oppgaver. Læretiden ligner en utvidet praksisperiode på vei mot studiekompetanse, mens de tjener penger.

De kvantitative dataene viser andelen av dem som tok fagbrev i 2009-2010, som var i utdanning to år senere.

Tabell 5.9: Andel som er registrert i ulike typer utdanning i november 2010. Fagprøver avlagt i Kontor- og administrasjonsfaget oktober 2009-september 2010 (som lærlinger). Prosent

	Antall	Prosent
Påbygging til studiekompetanse	32	49,2
Vgo (ikke påbygg)	11	16,9
Bachelor, øk. adm.	9	13,8
Bachelor, andre fag	4	6,2
Annen høyere utdanning	5	7,7
Fagskole	3	4,6
Annet	1	1,5
	65	99,9

Kilde: SSB, fagprøvedata

Her ser vi at nær halvparten var i påbygging til studiekompetanse. Litt under en tredel var i høyere utdanning eller forkurs til slik. 14 prosent var innen høyere utdanning i økonomisk og administrative fag som ser ut til å bygge videre på, og være relevant for fagutdanningen i kontor- og administrasjon. Mens det innenfor IKT Service har åpnet seg Y-veier til høyere utdanning ved flere høyskoler, var slike overgangsmuligheter langt mer begrensede innen kontorfaget, med ett kjent høyskoletilbud for de med fagbrev. Videre finnes enkelte fagskoletilbud som kan ses som etterlevninger etter den tidligere Handel og kontorutdanningen. Et eksempel er Treider Fagskole som tilbyr utdanning av et halvt års varighet innen sekretær, advokatsekretær, saksbehandler og juridisk kontormedarbeider, eller AOF Hordaland som tilbyr utdanning i kontor, salgs- og serviceledelse. Mange kurs ligger i en uklar gråson mellom grunnutdanning og videreutdanning.

5.10 Uklart eierskap blant kollektive aktører

For at et fag skal kunne etableres og få fotfeste blant ungdom og arbeidsgivere, er man avhengig av at kollektive aktører rundt faget blir enige om at fagopplæring skal være en sentral rekrutterings- og opplæringsform. Innenfor Kontor- og administrasjonsfaget ser vi derimot at det i liten grad finnes noen kollektive aktører som tar dette ansvaret. Kontorjobber finnes i samtlige arbeidsmarkedssektorer. Det innebærer at det ikke er én bestemt næring som faget hører hjemme innenfor, og dermed heller ingen bestemt nærings- eller bransjeorganisasjon som ser dette som sitt ansvar. Det er Virke, NHO, Handel og kontor og Fagforbundet som er de største kollektive aktørene med interesser på dette fagområdet. Sistnevnte organiserer i underkant av 10 000 yrkesaktive «sekretærer» som i senere tid har gått over i stillinger som «konsulent», «førstekonsulent», «rådgiver» eller «førstesekretær». Disse, i stor grad kvinner over 50 år, har fått en lønnsmessig heving gjennom nye stillingstitler, men det viser seg at kontor- og administrasjonsfagarbeideren ikke var blant dem. Fagforbundet har ikke tall på hvor mange av sine medlemmer som har fagbrev. Dette gjør arbeidet inn mot Faglig råd krevende, da man blir overlatt til synsing hva gjelder omfang. Det burde være et potensial gjennom praksiskandidatordningen i dette faget, men det er lavt engasjement blant Fagforbundets medlemmer for dette. Det kan skyldes at for flere av medlemmene nærmer pensjonsalderen seg, og så lenge jobbinnholdet ikke ble mer krevende, eller at lønnen ikke ble hevet, blir ikke dette vurdert som attraktivt. Hos organisasjonene finner vi at Kontor- og administrasjonsfaget har en tendens til å havne i skyggen av salgsfaget. Salgsfaget er større, og det virker som om handel- og kontorområdet er mer interesserte i å utvikle dette faget. Her arbeides det nå blant annet med muligheter for å finne løsninger for å kombinere fagopplæring i salg med kjedeskolenes internopplæringssystem.

Etter Reform 94 var det enighet om opprettelse av faget på overordnet nivå mellom partene i arbeidslivet. Likevel har man ikke lyktes i å forplikte aktører på lavere nivå. Regjeringens initiativ våren 2015 om pålegg om inntak av lærlinger i departement og underliggende virksomheter kan imidlertid ses som en form for ansvarstaking. Dette innebærer et ansvar for å stille læreplasser til disposisjon, og ikke til at fagopplæring skal bli den dominerende veien inn til bestemte yrker i staten. Dermed

bidrar dette pålegget i seg selv neppe til å modifisere eksisterende mønstre innen dette arbeidsområdet, der høyere utdanning nærmest har blitt et inntakskrav for å arbeide også med merkantile oppgaver. I og med at vi ikke kan observere en ekspanderende tendens i arbeidsområdene dette fagområdet retter seg mot, kan det fremstå lite attraktivt for organisasjonene å nedlegge store ressurser i å utvikle og kjempe for dette faget. Organisasjonsgraden innen kontoroppgaver i privat sektor er lav. Man kunne anta at det fører til at det er vanskeligere å institusjonalisere fagopplæringen innen dette arbeidsområdet, da kollektive aktører ikke har gjennomslagskraft. Organisasjonsgraden er derimot høy i statlig og kommunal sektor. På arbeidsgiversiden kan det være mer krevende å avgrense. Det finnes bransjeorganisasjoner, men ofte uten tariffavtale. Til tross for høy organisasjonsgrad i offentlig sektor, der flesteparten av lærlingene befinner seg, ser det ikke ut til at dette betyr noe for fagets styrke.

6 IKT Servicefaget og Kontor- og administrasjonsfagets utvikling som lærefag

Både Kontor- og administrasjonsfaget og IKT Servicefaget hadde sin bakgrunn i en skolebasert opplæringstradisjon da man i forbindelse med Reform 94 forsøkte å strukturere dette som lærefagsområder og introduserte lærlingordninger. Søkningen til disse fagene var fra starten av moderat, men har vært klart økende de siste 4-5 årene. Særlig det sist etablerte faget, IKT Servicefaget, ser ut til å utvikle seg mot å bli et relativt populært valg, særlig blant gutter. Kontor- og administrasjonsfaget hadde lenge langt svakere søkning enn IKT service, men har tatt seg opp de siste årene.

Fagene tilhører Utdanningsprogrammet for Service og samferdsel som ved siden av Helse- og oppvekst, er det utdanningsprogrammet som i særlig grad har utviklet et mønster med påbygging til generell studiekompetanse i stedet for lære det tredje året. Det er dobbelt så mange som velger påbygg som det er som velger læretid (Vibe mfl 2010, 2012, Høst mfl. 2013). Dette inngår i en lang tradisjon hvor handels- og kontorlag ligger tett opp mot allmenne fag, og har hatt ulike former for koplinger mot høyere utdanning. IKT Servicefaget skiller seg imidlertid noe fra dette mønsteret ved at den største gruppa her søker seg mot lære. Kontor- og administrasjonsfaget har ikke eget VG2-kurs, men er en del av Vg2 Salg, service og sikkerhet. Det er derfor ikke mulig å lage en tilsvarende sammenligning for dette faget, men vi vet at 54 prosent i dette Vg2-programmet søker påbygning til generell studiekompetanse.

På denne bakgrunn er det en særlig interessant observasjon ved disse fagene, at mens søkningen til Vg2-nivået har ligget helt stabilt de siste seks årene, har antall læreplass-søkere blitt fordoblet. Hva denne økte interessen for å søke læretid kommer av er ikke enkelt å fastslå, særlig fordi vi mangler data om søkerens motiver og begrunnelser for sine valg. Det kan imidlertid se ut til at det økte søkertrykket har bidratt til flere lærekontrakter. Dette igjen kan ha stimulert interessen for å søke læreplass i de påfølgende kull. Om søkertrykket gir flere læreplasser, kan dette forklares enten ved at faget faktisk har et grunnlag i arbeidslivet, eller at det er et utslag av at de offentlige lærebedriftene bidrar med opplæringsplasser for å hindre at ungdom mangler læreplass.

I begge fagene er det offentlig sektor som dominerer. I Kontor- og administrasjonsfaget er bare hver fjerde lærling i privat sektor, mens de øvrige er likelig fordelt på stat og kommune. Den største lærebedriften i kontorlaget er Forsvaret, som de senere årene har vært preget av bemanningskutt og derfor i begrenset grad kan antas å trenge stor rekruttering. IKT Servicefaget har et noe sterkere fotfeste i privat sektor, med rundt hver tredje læreplass. For øvrig er over halvparten av IKT-lærlingene

i kommunesektoren, mens bare 17 prosent er i staten. Undervisningssektoren, primært videregående skoler og høyere utdanningsinstitusjoner, utmerker seg ved alene å ta inn nesten 30 prosent av alle IKT lærlingene, eller anslagsvis 140 nye kontrakter i året. Men bare 22 nyutdannede er registrert i arbeid i undervisningssektoren etter avlagt fagbrev.

Dersom vi ser på hvorfor de ulike sektorene har lærlinger, kan vi grovt sett si at privat sektor ser ut til å rekruttere på den tradisjonelle måten. Her er målet å lære opp sin egen arbeidskraft. I det offentlige rekrutterer man i hovedsak lærlinger for at virksomheten kan ta et samfunnsansvar for opplæringen.

Varierende ut fra ulike forhold som tilgjengelige arbeidsoppgaver, arbeidsgivers organisering og den enkelte lærlings kapasiteter, yter lærlingene en betydelig arbeidsinnsats for sine lærebedrifter. Et trekk vi kunne observere var at det innenfor det offentlige er noen virksomheter som ser ut til å gjøre seg avhengig av lærlingenes innsats i løpet av læretiden, altså en form for kortsiktig avskrivning av utgiftene knyttet til opplæringen. I stedet for å gi lærlingene tilbud om ansettelse etter avlagt fagprøve, byttes de dem ut med nye lærlinger.

Både staten, fylkeskommunene og kommunene tar inn lærlinger med begrunnelse i samfunnsansvar for opplæring. I staten er dette nå blitt et pålegg. De statlige virksomhetene som tar inn lærlinger, får lærlingtilskudd, men må for øvrig betale lønn til lærlingene av eget budsjett. I kommuner og fylkeskommuner er lærlingene også rekruttert med begrunnelse i ansvar for opplæringen. De er finansiert på samme måte som vi kjenner til fra Helse- og oppvekstfagene (Høst mfl. 2014), nemlig gjennom at kommunen politisk vedtar å sette av penger til lærlinger, hvorefter den enkelte virksomhet mottar lærlingen gratis mot at de gir opplæring. I begge tilfeller er det slik at det er politiske vedtak begrunnet i opplæringsansvar som ligger til grunn for inntak av lærlinger, og ikke at lærlinginntaket begrunnes ut fra rekrutteringsbehov. Gjennom læretiden utvikler dette seg likevel slik at enkelte lærebedrifter fatter interesse for sine lærlinger ut fra den erfaring de får med deres evne til å lære og ta til seg arbeid, og noen av lærlingene søker og får stillinger både i stat, fylkeskommune og kommune i etterkant. Disse er likevel klart mindretall. Bare rundt 30 prosent av IKT- lærlingene og litt over 40 prosent av kontorlærlingene i offentlig sektor får ansettelse i stat eller kommune i etterkant, og denne andelen inkluderer mange midlertidige engasjementer. Det er betydelig færre som får ansettelse i stillinger som kan forstås som relevant ut fra utdanningen. Kontor- og administrasjonsfaget er langt bredere og mer generelt, og en kan således definere flere av de stillingstyper de får i etterkant som relevante.

I privat sektor er i stedet hovedmønsteret at lærebedrifter tar inn lærlinger hovedsakelig begrunnet i eget behov for arbeidskraft. Også her yter lærlingene en arbeidsinnsats i løpet av læretiden. Læreforholdet ser imidlertid ut til i de fleste tilfeller å ende opp i en ansettelse også etter avlagt fagprøve. Et antall tilsvarende 2 av 3 lærlinger i privat sektor får en relevant IKT-jobb etter fagprøven. Privat sektor ansetter imidlertid noe flere IKT Servicefagarbeidere enn antallet som har vært lærlinger, noe som betyr at de tar inn noen av de som har vært lærlinger i offentlig sektor, men da både i relevante og mindre relevante jobber. Når det gjelder Kontor- og administrasjonsfaget rekrutterer privat sektor langt flere nyutdannede kontorfagarbeidere enn de selv har hatt lærlinger. Under halvparten av disse får imidlertid en jobb som er relevant ut fra fagbrevet. Det vanligste yrket for en kontorfagarbeider - utenom kontor - er butikkmedarbeider.

Det er langt vanligere å gå videre mot høyere utdanning for de som har avlagt fagprøve i Kontor- og administrasjonsfaget og IKT Servicefaget, enn i andre fag. Her ser vi imidlertid en interessant forskjell mellom fagene. En større andel av IKT Servicefagarbeiderne sammenlignet med Kontor- og administrasjonsfagarbeiderne går videre mot høyere utdanning umiddelbart etter fagbrevet. Etter noen år har imidlertid dette snudd, og tendensen er at en høyere andel kontor- og administrasjonsfagarbeidere enn IKT Servicefagarbeidere tar høyere utdanning. Med forbehold blant annet ved variasjoner mellom kohorter, kan dette tolkes som påvirket av hvilket arbeidsmarked fagene retter seg mot. Kontorfagarbeiderne retter seg mot et område som de senere år har opplevd store endringer som følge av digitalisering, rasjonalisering av manuelle operasjoner og outsourcing av oppgaver til tjenesteleverandører som spesialiserer seg på ulike kontor- og administrasjonsoppgaver.

Området blir stadig mer dominert av høyere utdannede. Selv om en del av fagarbeiderne får seg jobb innenfor kontorarbeid, kan de oppleve behov for å ta mer utdanning etter hvert. IKT Servicefagarbeiderne ser ut til å ha noe større problemer med å komme seg inn i relevant, fast arbeid med IKT. Kommer de seg inn er trolig presset på å ta høyere utdanning mindre. I stedet verdsetter dette feltet i større grad den praktiske erfaringen og ulike sertifikater utenom det ordinære utdanningssystemet.

Innenfor flere av de offentlige virksomhetene vi besøkte, fremsto lærlinger og fagarbeidere i de to fagene i utgangspunktet som en slags «underdogs». Kravene er «egentlig» høyere utdanning, og lærlingene er ansatt primært for å få en praktisk utdanning. Verken i det private eller i offentlig sektor finnes det stillinger primært for fagarbeidere innenfor IKT eller kontor. De har altså ikke oppnådd det Ingri Drexel (1989) kaller en tydelig plass i arbeidsdelingen. Koplingen mellom utdanning i skolen og fag i arbeidslivet, som er et av varemerkene til fagopplæringen, er fraværende i disse fagene. IKT-lærlingene havner imidlertid noe oftere i IKT-miljøer hvor flere ansatte har en praktisk bakgrunn, og der det synes lettere å se behovet for en fagarbeider. Det omfatter noen private IKT-servicebedrifter, samt enkelte IKT-avdelinger som betjener større områder innen staten eller en stor kommune. Disse rekrutterer i større grad IKT Servicelærlingene inn som fagarbeidere, inn i stillinger som for eksempel IKT-teknikere i privat sektor, eller IKT-konsulenter i offentlig sektor. Til disse stillingene rekrutterer bedriftene imidlertid også lærlinger fra Dataelektronikerfaget, samt personer som er selvlærte eller med en helt annen bakgrunn. Disse lærer opp internt, omtrent på samme måte som bedriftene lærer opp lærlingene. Selv om lærlingordningen i noen enkeltvirksomheter har blitt en vanlig rekrutteringsvei, er det å trekke det for langt å si at faget her har etablert et spesifikk plass i arbeidsdelingen, Koplingen til bestemte jobber er enda svakere for kontorfagarbeideren, som anses å få en bred utdanning, som likevel vurderes som for lett innen de ulike delområder av det merkantile arbeidet. Lærlingene helt unntaksvis konkurrere om det skulle være en ledig stilling, eller et engasjement, på laveste nivå. Om Kontor- og administrasjonsfagarbeidere blir ansatt, blir de gjerne sett på som unntak fra hovedregelen om høyere utdanning. Flere av våre informanter påpekte selv paradokset at til tross for at man ikke har stillinger til kontorfagarbeidere i statlige virksomheter, forsetter man å lære opp ungdom i dette faget.

Den manglende rekrutteringen i etterkant forsvares gjerne med at lærlingene får en god opplæring i det offentlige, og at de gjennom dette blir attraktive for privat sektor. Ut fra de data vi har tilgang til, ser det imidlertid ikke ut til at private bedrifter i særlig grad har fattet interesse for utdannede fagarbeidere fra offentlig sektor. Vi har ikke funnet mange spor etter slike karriereveier, selv om det nok forekommer. Den andre hovedbegrunnelsen for at lærlingordningen likevel er en god ordning, er at lærlingene selv ser dette som en god opplæring, som en nyttig erfaring og en styrke når de skal videre til høyere utdanning. Det hevdes også fra flere av arbeidsgiverne at lærlingene selv ikke ønsker ansettelse i etterkant. Tidligere forskning peker i retning av at lærlingers planer og valg er mer komplekse. En longitudinell undersøkelse som fulgte elever og lærlinger i blant annet kontorfaget over tre år, viste at deres valg og planer endret seg, etter hvert som noen muligheter ble stengt og andre åpnet seg (Olsen mfl. 2015). Noen av lærlingene hadde ikke hatt kontorfaget som sitt førstevalg, men salgsfaget. Lærlingene utviklet likevel underveis et ønske og en plan om å få seg jobb som kontorfagarbeider. Etter hvert som de erfarte at mulighetene for dette var små eller ikke tilstede, fordi kravet for å få en stilling som regel var høyere utdanning, utviklet de nye planer enten om videre utdanning eller annet arbeid. Valget om å gå videre til høyere utdanning var sjelden noe de hadde bestemt seg for da de valgte utdanning, men i større grad et uttrykk for hva de erfarte i læretiden. Lærlingene ser at de fleste de jobber sammen med har høyere utdanning, og de ser at det er høyere utdanning som gjelder som krav for de fleste stillinger som utlyses innenfor disse arbeidsområdene.

Våre data viser at overgang til påbygging og høyere utdanning er langt vanligere i disse fagene enn i andre fag. Det er en såpass stor andel av hvert kull som gjør dette i løpet av noen år at en kan snakke om en relativt vanlig karrierevei. Blant de med IKT Servicefagbrev ser det ut til å være flere Y-veier inn i høyere utdanning enn det man har i kontorfaget, noe som også antyder en større anerkjennelse av fagkompetansen.

Ettersom dette mønsteret har utviklet seg over noen år, begynner trolig denne veien å bli mer kjent. Det gir antakeligvis også et økt innslag av elever som planlegger å gå via lærlingordningen til høyere utdanning på dette feltet. For noen vil det være særlig attraktivt at man får muligheter for påbygging til generell studiekompetanse integrert i læretiden. Løpet tar fire år i stedet for tre år gjennom ordinær studiespesialisering, men man får samtidig en verdifull arbeidserfaring. Man mottar lønn under utdanningen, og får en dobbeltkompetanse som gir et solid grunnlag for høyere utdanning rettet mot lignende arbeid. I tillegg gir læretid kontakter i arbeidslivet, og en arbeidserfaring som vil bli lagt merke til av fremtidige arbeidsgivere.

Kontor- og administrasjonsfaget ser altså ut til å utvikle seg hovedsakelig i retning av en utdanningsordning for videre utdanning. Kontor- og administrasjonsarbeid har blitt veldig sterkt rasjonalisert de siste årene, og den rådende trenden ser ut til å være at det arbeidet som blir igjen blir overtatt av personer med høyere utdanning. Flere av de vi intervjuet på arbeidsgiversiden, både i kommunal og statlig forvaltning og på skoler, stilte imidlertid spørsmål ved denne utviklingen. De mente at en del av det som var igjen av kontorarbeid, både når det gjelder økonomi, arkiv, og daglige HR-oppgaver, utmerket godt kunne gjøres av dyktige kontorfagarbeidere. Det var imidlertid ikke lett å observere tegn til at dette fikk seg noen utslag i praksis. Bortsett fra funksjoner som resepsjon og servicetorg, var det få funksjoner hvor fagarbeidere var en foretrukket kategori. At dette ikke er en naturgitt arbeidsdeling, er lett å få øye på når en sammenligner med Danmark. I et land av tilsvarende størrelse og moderniseringsgrad som Norge, tas det hvert år inn rundt ti ganger så mange kontorfagslærlinger som i Norge³⁵. Mens den norske kontorfagarbeideren blir kritisert for å være for bred i profilen, og dermed ikke bli god nok på noen områder til å kunne konkurrere om jobber, så er kontorområdet i Danmark delt inn i ulike spesialiseringer, hvorav en er offentlig administrasjon og en annen er økonomi.

Kontor- og administrasjonsfaget er dominert av offentlige arbeidsgivere. Det er få tegn til at organisasjoner i arbeidslivet, som Virke, KS, Handel og Kontor, og Fagforbundet engasjerer seg for faget. Den tydeligste aktøren i forhold til faget er staten, både som utdanningsmyndighet og som lærebedrift. Statens engasjement er imidlertid begrenset til utdannings siden. Det sentrale er å sikre ungdom lære plass, og inntaket av lærlinger er fullstendig frakoplet vurderinger av rekrutteringsbehov. Opplæringskontorene er, utenom staten, de eneste aktørene med en viss aktivitet rundt faget. Også disse kontorene ser imidlertid ut til å være preget av rådene holdninger om kontorfaget som opplæringsvei, og at de i mindre grad klarer å bidra til at det bygges som et lærefag. Opplæringskontorene vi besøkte la stor vekt på å legge til rette for at lærlingene kunne ta påbygg. De var overbevist om at dette både var viktig for lærlingene, og for deres muligheter for å kunne få jobb, særlig i offentlig sektor.

Også IKT Servicefaget er dominert av offentlige lærebedrifter med samfunnsansvar for opplæring som viktigste rasjonale for lærlinginntak. Det er imidlertid en viktig forskjell at IKT-faget er større i privat sektor enn kontorfaget, og at det ser ut til å ha fått en plass innenfor de, riktignok få, større IKT-avdelinger som finnes i både stat og kommune. På den annen side er en stor del av lære plassene for IKT Servicefaget i undervisningssektoren, hvor det tilbys veldig få stillinger i etterkant.

Selv om faget kun har et begrenset fotfeste i privat sektor, er det nå økende aktivitet rundt faget fra flere bransjeorganisasjoner. Ulike aktører konkurrerer om å forme faget ut fra sine forestillinger om hva som best kan utvikle dette til å bli et levende fag med fotfeste i arbeidslivet. Det brede initiativet til å prøve ut en fagutdanning som starter IKT-opplæringen allerede på vg1, for på denne måten å få en tyngre utdanning på skolesiden, var støttet av aktører både fra IKT-næringen, andre bransjeorganisasjoner, skole og fylkeskommune. Initiativet er foreløpig parkert. Det kan synes om hensynet til den statlige utdanningsstrukturen i første omgang har trumfet forsøkene på å skape bevegelse gjennom nytenkning. Den formelle interessestrukturen i fagopplæringen ser også ut til å bidra til å bevare status quo i forhold til endringsinitiativ fra aktører på «utsiden». Konkurransen om

³⁵ <https://www.uddannelsesnaevnet.dk/statistik/eudmaanedligpraktikpladsstatus/>

dette området behøver imidlertid nødvendigvis ikke være noen ulempe i forhold til å få til en utvikling, men kan tvert også kan bli en drivende faktor.

7 Fagopplæring eller statlig utdanning i arbeidslivet?

Selv om IKT Servicefaget i noe større grad enn Kontor- og administrasjonsfaget ser ut til å treffe noen artikulerte behov for arbeidskraft på dette utdanningsnivået, er hovedinntrykket at begge utdanningene sliter hardt med å bli fag i tradisjonell forstand. Fagene har pr. i dag ingen sterke «eiere», i form av organiserte og aktive aktører, som både har formell innflytelse i de faglige råd og som samarbeider om å organisere arbeidstakere og virksomheter til å forplikte seg til disse fagene. De styrkene som kjennetegner fagopplæringen, som tette koplinger mellom utdanning i skole og opplæring i et fag i arbeidslivet, er i stor grad fraværende. I de tradisjonelle fagene starter sosialiseringen til fag allerede i skoleopplæringen ved at lærere med fagarbeiderbakgrunn underviser i programfagene. Når lærlingene kommer ut i bedrift blir de en del av et arbeidsfellesskap med fagarbeidere som klare rollemodeller. Det er tydelig hva som er fagområdet og rekrutteringen skjer hovedsakelig gjennom lærlingordningen. I kontor- og IKT- fagene opplever ikke lærlingene en sosialisering til fagarbeid. I stedet opplever de at fagarbeideren ikke har noen klar plass i arbeidsdelingen. Om lærlingene får noen rollemodeller, vil det gjerne være ansatte med høyere utdanning. Svært dyktige lærlinger kan, helt unntaksvis, være heldige å bli vurdert, dersom en kontorstilling på lavere nivå skulle bli ledig akkurat når læreforholdet er avsluttet. Lærlinger og fagarbeidere blir imidlertid unntak i stedet for normalkategorier.

Kombinert med den lave sysselsettingen i etterkant av avlagt fagbrev, gjør dette utsiktene for begge fagene ganske problematiske. Det er stat og kommune som holder liv i lærlingordningen i fagene, men ikke selve fagene. Statens pålegg og den intensiverte kampanjen for å vise samfunnsansvar vil trolig gi et løft i antall lærekontrakter i disse fagene. Dette vil kunne styrke den offentlige dominansen i fagene, og dermed også befeste preget de har av å være grunnutdanninger for videre utdanning. Den statlige iveren etter å etablere læreplaner kan i verste fall bidra til å vanskeliggjøre de initiativer som nå tas for å utvikle IKT Servicefaget til et fag med fotfeste både i privat og offentlig sektor.

Det er i dag relativt få private bedrifter som bruker fagene. De problematiske interesseorganisatoriske konstellasjonene innenfor IKT-området ser heller ikke ut til å ha lagt til rette for ekspansjon i privat sektor. For å utvikle tilhørighet til og forpliktelser overfor fag og fagopplæring i bedriftene, er det behov for organisasjoner eller institusjoner som har tillit til i opplæringsspørsmål blant de aktuelle bedriftene. I det norske systemet er dette ikke bare ivarettatt av bransjeorganisasjoner, men mange steder også av opplæringskontorene (Michelsen og Høst 2015). Innenfor IKT-området har begge disse elementene manglet til nå.

Fagopplæring eller statlig utdanning i arbeidslivet?

Dersom vi ser denne utviklingen i lys av de ulike opplæringsregimene vi skisserte innledningsvis, har utdanningen i disse fagene lite til felles med tradisjonell fagopplæring. For det første mangler arbeidslivsorganisasjoner som besitter både interesse for, kunnskap om og innflytelse over de områdene fagene er tenkt å omfatte. Slike organisasjoner kan være med på å utforme fag som både er relevante og attraktive, og forplikte bedrifter til å både ta inn lærlinger og ansette fagarbeidere. For det andre retter ikke disse utdanningene seg mot spesielle stillinger eller posisjoner i arbeidslivet. Dette gjør at fagarbeiderne blir ganske usynlige, også for de som vurderer å søke på utdanningen. Unntaket er noen enklaver i privat sektor, og noen større IKT-avdelinger i stat og kommune, hvor IKT Servicefaget har fått en viss posisjon.

Disse fagutdanningene har større likhetstrekk med det man i litteraturen kategoriserer som den statlige utdanningsmodellen. Staten finansierer opplæringen, som er relativt generell i sin karakter, og den leder ikke til spesielle posisjoner i arbeidslivet. I stedet er det opp til virksomhetene å strukturere jobbene innenfor feltet og gi den nødvendige ekstraopplæring. Dette preget er tydelig for de to fagene vi her har undersøkt. De retter seg verken mot spesielle stillinger eller mot et bestemt bransjeområde, men mot et ikke klart avgrenset arbeidsområde som strekker seg på tvers av arbeidslivet. Det er imidlertid en særnorsk variant av statlig yrkesutdanning gjennom at den i såpass stor grad foregår i arbeidslivet, i form av lønnet opplæring og arbeid. Den andre særnorske varianten av denne statlige utdanningen, er at arbeidsgiverne i stor grad mister sin interesse for kandidatene når de er ferdige med sin utdanning. Innenfor de fagfeltene vi har studert i dette prosjektet, ønsker arbeidsgiverne primært å ansette personer med høyere utdanning, selv om en og annen med fagarbeiderutdanning får jobb. Fagarbeiderne som ønsker jobb må derfor ofte tilbake til utdanningssystemet for å skaffe seg den nødvendige inngangsbilletten.

Vi har ikke i denne undersøkelsen samlet nye, kvalitative data om de som søker disse utdanningene. Vi må derfor basere oss på kvantitative data om søkere, elever og lærlinger, samt kvalitative data fra tidligere undersøkelser. For øvrig har vi kvalitative data fra virksomheter og opplæringskontor, som sier noe om søkerne. Til sammen gir disse en klar indikasjon på at fagutdanningene, og lærlingordningen innenfor disse, har en økende popularitet blant ungdom. Dette skjer på tross av de svakheter vi har påpekt. Forklaringen er trolig sammensatt. En del ser antakelig dette som en attraktiv vei til høyere utdanning, mens andre i utgangspunktet søker mot fagarbeid innen kontor og IKT. En større del av lærlingene i disse fagene enn i andre fag, velger etter hvert å søke seg mot høyere utdanning. Særlig i kontorfaget fortsetter andelen som søker seg til høyere utdanning å øke i årene etter fagprøven. Selv om noen kan ha planlagt en slik karrierevei allerede før de starter i videregående, er det mye som tyder på at erfaringene fra arbeidsfeltet er en viktig grunn til at andelen som søker seg mot høyere utdanning fortsetter å øke markant i årene etter avlagt fagprøve. Mange havner imidlertid også i andre jobber, ofte ufaglærte, og en større andel enn i andre fag havner utenfor både jobb og videre utdanning.

Veien videre

Utdanningsmyndighetene og partene i arbeidslivet har ønsket en gjennomgang av ulike yrkesfags forankring i arbeidslivet, som et grunnlag for en eventuell revisjon av tilbudsstrukturen i yrkesfagsprogrammene. Denne studien er basert på relativt begrensede data som ikke kan gi et fullstendig bilde av posisjonen IKT Servicefaget og Kontor- og administrasjonsfaget har eller kan få i arbeidslivet. Med disse forbeholdene tror vi likevel vi har observert og kartlagt noen hovedmønstre i fagenes posisjon.

Gjennomgangen av yrkesfagsstrukturen i videregående opplæring åpner i seg selv en skillevei for de fagene som får en særskilt oppmerksomhet. For IKT Servicefaget og Kontor- og administrasjonsfaget innebærer dette, slik vi ser det, at man kan velge å la utviklingen gå sin gang med dagens struktur, noe som trolig vil styrke disse to fagenes karakter av å være en slags statlige grunnutdanninger for høyere utdanning, men hvor fagene i seg selv har svakt feste i arbeidslivet. For mange av de som

søker disse fagene, vil det gi en god vei til høyere utdanning. For andre vil det bety at de sitter igjen med en fagutdanning som har begrenset verdi og således gir dem en usikker plattform i arbeidslivet.

Man kan også velge å forsøke tiltak for å endre situasjonen. Ut fra søkertallene kan det registreres en økende interesse blant ungdom for begge disse fagutdanningene, samtidig som utsiktene for de to fagene i arbeidslivet er ulike. Bruken av IKT øker på nær sagt alle områder av arbeidslivet. For IKT Servicefaget er det åpenbart også interesse blant aktører både i arbeidslivet og i skolen for å videreutvikle faget for å gjøre det i stand til å erobre en sterkere posisjon. Dette synes å være basert på rimelige vurderinger av situasjonen og behovene. Skal en få til en endring, er det imidlertid nødvendig med en grad av samstemthet mellom aktører som representerer både faglig kyndighet og aktører som representerer innflytelse i de delene av arbeidslivet hvor et slikt fag kan tenkes å ha sitt nedslagsfelt. Den første utfordringen vi ser vil dermed være å etablere enighet på tvers av tradisjonelle skillelinjer og posisjoner i og utenfor det organiserte fagopplæringssystemet. Den andre utfordringen vil være å utforme en profil for et IKT-fag som i arbeidslivet oppfattes både som et anvendelig og attraktivt alternativ til å fortsette å øke andelen IKT-ansatte med høyere utdanning. Et slikt fag vil trolig ha et betydelig søkerpotensial.

Kontor- og administrasjonsfaget ser ut til å ha et vanskeligere utgangspunkt. Litt forenklet begrunnes mulighetene for faget i dag med at det må sikte seg inn på oppgaver ingen andre har vist interesse for å profesjonalisere. Det er imidlertid ikke klart hvilke oppgaver dette er, fordi det samtidig gjennom ansettelsespolitikk kommuniseres at alt merkantilt arbeid i dag bør gjøres av folk med høyere utdanning. Et hovedproblem ser ut til å være at det mangler innflytelsesrike aktører med ønske om og politikk for å utvikle fagets posisjon i arbeidslivet. Etter at handelslærerne tapte, og den tidligere handels- og kontorutdanningen ble nedlagt i forbindelse med Reform 94, ser Kontor- og administrasjonsfaget ut til å mangle «eiere». Så langt er den største interessenten staten, til dels med støtte av fylkeskommuner og kommuner. De tar alle ansvar for å opprette læreplasser, men har ingen politikk for å utvikle et eget yrkesfelt for Kontor- og administrasjonsfaget. Uten at organiserte aktører med innflytelse i arbeidslivet legger sin tyngde inn for å etablere et eget felt for kontorfagsarbeideren, er det lite trolig at dette vil skje. Det store tilsiget av søkere av arbeidskraft med høyere utdanning vil i stedet fortsette å marginalisere posisjonen til kontor- og administrasjonsfagarbeideren.

Referanser

- Abbott, A. (1988). *The System of Professions*. Chicago, The University of Chicago Press.
- Andersson, K. M. og Hassel, A. (2013). Pathways of Change in CMEs: Training Regimes in Germany and the Netherlands, in A. Wren (ed), *The Political Economy of the Service Transition*.
- Bjørndal, I. (2005). *Videregående opplæring i Norge i 800 år - med hovedvekt på tiden etter 1950*. Halden: Forum bok
- Bore, L., Nyen, T., Reegård, K. og Tønder, A. H. (2012). *Internopplæring i varehandelen*, Fafo-rapport 2012:23. Oslo, Fafo
- Busemeyer, M. R. og Trampusch, C. (red.). (2012). *The Political Economy of Skill Formation*. Oxford, Oxford University Press
- Drexel, I. (1989) Der schwierige Weg zu einem neuen gesellschaftlichen Qualifikationstyp. *Journal für Sozialforschung*, 29 (3) 301-325
- Frøseth, M. W., Hovdehaugen, E., Høst, H. og Vibe, N. (2010). *En, to...tre? Den vanskelige overgangen – Evaluering av Kunnskapsløftet. Fra andre til tredje år i videregående opplæring*, Rapport 21/2010. Oslo, NIFU STEP
- Frøseth, M. W. og Vibe, N. (2014). *Fem år etter grunnskolen. Kompetanseoppnåelse i videregående opplæring og overgangen til videre utdanning og arbeid før og etter Kunnskapsløftet*, NIFU-rapport 3/2014, Nordisk institutt for studier av forskning, innovasjon og utdanning
- Gaggemini (2014). Utredning om effektivisering mv av de administrative funksjonene i departementsfellesskapet.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age*. Polity Press
- Graves, L. M. og Powell, G. N. (1995). The effect of sex similarity on recruiters' evaluations of actual applicants: A test of the similarity-attraction paradigm. *Personnel Psychology*, 48, 85-98
- Greinert, Wolf-Dietrich (1998): *Das 'deutsche System' der Berufsausbildung. Tradition. Organisation. Funktion*, (3. überarbeitete Auflage), Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft
- Grove, Knut og Svein Michelsen (2005): *Lærerforbundet – mangfold og fellesskap*. Oslo. Vigmostad og Bjørke
- Grytnes, R. (2011). Making the right choice! Inquiries into the reasoning behind young people's decisions about education. *Young*, 19(3) 333-351
- Hagen, A., Nadim, M. og Nyen, T. (2010). Fagopplæring på nye felt. Fafo-rapport 2010:12. Oslo: Fafo
- Hovdehaugen, E., Høst, H., Skålholt, S. Skule, A., Aamodt, P. O.mfl. (2013). *Videregående opplæring – tilstrekkelig grunnlag for arbeid og videre studier?* , NIFU-rapport 50/2013. Oslo, Nordisk institutt for studier av forskning, innovasjon og utdanning
- Høst, Håkon (red.) (2015): [*Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen: Sluttrapport*](#). Oslo. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Høst, Håkon; Kaja Reegård, Rune Borgan Reiling og Anna Hagen Tønder (2015): [*Yrkesutdanninger med svak forankring i arbeidslivet: En kunnskapsoppsummering*](#). Oslo. NIFU.
- Høst, Håkon, Asgeir Skålholt, Runar Reiling og Cay Gjerustad (2014): *Opplæringskontorene i fag- og yrkesopplæringen – avgjørende bindeledd eller institusjon ute av kontroll?* Oslo. NIFU
- Høst, H., A. Skålholt, R. B. Reiling og C. Gjerustad (2014): *Hvorfor blir lærlingordningen i kommunal sektor annerledes enn i privat sektor?* Oslo. NIFU
- Høst, H., A. Skålholt og I. Seland (2013): *Yrkesfagelevers ulike tilpasning til fagopplæring. En undersøkelse av elever i tre yrkesfaglige utdanningsprogram i videregående skole*. Oslo: NIFU.

- Høst, H. og E. Hovdhaugen (2013): Ny struktur – tradisjonelle mønstre. Kunnskapsløftets endringer i et historisk perspektiv. I Karseth, B., J. Møller og P. Aasen (red.) (2013): *Reformtakter. Om fornyelse og stabilitet i grunnopplæringen*. Oslo. Universitetsforlaget.
- Høst, Håkon og Miriam Evensen (2009): *Ny struktur – gamle mønstre? Evaluering av Kunnskapsløftet*. Oslo. NIFU STEP.
- Ianelli, C. og Raffe, D. (2007). Vocational upper-secondary education and the transition from school. *European Sociological Review*, 23(1), 49-63
- Innst. S. nr. 200 (1995-1996), Innstilling fra kirke- og undervisningskomiteen om kunnskap om kyndighet. Om visse sider ved videregående opplæring (St.meld. nr. 33).
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Kunnskapsdepartementet (2015). Strategi for å øke antall lærlinger i staten
- Markussen, E., Frøseth, M. W., Lødding, B. og Sandberg, N. (2008). *Bortvalg og kompetanse*, Rapport 13/2008. Oslo, NIFU STEP
- Meld. St. 20 (2012–2013). *På rett vei - Kvalitet og mangfold i fellesskolen*, Kunnskapsdepartementet
- Michelsen, S. and H. Høst (2015): The Norwegian VET model – path formation and path dependencies. In Weil, M and K. Kraus (eds.) *"Berufsbildung: Historisch - aktuell - international" (forthcoming)*.
- Michelsen, Svein og Håkon Høst (2015): om arbeidet med kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. I Høst, Håkon (red.) (2015): [*Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen: Sluttrapport*](#). Oslo. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Michelsen, Svein, Håkon Høst og Jens P. Gitlesen (1999): Mot en ny fagopplæringsordning? I Kvalsund, R., T. Deichmann-Sørensen og P. O. Aamodt (red.): *Videregående opplæring - ved en skillevei? Forskning fra den nasjonale evalueringen av Reform 94*. Tano Aschehoug.
- Moen, Svein Erik; Olsen, Ole Johnny; Skålholt, Asgeir; Tønder, Anna Hagen; (2014). Bruk av lærlingklausuler ved offentlige anskaffelser. Oslo. Fafo.
- NOU 1991:4. *Veien videre til studie- og yrkeskompetanse for alle (Blegenutvalget)*, Statens forvaltningstjeneste
- Nyen, T., Skålholt, A. og Tønder, A. H. (2014). Fagbrevet som grunnlag for arbeid og videre utdanning. i: Høst, H. (red.) *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Fokus på opplæringen i bedrift. Rapport 3 Forskning på kvalitet i fag- og yrkesopplæringen*, side 127-162. Oslo, Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
- Olsen, O. J., Reegård, K., Seland, I. og Skålholt, A. (2014). På sporet av kvaliteter i lærlingenes læringsmiljø og overgang mellom skole og læretid, I H. Høst (red), *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Fokus på opplæringen i bedrift. Rapport 3 Forskning på kvalitet i fag- og yrkesopplæringen*. Rapport 12/2014. Oslo/Bergen: NIFU, Fafo, Høgskolen i Oslo og Akershus og Universitetet i Bergen
- Olsen, O. J., og Reegård, K. (2013), «Læringsmiljø og gjennomføring i lærer- og elevperspektiv i tre yrkesfaglige studieretninger». i Høst, H. (red.) *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen. Fokus på skoleopplæringen*, s. 17-72. Rapport 21/2013. Oslo/Bergen: NIFU, Fafo, Høgskolen i Oslo og Akershus og Universitetet i Bergen
- Rasmussen, Sigurd (1958): *Fra underordnet handelsstand til moderne fagforbund*. Oslo: Aktietrykkeriet.
- Skarpenes, O. (1997). Læreplankonstruksjon – et møtepunkt for kunnskap og politikk. En studie av Reform-94. KULTs skriftserie nr. 96. Oslo: Norges forskningsråd
- SSB (2014). <https://www.ssb.no/utniv/>

- St.meld. nr. 91, 1969-1970. Innstilling II om det videregående skoleverket (den høgre skolen) fra Skolekomitéen av 1965. Forsøksplaner for studieretningene håndverk og industri, handel og kontor, husholdningsfag, sjøfart, estetiske fag og kunstutdanning, fysisk fostring og idrettsutdanning og allmenn studieretning. Innstilling avgitt 20. februar 1969.
- Streeck, Walter (1992): *Social Institutions and Economic Performance*. London. Sage publications.
- Thelen, K. (2014), *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*. New York: Cambridge University Press.
- Utdanningsdirektoratet (2013), Utviklingsredegjørelse 2013, Faglig råd for service og samferdsel.
- Vibe, N., Frøseth, M. W., Hovdhaugen, E. og Markussen, E. (2012). *Strukturer og konjunkturer. Evaluering av Kunnskapsløftet. Sluttrapport fra prosjektet «Tilbudsstruktur, gjennomføring og kompetanseoppnåelse i videregående opplæring»*. Oslo, NIFU.
- Wiers-Jenssen, J., P.O. Aamodt og P. Børing (2014): *Utdanner vi økonomer for framtidens arbeidsliv? Oslo. NIFU*
- Åslund, O., Hensvik, L. og Skans, O. N. (2009). Seeking similarity: How immigrants and natives manage at the labour market. Discussion Paper No. 4640, December 2009. Bonn: IZA

Tabelloversikt

Tabell 4.1: Nye lærlinger 2014, fordelt på fylke der det er inngått lærekontrakt. Prosent.....	31
Tabell 4.2: IKT-lærlingenes andel av alle nye lærekontrakter 2014, fylkesvis. Prosent.....	32
Tabell 4.3: Prosentvis fordeling av lærlinger på sektor, IKT-servicefag og alle fag 2015	33
Tabell 4.4: IKT Servicelærlinger prosentvis fordelt på næring 2015	35
Tabell 4.5: Sysselsetting og utdanning i november 2010. Fagprøver avlagt i oktober 2009-september 2010 (som lærlinger). Prosent.....	38
Tabell 4.6: Lærlinger som avla fagprøve som IKT Servicearbeidere 1.10.09- 31.09.10.....	39
Tabell 4.7: Veier til fagbrevet. Fagprøver avlagt i oktober 2011-september 2012. Prosent	40
Tabell 5.1: Antall søkere til Vg2 salg, service og sikkerhet. 2008-2015.....	43
Tabell 5.2: Antall elevplasser (tilbud) Vg2, Salg, service og sikkerhet.....	44
Tabell 5.3: Nye lærlinger 2014, fordelt på fylke der det er inngått lærekontrakt. Prosent.....	46
Tabell 5.4: Andel nye lærekontrakter i Kontor- og administrasjonsfaget av alle nye lærekontrakter per fylke.	47
Tabell 5.5: Prosentvis fordeling av løpende lærekontrakter på sektor, kontorfaget 2015.....	47
Tabell 5.6: Sysselsetting og utdanning i november 2010. Fagprøver avlagt i oktober 2009-september 2010 (som lærlinger). Prosent.....	52
Tabell 5.7: Veier til fagbrevet. Fagprøver avlagt i oktober 2009-september 2010. Prosent	54
Tabell 5.8: Andel av de som tok fagbrev i 2006, som har minst ett års høyere utdanning i 2012.	54
Tabell 5.9: Andel som er registrert i ulike typer utdanning i november 2010. Fagprøver avlagt i Kontor- og administrasjonsfaget oktober 2009-september 2010 (som lærlinger). Prosent	55

Figuroversikt

Figur 1.1: Elever i handels- og kontor-utdanning i videregående opplæring 1980-2005	15
Figur 1.2: Studenter i økonomisk-administrativ høyere utdanning 1984 - 2014	16
Figur 4.1: Søkere til Vg2 IKT Servicefag	28
Figur 4.2: Søkere til læreplass i IKT Servicefaget	29
Figur 4.3: Nye lærekontrakter i IKT Servicefaget	30
Figur 4.4: Bedriften vil ha stort behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de kommende fem årene.....	37
Figur 5.1: Søkere til læreplass.....	44
Figur 5.2: Utvikling i antall nye lærekontrakter per 1.nov hvert år.....	45
Figur 5.3: Sysselsetting november 2010 etter yrke blant dem som tok fagbrev i kontorfaget i oktober 2009-september 2010. Andel av sysselsatte. Prosent.....	53

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic Institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no