

BACHELOROPPGÅVE

Kva kan gjerast for at fleire bedrifter skal bli lærebedrifter innanfor salsfaget?

av

Kandidatnummer 10, Olve Aaberge
Kandidatnummer 16, Janne Kjersti Eide Breisnes
Kandidatnummer 2, Hege Husabø

What can be done to encourage companies to become training establishments within the retail sales business?

Bacheloroppgåve i økonomi og administrasjon
KA692
Mai 2011

Ansvarleg for rettleiing har vore:
Førsteamanuensis Sverre Høgheim

Føreord

Me er 3 studentar ved Høgskulen i Sogn og Fjordane som går tredje året på bachelorstudiet i økonomi og administrasjon. Denne bacheloroppgåva er eit obligatorisk studentarbeid som utgjer 20 studiepoeng av vårsemesteret 2011. Me har brukt kunnskapen frå fleire kurs som me har hatt desse 3 åra. I gjennomføringa av arbeidet har me lært å bruke noko av teorien som me har hatt i dei ulike kursa.

I spørjeundersøkinga, som me gjennomførte som ein del av oppgåva, fekk me god respons med høg svarprosent og vil takke alle som tok seg tid til å svare.

Me vil også takke dei som har stilt opp på personlege djupneintervju.

Me vil takke rettleiaren vår, Sverre Høgheim, som har gitt oss råd og rettleiing gjennom heile oppgåva. I tillegg vil me takke Torbjørn Årethun som også har vore til stor hjelp med oppgåva.

Olve Aaberge

Janne Kjersti Eide Breisnes

Hege Husabø

Samandrag

Det 3-årige studiet i økonomi og administrasjon skal avsluttast med ei bacheloroppgåve på 20 studiepoeng. Val av tema kom som fylgje av at me gjennom fleire år har lese i avisene at det er ein generell mangel på læreplassar. Med dette som utgangspunkt ynskte me å finne ut kva som skulle til for å skaffe fleire lærebedrifter. Me tok kontakt med Sogn og Fjordane fylkeskommune og fekk ein samtale med fagopplæringsjef Per Jørgen Loen. I samarbeid med opplæringskontoret hjå Sogn og Fjordane fylkeskommune fekk me hjelp til å spisse problemstillinga inn mot salsfaget, fordi dette kunne dei dra nytte av i deira arbeid med å skaffe læreplassar. Problemstilling me enda på vart: Kva kan gjerast for at fleire bedrifter skal bli lærebedrifter innanfor salsfaget?

For å belyse problemstillinga har me gjennomført både djupneintervju og spørjeundersøking. Før me laga spørjeskjema, intervjuar me 3 bedrifter om deira haldning og kunnskap om lærlingordninga, for å stille mest mogeleg relevante spørsmål i spørjeundersøkinga. Spørjeundersøkinga vart sendt ut til alle salsbedrifter i Leikanger, Sogndal og Luster via e-post. 53 % svara på spørjeundersøkinga, noko som gir eit godt grunnlag for å analysere data. Då me hadde analysert svara frå spørjeundersøkinga, var det interessant å finne ut meir om dei som hadde svart at dei ikkje ville bli lærebedrift fordi dei ikkje hadde kjennskap til lærlingordninga. Me intervjuar då 3 nye bedrifter for å finne ut meir om dette temaet.

For å gjennomføre oppgåve vår har me henta teori frå organisasjonsteori, makroøkonomi, statistikk og metode. Organisasjonsteori har me nytta til å forklare kommunikasjonen mellom organisasjonar. Med makroøkonomisk teori har me belyst konjunkturane sine effektar på inntak av lærlingar. Metodeteorien har me brukt til å utforme djupneintervju og spørjeundersøkinga, og til å analysere resultatet av desse. Statistikken i oppgåva vår er avgrensa til frekvenstabellane og krystabellane. I tillegg har me henta sekundærdata frå NOU 2008:18 og Fafo- rapporten: Fagopplæring på nye felt.

I grove trekk har me komme fram til at Sogn og Fjordane fylkeskommune må kontakte bedriftene for at fleire skal bli lærebedrifter. Bedriftene må få informasjon om kva lærlingordninga går ut på før dei kan vurdere om dei vil bli lærebedrift. I tillegg har me komme fram til at bedrifter som har erfaring med utplasserte elevar frå vidaregåande skule, er meir positive til å bli lærebedrift. Likevel ser me ein klar tendens til at faget sal og service har små sjansar for å få eit godt fotfeste innanfor yrkesopplæringa.

Abstract

The 3-year study in economics and administration will be concluded with a bachelor's thesis of 20 credits. The choice of theme was selected because we through several years have read in the newspapers, that there is a general lack of apprenticeship positions. On this basis, we wanted to evaluate the possibilities of increasing the number of training establishments. We made contact with the Sogn og Fjordane County Council and had an interview with the Vocational Training Manager Per Jørgen Loen. In cooperation with the Training Office at Sogn og Fjordane County Council we got help to concretize the research question towards the sales profession, because they could benefit from our research in their work to provide apprentice positions. What can be done to get more companies to be training establishments within the sales profession?

To shed light on the research question we have carried out both in-depth interviews and a survey. Before we made the questionnaire we made interviews with three different companies about their attitudes and knowledge about the apprenticeship scheme, we did this to make the most relevant questions in the questionnaire survey. The survey questionnaires were sent out to all the sales companies in Leikanger, Sogndal and Luster by e-mail. We got a 53% response to the questionnaire survey; it provides a good basis for analyzing the data. Once we had analyzed the answers from the questionnaire survey, we realised that we needed more background material about the companies which didn't know about the apprenticeship scheme. We then interviewed three other companies in order to find out more about this topic.

To complete our thesis we have used theories from organization theory, macroeconomics, statistics and methodology. Organization theory has been used to explain the communication between the organizations. With the macro-economic theory, we have examined the economic cycle effects on how businesses are willing to hire apprentices. We have used different statistical methods regarding in-depth interview design, how to make the survey and how to analyze the outcome of these. The statistical analyses in our thesis is limited to frequency tables and cross tables. Additionally, we collected secondary data from the NOU 2008:18 and Fafo-study "Vocational training in new fields".

In our study we found that the applied Training Office at Sogn og Fjordane County Council must contact the companies directly in order to increase the number of training establishments. Companies must get information about what the apprenticeship scheme involves before they can consider whether they want to be training establishments. In addition, we have come to the conclusion that businesses that have work experience pupils from Secondary School are more positive to become training establishments. Yet we observe a clear tendency that the subject sale and service has small chances to get a good grip within the education profession.

Innhold

Føreord	2
Samandrag	3
Abstract	4
1. Innleiing	7
1.1. Bakgrunn for val av tema	7
1.2. Problemstillinga og utviklinga av denne	7
1.3. Problemstilling:	7
1.4. Avgrensing og presisering	7
1.5. Historikk	8
1.6. Opplæring i bedrift	8
1.7. Opplæringskontor og opplæringsring	8
1.8. Opplæringa	9
1.9. Tilskot	10
1.10. Rettar og plikter i læreforholdet	11
1.11. Salsfaget	11
2. Teori	14
2.1. Organisasjonsteori - kommunikasjon	14
2.1.1. Ulike typar kommunikasjonsproblem:	15
2.1.2. For mykje/lite informasjon	15
2.1.3. Formell og uformell kommunikasjon	16
2.2. Makroøkonomi	16
2.2.1. Konjunkturstadium	16
2.2.2. Konjunkturbarometer	17
2.2.3. Korleis motverke nedgangskonjunktur?	20
2.3. Fafo-rapporten	20
3. Metode	23
3.1. Kvantitativ metode	23
3.2. Deskriptivt design	23
3.3. Kvalitativ metode	24
3.4. Eksplorativt design	24
3.5. Intervju	25
3.6. Spørjeundersøkinga	25
3.7. Oppbygging av spørjeskjema	26
3.8. Notis i Sogn Avis 2. april 2011	30
4. Empiri	32

4.1. Intervju med fagopplæringsjef i Sogn og Fjordane fylkeskommune, Per Jørgen Loen	32
4.2. Intervju med Nils Taklo	32
4.3. Intervju med bedrift 1	33
4.4. Intervju med bedrift 2	33
4.5. Intervju med bedrift 3	34
4.6. Intervju med bedrift 4	34
4.7. Intervju med bedrift 5	35
4.8. Intervju med bedrift 6	35
4.9. Frekvenstabellar av alle spørsmåla:	36
4.10. Krysstabellar	47
5. Analyse	53
5.1. Analyse med støtte i organisasjonsteori	53
5.2. Analyse med støtti i Fafo-rapporten	53
5.3. Analyse med støtte i makroteori	54
5.4. Analyse av djupneintervjua	55
6. Konklusjon	57
6.1. I kva grad har me svart på problemstillinga?	57
6.2. Forslag til vidare forskning	57
Litteraturliste:	58
Vedlegg:	59
Intervju (bedrifter som har lærlingar)	67
Intervju (bedrifter som ikkje har lærlingar)	68

1. Innleiing

1.1. Bakgrunn for val av tema

Seinsommaren 2010 var det mange artiklar i avisene om mangel på lærlingplassar. Me tykte dette var eit interessant tema, og valde difor å skrive bacheloroppgåva vår rundt dette tema. Me snakka med rettleiaren vår, Sverre Høgheim, som meinte dette var eit greitt tema å skrive om. Som ein del av innsamlinga av informasjon rundt temaet var me i kontakt med opplæringskontoret hjå Sogn og Fjordane fylkeskommune, dei var hjelpsame og ordna det slik at me fekk møte fleire personar ved opplæringsavdelinga hjå Sogn og Fjordane fylkeskommune, før me fekk problemstillinga heilt spikra.

1.2. Problemstillinga og utviklinga av denne

I utgangspunktet hadde me tenkt å undersøke økonomiske konsekvensar for handverksbedrifter ved å ta inn lærlingar. Me fann etter tips frå rettleiaren vår ein NOU 2008:18 der me fekk svar på alle sider ved problemstillinga vår. Me valde derfor å endra problemstilling frå økonomiske konsekvensar for bedriftene, sett frå bedrifta sin ståstad, til kvifor det er vanskeleg å få nok lærebedrifter, frå fylkeskommunen sin ståstad. Me vart møtt med velvilje frå fylkeskommunen og me fekk møte assisterande fylkesdirektør Per Jørgen Loen. I møtet kom det fram ein del nye moment som gjorde at me valde å endra problemstillinga på nytt. Etter møte med Loen hjå Sogn og Fjordane fylkeskommune endra me problemstillinga frå å gjelda kvifor er det vanskeleg å få lærebedrifter i faga: røyrleggar, elektrikar, tømrrar og murar, til korleis kan ein få fleire lærebedrifter i faga: røyrleggar, elektrikar, tømrrar og murar. For fylkeskommunen var det meir interessant å få forslag til korleis ein kan få fleire lærebedrifter enn kvifor det er vanskeleg. Loen fortalde at dei har ei prosjektstilling der Nils Taklo frå Nordfjordeid har som oppgåve å skaffe fleire lærebedrifter. Loen hjå fylkeskommunen ordna med eit møte med Nils Taklo. Ut frå møtet kom det fram at innanfor dei fagområda me hadde valt var det ikkje noko stort behov for fleire læreplassar. Innanfor desse fagfelta har dei god dekking av læreplassar. Me fekk vita at det var i salsfaget det var størst problem med å få lærebedrifter. Me valde difor å konsentrere oss om dette fagområdet.

1.3. Problemstilling:

Kva kan gjerast for at fleire bedrifter skal bli lærebedrifter innanfor salsfaget?

1.4. Avgrensing og presisering

Me har valt å avgrense oppgåva vår til å gjelde kommunane Leikanger, Sogndal og Luster på grunn av tid og kostnad. Me har 4 månader på å bli ferdige med oppgåva, og då kan me ikkje gjere ei større undersøking enn i dei kommunane me har valt. Me har valt desse kommunane fordi dei ligg i nærområdet vårt, slik at me ikkje får så store kostnader til reising.

1.5. Historikk

Opplæring av ungdom startar med kunnskapsoverføring innanfor familien eller slekta. Det er vanleg å hevda at lærlingordninga har sitt opphav i middelalderen. Store endringar kom med industrialiseringa. Nye handverkslover oppheva krav om læretid og sveinebrev. På slutten av 1800-talet var det igjen behov for formalisert opplæring og formalisert kompetanse. Ny handverkslov vart innført, og det kom eit forslag til eiga lærlinglov. Lærlinglov vart vedteken i 1950. Lova gjaldt for kommunar som ynskte dette. Frå 1980 gjaldt lova for kommunar som omfatta ca. 80 % av befolkninga. Frå 1950 vart det innført ei tilskotsordning til bedrifter som tok inn lærlingar. Tal lærlingar steig frå ca. 1000 i 1950-åra, til 4600 i 1980. I 2010 er det ca. 18 000 lærlingar. Storleiken på lærlingtilskotet har auka i fleire etappar. I 1984 var tilskotet kr 900,- i månaden; i 2011 er det auka til kr 4515,-¹ i månaden. Bedriftene sin vilje til å ta inn lærlingar vert påverka av skiftande konjunkturar.

Med reform 94 kom det lovfesta rett til treårig vidaregåande opplæring eller yrkesutdanning. Hovudmodellen for yrkesutdanning er 2 år på skule og 2 år i lære. Læretida er oppdelt i ein opplæringsdel og ein verdiskapingsdel.

I Noreg vert ein større del av fagopplæringa finansiert av det offentlege, jamført med land det er naturleg å samanlikna oss med.

1.6. Opplæring i bedrift

Bedriftene som tek inn lærlingar må vere godkjende av fylkeskommunen, og dei får støtte frå fylkeskommunen for å ta inn lærlingar. Satsane på støtteordningar vert vedteke for kvart år av Kunnskapsdepartementet etter at statsbudsjettet er vedteke av Stortinget. Lærebedrifta må kunne gi opplæring som tilfredsstillar krava i læreplanen og ha ein fagleg utdanna person som har hovudansvaret for opplæringa². Den som er fagleg utdanna i bedrifta, er fagleg leiar for lærlingen. Fagleg leiar skal ha fag-/sveinebrev eller annan relevant kompetanse i det aktuelle faget. Fagleg leiar har hovudansvaret for opplæringa, men det kan vere nokon annan i bedrifta som utfører opplæringa/instruksjon av lærlingen. Denne personen vert kalla instruktør. Det er ikkje formelle krav til den som er instruktør i bedrifta, ansvaret har bedrifta og fagleg leiar. Lærebedrifta har plikt til å lage ein intern plan for opplæringa og gi opplæring som tilfredsstillar krava i læreplanen. Lærebedrifta skal også gi rettleiing og vurdering gjennom læretida.

1.7. Opplæringskontor og opplæringsring

Eit opplæringskontor er sett saman av fleire bedrifter som tek på seg opplæring. Når opplæringa er organisert gjennom eit opplæringskontor, er det opplæringskontoret i fellesskap med bedriftene som har ansvaret for opplæringa. Lærekontrakten vert skriven mellom lærlingen og opplæringskontoret. Opplæringskontoret tek seg av administrasjonen ved å ha lærling, og får også mykje av tilskotet frå fylkeskommunen.

Ein opplæringsring er eit organ mellom bedrifter som tek på seg opplæringsansvaret i fellesskap. Lærekontrakten vert skriven mellom lærlingen og den lærebedrifta som har hovudansvaret for opplæringa. Bedrifter som organiserer seg i ein opplæringsring, er ofte bedrifter som ikkje kan ta på seg all opplæring i samband med læreplanen. Det kan vere bedrifter som berre har arbeidsoppdrag innanfor eit avgrensa fagområde.

¹ http://utdanningsdirektoratet.no/Artikler/_Tilskuddsordninger/Forelopige-satser-2011---tilskudd-til-bedrifter-som-tar-inn-larlinger-og-larekandidater/ (26.01.2011)

² Rundskriv F-21-95 frå Det Kongelige Kirke,- utdannings- og forskningsdepartement

Bedrifter som er for små til å kunne gi ein lærling opplæring åleine, kan gå saman om å danne ein opplæringsring for å samarbeide om opplæringa av lærlingar. For at den samla læretida skal dekkje alle elementa i læreplanen, får ein i løpet av læretida også opplæring i andre bedrifter i opplæringsringen. Alle bedriftene i ringen skal vere godkjende lærebedrifter og ha ein fagleg kvalifisert person som har ansvaret for opplæringa. Sjølv om ein får opplæring i fleire bedrifter, teiknar ein kontrakt med den bedrifta som har hovudansvaret for opplæringa³.

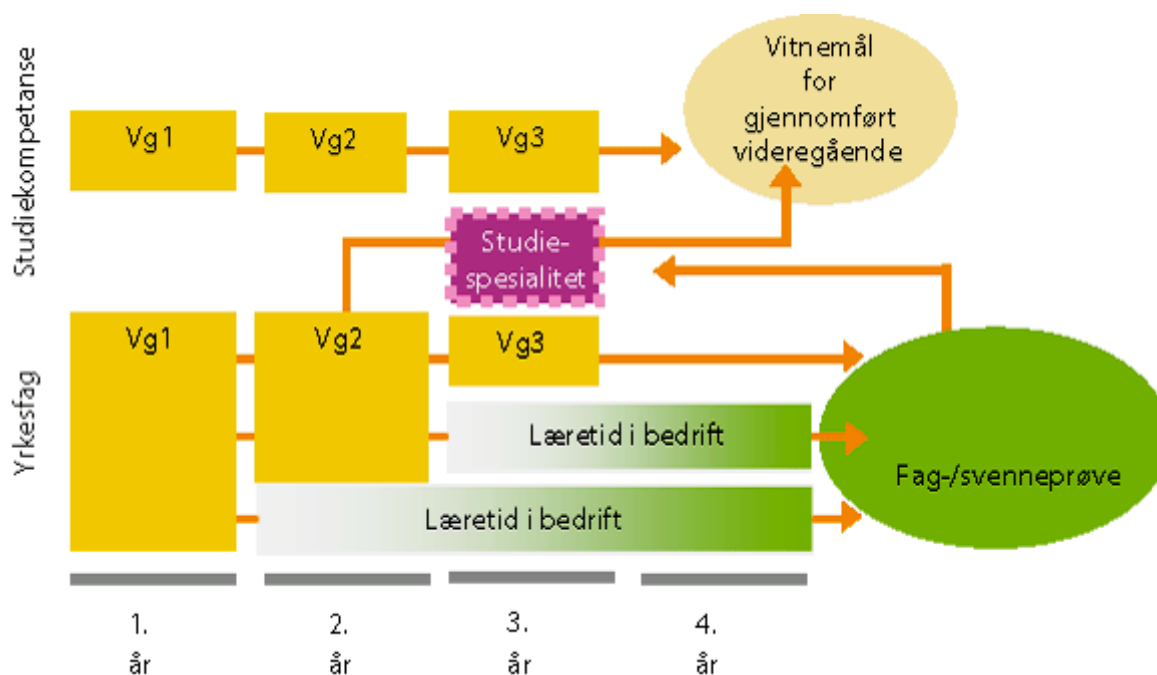
1.8. Opplæringa

For å bli lærling må ein som regel starte med 2 år på vidaregåande skule, for deretter å ta 2 år som lærling i bedrift. For å få lærekontrakt må ein registrere seg i Vigo⁴, som formidlar læreplassar. Den som skal bli lærling, må aktivt søke læreplass i bedrift. Dette kan ein gjere ved å søke hjå bedrifter som har ledige læreplassar, eller ved direkte kontakt hjå bedrifter som ein kjenner til frå før. Dersom ein elev har vore hjå ei bedrift som tek inn elevar på prosjekt til fordjuping, kan det vere lettare å få lærekontrakt hjå denne bedrifta. Fagleg leiar kjenner til korleis eleven jobbar og om eleven er motivert for vidare læring. Opplæringskontoret hjå fylkeskommunen kan hjelpe eleven med å få læreplass dersom ein ikkje klarar å få lærekontrakt sjølv. Det er bedriftene som vel ut kven dei vil ha som lærling; då tel karakterar og fråvær frå vidaregåande opplæring i skulen. Elevar som ikkje har fått karakter i fag, eller har mykje fråvær, har vanskelegare med å få læreplass. Etter at læretida i bedrifta er over, skal eleven opp til fagprøve for å få fagbrev.

³ [http://www.sjf.no/cmssff/cmsspublish.nsf/\\$all/F735189E4D225D35C1257234006C1445?OpenDocument](http://www.sjf.no/cmssff/cmsspublish.nsf/$all/F735189E4D225D35C1257234006C1445?OpenDocument) (03.02.2011)

⁴

http://www.vilbli.no/4daction/WA_Artikkel/012837?ASP=35636122&Ran=56546&Niva=V&Return=WA_Artikkel&TP=03-02-11&Artikkel=012837&Area=0&Expand=1 (03.02.2011)



Figur 1.1: Opplæringsmodellen for videregående opplæring.⁵

Som ein ser av figuren, kan ein gå 1 eller 2 år på videregående skule før ein startar opplæring i bedrift. Det vanlegaste er 2 år på skule og 2 år med opplæring i bedrift. Etter 2 år med opplæring i bedrift, skal eleven opp til fag-/svenneprøve. Etter bestått fag-/svenneprøve får eleven fagbrev i det aktuelle faget, og står dermed betre rusta for å søke jobb.

1.9. Tilskot

Bedrifter som tek inn lærlingar, får tilskot frå fylkeskommunen for at dei tek ansvar for opplæringa av elevane. Læretida i ei bedrift er delt i 2, der ein del er opplæring og ein del er verdiskaping. Det er for opplæringa bedriftene får tilskot. Tilskotet for 2011 er kr 105.949,- fordelt med kr 4.415,- pr. måned i 24 månader. Dette tilskotet er basert på at lærlingen har ungdomsrett. Elevar som har fullført ungdomsskule, har rett til videregående opplæring. Denne retten gjeld i 5 år etter fullført ungdomsskule, men 6 år dersom delar av opplæringa skjer i bedrift. Etter at ungdomsretten er brukt opp, får bedriftene mindre i tilskot for lærlingar. Tilskotet er då kr 60.552,- for heile læreperioden.

Verdiskapinga i bedrifta er når lærlingen skapar eit produkt eller teneste som bedrifta kan selje til kundane sine. Det er for verdiskapinga lærlingen får løn. I byrjinga av læretida er det mest opplæring, men på slutten av læretida er det mest verdiskaping. Dei fleste lærlingar får mindre løn i byrjinga av læretida og meir etterkvart som dei brukar meir av tida si på verdiskaping. Lærlingar kan også få ulike støtteordningar gjennom lånekassen. Dette gjeld dersom dei må bu på hybel i læretida på grunn av lang reiseveg mellom heim og arbeidsstad.

⁵ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/nouer/2008/nou-2008-18.html?id=531933> (24.02.2011)

1.10. Rettar og plikter i læreforholdet

Lærlingen har plikt til å delta aktivt både i opplæringa og verdiskapinga i lærebedrifta, og lærlingen har rett til å få den opplæringa som læreplanen fastset. Lærlingen er arbeidstakar i lærebedrifta og har rettar og plikter som andre arbeidstakarar når det gjeld arbeidstid, ferie og fridagar. Arbeidsmiljølova gjeld for lærlingar på lik linje med andre arbeidstakarar.

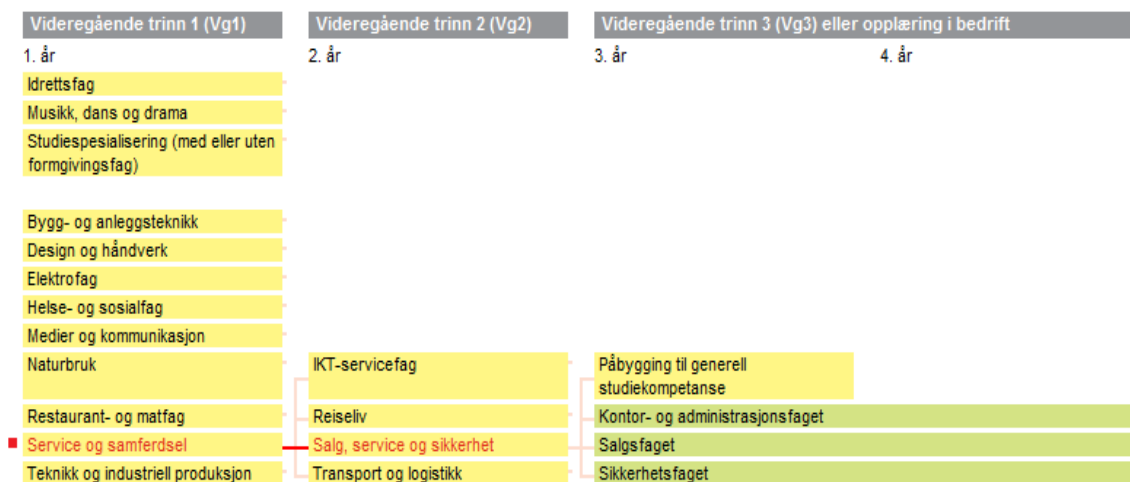
Lærebedrifta har ansvar for at lærlingen får opplæring i samsvar med læreplanen, bedrifta skal også skape eit godt arbeids- og læringsmiljø for lærlingen.

- Det er viktig for samfunnet at bedrifter tek inn lærlingar, for elles klarar ein ikkje å oppretthalde dei ulike yrka. Det er også viktig for bedriftene at ein tek inn lærlingar, elles vil deira yrke «døy» ut.
- Det er viktig for elevane at bedrifter tek inn lærlingar, for elles kan ikkje elevane fullføre utdanninga si og få eit fagbrev.

Bedrifter som vil bli lærebedrifter må søke fylkeskommunen for å bli godkjende. Bedrifta må ha ein person som er fagleg ansvarleg for opplæringa. Denne personen må ha fagbrev eller relevant erfaring i faget. Fagleg leiar har totalansvaret for at lærlingen får opplæring etter læreplanen. Ein instruktør er den som har det konkrete læreansvaret overfor lærlingen. Det er den næraste kollega til lærlingen. Det kan vere fleire tilsette som er instruktørar i ei bedrift. Då har desse instruktørane ofte ulike arbeidsoppgåver.

1.11. Salsfaget

I oppgåva vår skal me undersøke kva som kan gjerast for at fleire bedrifter tek inn lærlingar. Etter møte med opplæringsavdelinga i Sogn og Fjordane fylkeskommune har me komme fram til at det er lærebedrifter innan salsfaget som me skal jobbe med. Det er fordi det er dette faget som har størst utfordring i å få nok læreplassar i forhold til søkarar. Salsfaget er ei utviding og vidareføring av det som før vart kalla butikkfaget.

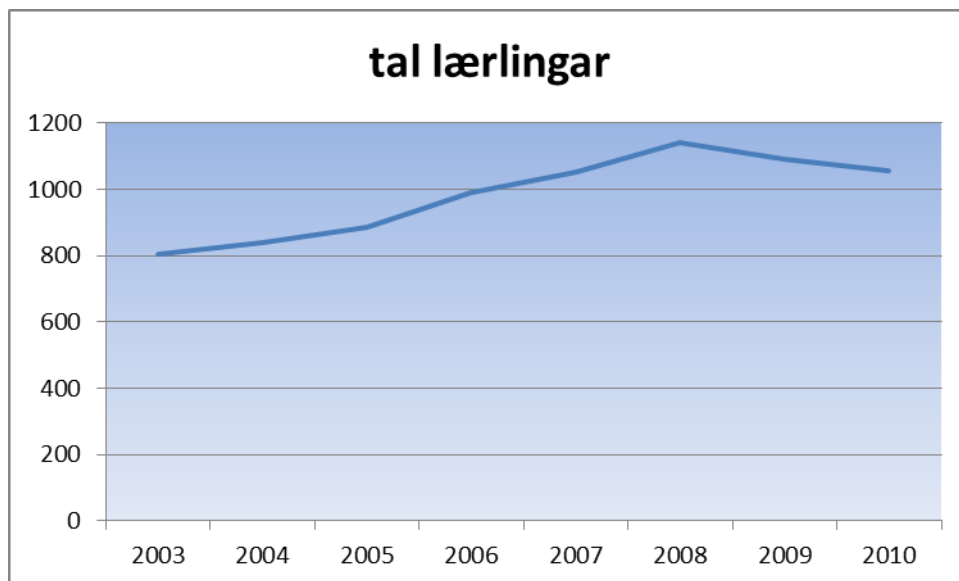


Figur 1.2: Vidaregående opplæring.⁶

Denne figuren viser kva linje ein må velje for å få fagbrev i salsfaget. For å ta fagbrev i salsfaget startar ein på vidaregåande trinn 1 (Vg1) på linja Service og samferdsel, for deretter å ta vidaregåande trinn 2 (Vg2) på linja Sal, service og tryggleik. Etter desse 2 åra på vidaregåande skule startar opplæringa i bedrift.

6

http://vilbli.no/4daction/WA_Kursbeskrivelser?ASP=35818085&Ran=58789&Niva=V&Return=WA_KURSBE SKRIVELSER&TP=02-03-11&Kurs=V.SSSSA1----_V.SSSSS2---- (02.03.2008)



Figur 1.3: Tal lærlingar i Sogn og Fjordane etter årstal.

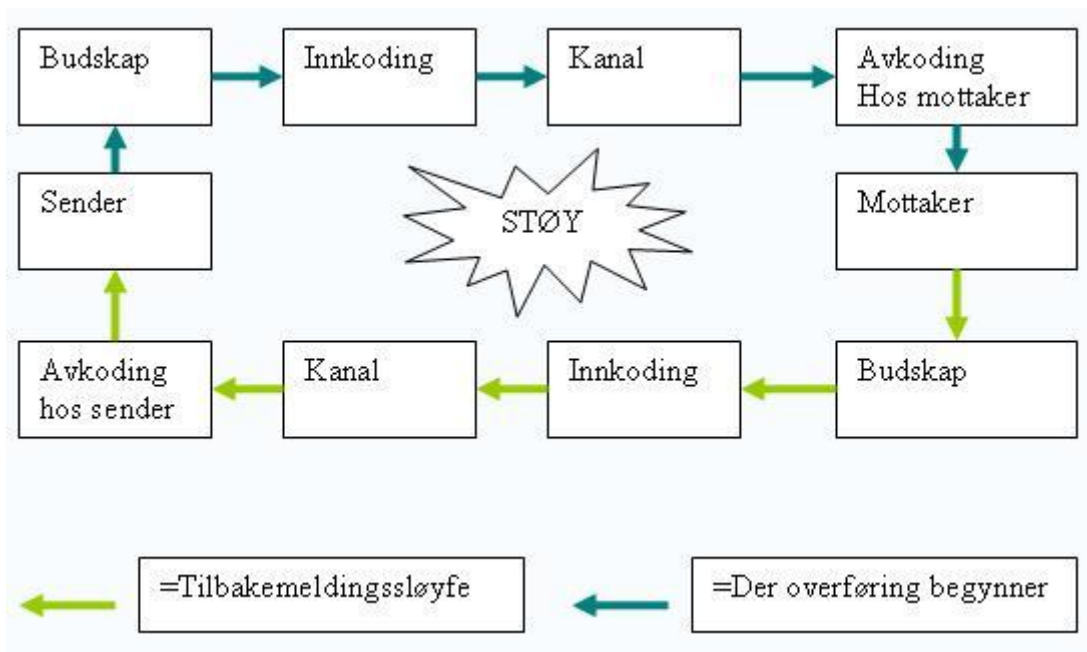
I denne figuren kan ein sjå at tal lærlingar i Sogn og Fjordane steig frå 2003 til 2008. Deretter har talet lærlingar gått litt ned, dette kan komme av at me i 2008 hadde finanskrisa, og bedrifter dermed var meir skeptiske til å ta inn lærlingar.

2. Teori

2.1. Organisasjonsteori - kommunikasjon

Kommunikasjon mellom individ og organisasjonar er svært viktig. *Kommunikasjon er ein kontinuerleg prosess der medlemmar opprettheld og forandrar organisasjonen gjennom å kommunisere med individ og grupper av menneske både internt og eksternt.*⁷

Kommunikasjonsprosessen dreiar seg om sending og utveksling av informasjon. Overføring av informasjon kan ein gjere på fleire skriftlege og munnlege måtar.



Figur 2.1: Bilde av kommunikasjonsprosessen henta frå Wikipedia.⁸

Kommunikasjon av ein budskap er informasjon som skal overførast frå ein sendar til ein mottakar slik det er vist i figur 2.1. Innholdet i kommunikasjonen er det som i figuren er omtalt som budskap. Første trinn i kommunikasjonen er at sendar må kode informasjonen som skal formidlast. Kodinga inneber at sendar må formulere kva vedkommande har til hensikt å formidle. Sendar må også velje korleis budskapen skal formidlast til mottakar, enten skriftleg eller munnleg. Deretter må sendar velje kva kanal budskapen skal formidlast gjennom. Dette kan gjerast ved at ein sender brev eller e-post til mottakar, ein kan formidle budskapen ved direkte kontakt med mottakar, eller ein kan til dømes arrangere møte der budskapen vert formidla til fleire samstundes. Når budskapen er send til mottakar gjennom valt kanal, må mottakar avkode informasjonen. Ved avkoding av budskapen kan det oppstå feire mistydingar. Mottakar tolkar budskapen utifrå sine egne føresetnader, og dette er ikkje alltid i samsvar med det sendar har meint. Når mottakar har tolka budskapen etter egne føresetnader, kan det vere aktuelt med ei tilbakemelding på motteken budskap.

⁷ Hvordan organisasjoner fungerer av Dag Ingvar Jacobsen og Jan Thorsvik (2007)

⁸ <http://no.wikipedia.org/wiki/Kommunikasjon> (26.04.2011)

Tilbakemeldinga går gjennom same prosess som når sendar har formidla budskapet til mottakar. Det kan i denne prosessen også oppstå feiltolking av budskapet. Når mottakar gir tilbakemelding på informasjonen, endrar kommunikasjonsprosessen seg frå å vere ein einvegskommunikasjon til å bli ein tovegskommunikasjon. I heile kommunikasjonsprosessen kan det vere forhold som forstyrrar formidlinga av budskapet. Dette vert i figuren kalla støy. Støy kan øydelegge for informasjonen som skal fram og kan vere av ulik karakter. Det kan vere støy i bokstaveleg forstand, men kan og vere støy i form av språkforskjellar, vanskelege ord som mottakar ikkje forstår eller at mottakar ikkje lyttar til det som vert formidla.

2.1.1. Ulike typar kommunikasjonsproblem⁹:

- Ein ynskjer å formidle informasjon, men det oppstår problem med sjølve kommunikasjonsprosessen.
- Det vert formidla for mykje informasjon, slik at mottakar vert overbelasta og ikkje klarar å ta inn over seg alt som vert motteke.
- Ein held tilbake eller manipulerer informasjon med det formål å utøve maktbruk.

Når sendar skal kode ein budskap, må dette gjerast slik at sendar får formidla budskapet slik vedkommande hadde tenkt, men likevel slik at mottakar klarar å tolke budskapet rett. Dette kan bli problem når sendar og mottakar har ulike føresetnader, til dømes ulik utdanning og erfaring. Spesialistar utviklar ofte ein eigen fagsjargong som andre ikkje tolkar slik det var meint, då får ein eit kommunikasjonsproblem.

Kva kanal ein vel å sende budskapet gjennom kan også skape kommunikasjonsproblem. Det kan vere at kanalen sendar vel å sende budskapet gjennom ikkje er tilgjengeleg for mottakar, eller at budskapet ikkje kjem fram. Dersom ein sender budskapet gjennom ein kanal som ikkje gir mogelegheit for tovegskommunikasjon, kan dette også gjere sitt til at vert sviikt i kommunikasjonen. Nokre typar informasjon krev at ein brukar kanalar som er berekna på tovegskommunikasjon for å oppklara mistydingar med ein gong.

Korleis mottakar dekodar budskapet, er relevant i forhold til korleis mottakar tolkar budskapet. Korleis mottakar oppfattar sendar og kva haldningar mottakar har til sendar, kan vere med på å forstyrre dekodinga av budskapet. Dersom mottakar ikkje har tillit til sendar, vil vedkommande vere avvisande til budskapet.

2.1.2. For mykje/lite informasjon

Både for mykje informasjon og for lite informasjon kan skape kommunikasjonsproblem. For mykje informasjon gjer at mottakar kan oversjå viktig informasjon, det blir vanskeleg å ta inn over seg all informasjon. Når informasjonsmengda vert stor, vurderer ein ikkje godt nok all informasjon ein får inn. Ein kan også la vere å forhalde seg til informasjon når mengda vert stor. Når ein derimot får for lite informasjon, får ein ikkje den informasjonen ein har nytte av. Når denne informasjonen ikkje vert gitt, veit ikkje mottakar om informasjonen. Mottakar søker heller ikkje opp informasjonen sjølv, då vedkommande ikkje veit at denne informasjonen finst.

⁹ Hvordan organisasjoner fungerer av Dag Ingvar Jacobsen og Jan Thorsvik (2007)

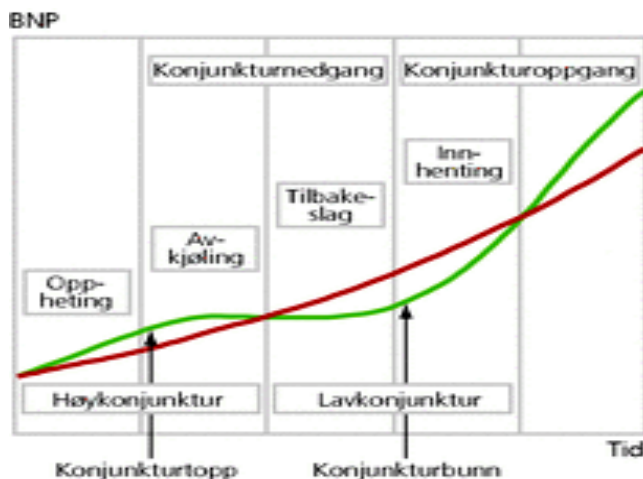
2.1.3. Formell og uformell kommunikasjon

Det er to typar kommunikasjon i organisasjonar; formell og uformell kommunikasjon. Formell kommunikasjon er formidling av informasjon som er planlagt og relatert til organisasjonen sitt hierarkiske styringssystem. Den formelle kommunikasjonen er direkte relatert til fagleg informasjon, og korleis dette skal utførast. Formell kommunikasjon kan delast i 2 hovuddimensjonar; horisontal kommunikasjon og vertikal kommunikasjon. Vertikal kommunikasjon er kommunikasjon mellom ulike hierarkiske nivå i organisasjonen, medan horisontal kommunikasjon er kommunikasjon mellom einingar på same nivå som har ulike oppgåver.

Uformell kommunikasjon er tilfeldige samtalar mellom individ i organisasjonen. Denne typen kommunikasjon vil alltid førekomme der menneske samlast, og bør vere eit supplement til formell kommunikasjon. Uformell kommunikasjon formidlar informasjon og skapar engasjement og motivasjon mellom individ i organisasjonen.

2.2. Makroøkonomi¹⁰

2.2.1. Konjunkturstadium



Figur 2.2: Bilde frå SSB.¹¹

Den raude linja er ei trendkurve gitt ved "normal BNP". Denne kurva syner den konjunkturavhengige veksten i økonomien. Ein har høgkonjunktur når den grønne linja er over trend linja, BNP vert ofte nytta som konjunkturindikator.

Oppheting i økonomien er når BNP er høgare enn "normal BNP", dette ser vi ved at den grønne linja ligg over den raude. Ved oppheting stig BNP meir enn "normal BNP". Ved oppheting og innhenting i økonomien søkk arbeidsløysa, BNP aukar og konsumet aukar. Me har då ein økonomisk oppgangskonjunktur.

Avkjøling kjem når veksten i økonomien er avtakande. Veksten i BNP er lågare enn ved veksten ved "normal BNP". Me har framleis ein høg konjunktur, men den er avtakande.

¹⁰ Moderne makroøkonomi av Erling Steigum, 1. utgave Gyldendal norsk forlag as. 2004(2007) kapittel 7

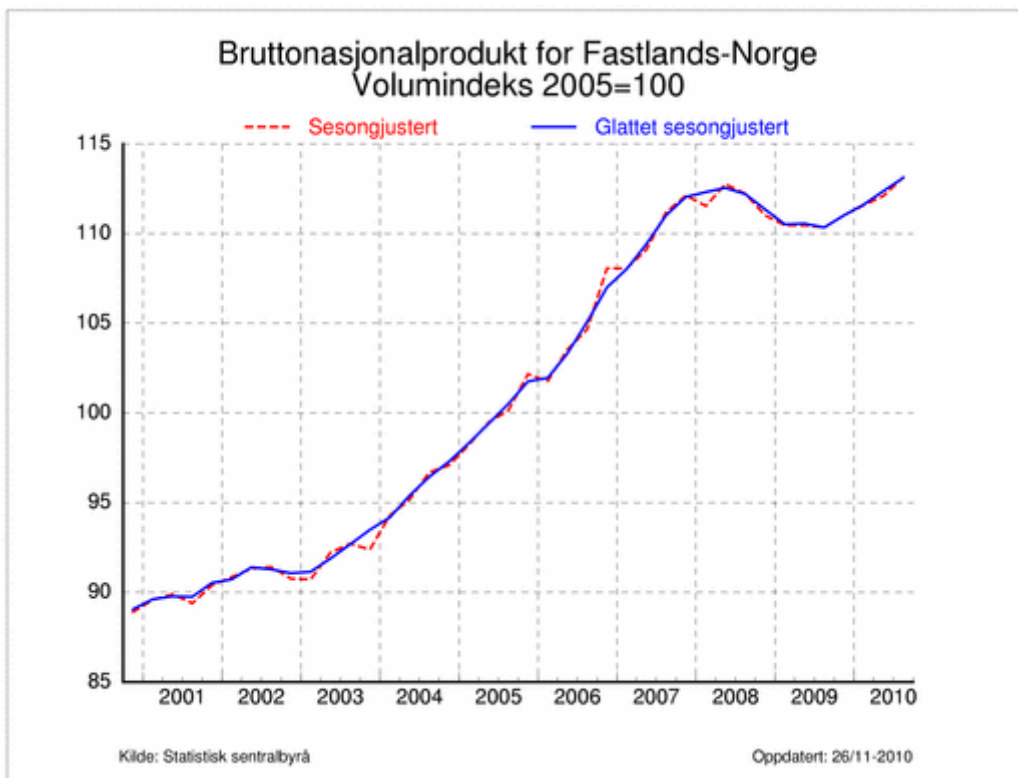
¹¹ <http://no.wikipedia.org/wiki/Kommunikasjon> (26.04.2011)

Tilbakeslag tyder ein sterk nedgang i økonomien, arbeidsløysa aukar, produksjonen og konsumet minkar. Me har då ein lågkonjunktur som er på veg nedover. BNP er lågare enn ”normal BNP” og veksten er lågare enn veksten i ”normal BNP”.

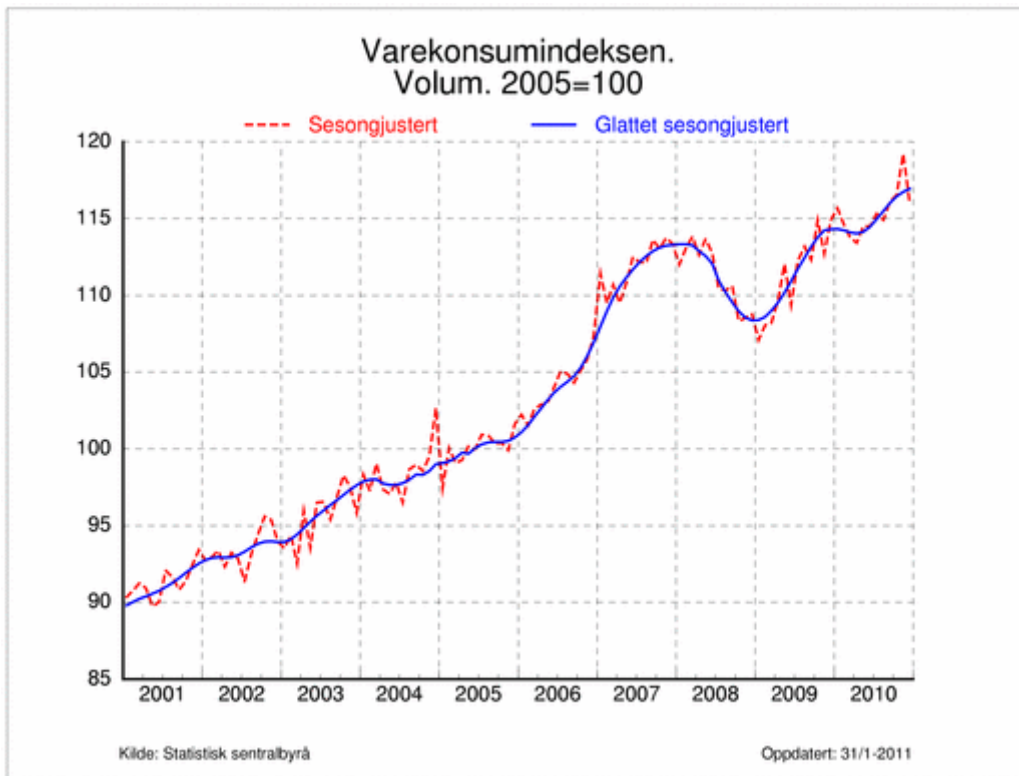
Innhentingsfasen er når konjunktoren er på veg opp att. Vi har lågkonjunktur, men den er stigande. Me er i dette stadiet i Noreg i dag. Etter ein periode med nedkjøling og lågkonjunktur har Noreg ein vekst i økonomien. BNP er fortsatt lågare enn ”normal BNP” men veksten er høgare enn ved ”normal BNP”.

2.2.2. Konjunkturbarometer

Med konjunkturbarometer meiner ein kva mål ein har på den økonomiske tilstanden. Når det er oppgangskonjunktur vil ein ha aukande sysselsetting, aukande varekonsum og auka investeringar. Ein nyttar difor ofte varekonsum, sysselsetting og investeringar som konkrete mål på den økonomiske tilstanden. I grafane under vil vi sjå at nokre variablar bevegar seg medsyklisk medan andre bevegar seg motsyklisk. Endringar i BNP er den mest brukte indikatoren for konjunkturørsler. Varekonsum har medsyklisk korrelasjon med konjunkturbevegelsane. Det betyr at når konjunkturane endrar seg, endrar varekonsumet seg i same retninga.

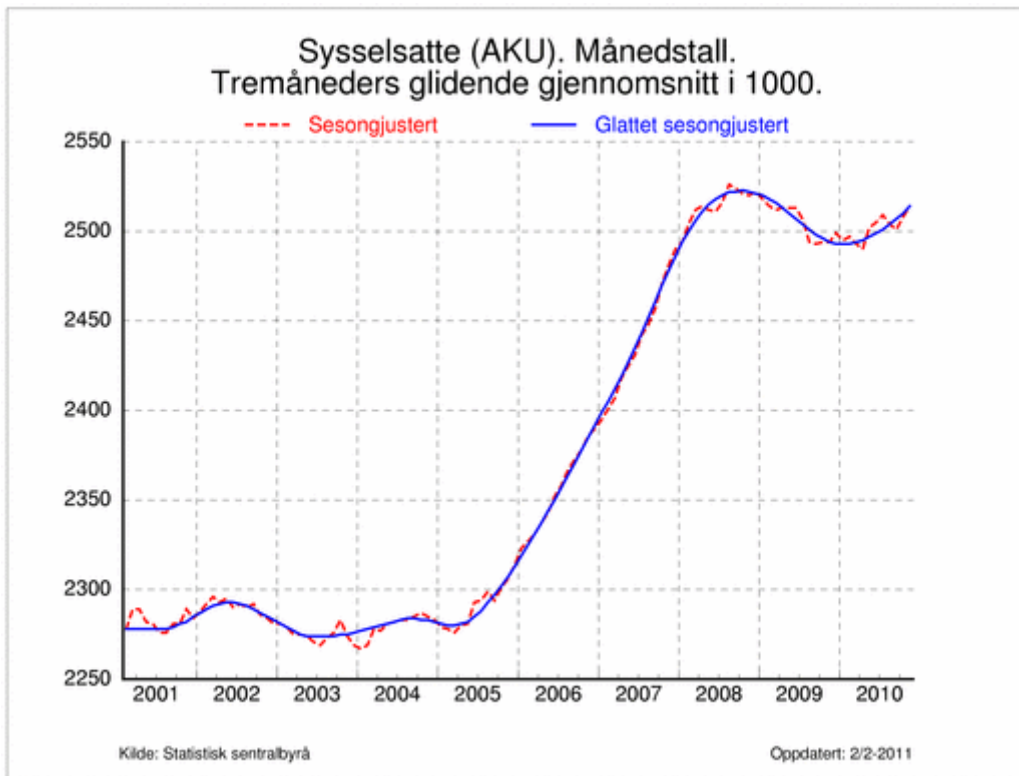


Figur 2.3: Bruttonasjonalprodukt



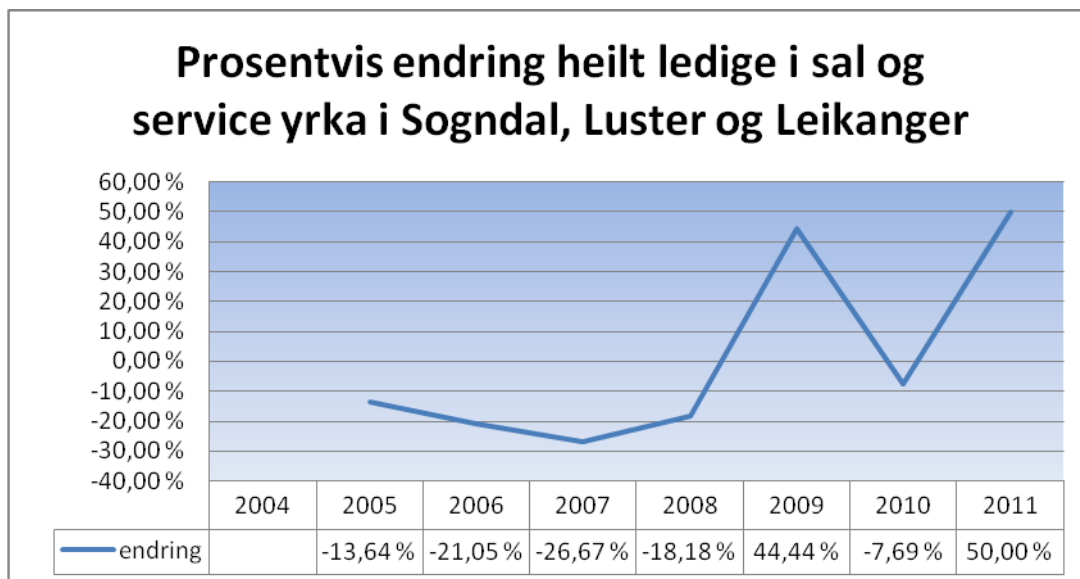
Figur 2.4: Varekonsumindeks

Her ser vi at varekonsumet fekk ein nedgang på grunn av finanskrisa. Varekonsumet er det første som endrar seg når den økonomiske tilstanden endrar seg. Det er difor ein god indikator på økonomien. Ut frå grafar frå Statistisk Sentralbyrå ser det ut til at det er ei forseinking mellom nedgang i varekonsum og nedgang i sysselsettinga. Ein ser at eit halvt år etter nedgangen i varekonsum startar, søkk sysselsettinga merkbart. Dette er i tråd med Keynesiansk teori som seier at endringar i løns-, prisdanning og sysselsetting skjer med eit visst tidsetterslep. Sysselsettinga har ein medsyklisk korrelasjon i høve til endring i, men med eit etterslep. Dette er fordi det er ein tregleik i systemet, det tek tid for arbeidsgivarar å områ seg ved inntektsbortfall. I den strengt regulerte arbeidsmarknaden me har, vil det ikkje vera ein god nok grunn at ein nedgang i omsetning og inntening, på svært kort sikt, vil vera godteke som grunnlag for nedbemanning. Difor har mange bedrifter nytta nedgangen i arbeidsmengd til å kurse og auke kompetansen til dei tilsette.



Figur 2.5: Sysselsette

Konjunkturar er svingingar i økonomien; svingingane gjer at etterspurnaden etter arbeidskraft endrar seg. I nedgangstider vil behovet for arbeidskraft minka og bedrifter tek ikkje inn lærlingar i like stor grad som elles. Som grafen syner, har det vore ein nedgang i talet på sysselsette, frå toppen i 2008 til botnen i 2009. Talet på sysselsette ser ut til å auka utover i 2011.



Figur 2.6: Tal frå nav. Heilt ledige i sals- og serviceyrke.

Det er ei markert endring på heilt ledige i sals- og serviceyrket frå 2007 til 2009. I 2009 - 2010 minkar talet på ledige i ein periode før den aukar att. Dei store utslaga skuldast at det er få ledige innan dette yrket i dei 3 kommunane. Men me ser at forma på grafen er lik dei andre grafane, så det tyder på at det er ein samanheng.

2.2.3. Korleis motverke nedgangskonjunkturar?

Ein grunn til at det ikkje har vore nokon stor nedgang i talet på lærlingar, er at staten raskt gav kommunar og fylkeskommunar midlar til å starta store byggeprosjekt, og med det pumpa store summer inn i økonomien. Renta vart og sett lågt frå Noregs Bank, og bankane fekk sikra lånereservane sine mot statsobligasjonar. Med dette forsøkte ein å sikre finansieringa til bankane og sikre at dei kunne fortsetje å låne ut pengar. I denne krisa var det mangelen på sirkulasjon av pengar som gjorde situasjonen kritisk. På kort sikt stabiliserte dette økonomien og gjorde at me ikkje fekk ein djupare resesjon. Dette førte til at me ikkje fekk like store negative utslag i økonomien som me har sett i andre land. I Noreg har me ein særleg god økonomisk situasjon som gjer at staten har midlar til å setja inn i dei tiltaka ein måtte ynskje. Norske statsobligasjonar er på grunn av den gode statsøkonomien rekna for å vera eit sikkert verdipapir. Det gjorde at norske bankar kunne stille norske statsobligasjonar som sikkerheit for lån i utanlandske bankar. I andre land hadde ikkje bankane tilgang på pengar fordi det var ein stor usikkerheit om låntakaren ville vera i stand til å tilbakebetale lånet. Denne skepsisen førte til at pengestraumen mellom finansinstitusjonar stoppa opp og pengemangelen gjorde at utlåna til konsumentar og bedrifter stoppa opp. Dette førte til ein kraftig nedkjøling av økonomien i heile verda, noko som igjen førte til lågare sysselsetting og konsum. Redningspakker frå dei ulike landa sine regjeringar fekk til slutt sikra bankane si finansiering og tilliten har etter kvart kome tilbake i marknaden.

2.3. Fafo-rapporten

Fafo-rapporten er utarbeidd på vegner av HSH og YS for å sjå på problemstillinga med yrkesopplæringa som hittil ikkje har greidd å etablere seg som kvalifiseringsveg i sal og servicenæringane.

HSH er hovudorganisasjonen for handel og tenester i Noreg og organiserer blant anna bedrifter innan varehandel, service, utdanning med meir, og samarbeider med YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund) som er eit forbund utan politisk tilknytning. HSH har meir enn 14 600 medlemsverksemdar med 200 000 tilsette. Det er i handel og tenester at størsteparten av verdiskapinga, sysselsettinga og produktivitetsveksten for det norske samfunnet ligg, no og framover. Allereie i dag jobbar tre av fire i Noreg i tenestesektoren¹². På dette grunnlaget ynskjer HSH og YS å få betre kunnskap om kvifor ikkje sal og logistikkfaga har greidd å få eit betre fotfeste.

Fafo-rapporten forskar på kva som må gjerast for at eit nytt fag skal etablere seg og kvifor enkelte fag får raskt fotfeste medan andre ikkje greier det. Samanlikna med problemstillinga vår ser me korleis det er å få læreplassar etter å ha valt faga som rettar seg mot sal- og servicenæringane. Resultatet viser mange likheitstrekk.

¹² <http://www.hsh-org.no/om-hsh> (26.04.2011)

Fafo-rapporten legg vekt på at skal det etablerast eit nytt lærefag så er det for at fagkompetansen skal gi ein meirverdi i bedriftene og det må vere konkurransedyktig på line med andre fag. Faga Fafo-rapporten har forska på, er kontor og administrasjon, salsfaget, IKT-servicefaget, logistikk og helsearbeidarfaget. Det som skil seg mest ut av desse faga, er helsearbeidarfaget som ganske raskt fann sin plass i fagopplæringsystemet. Ei av årsakene til dette kan vere at det er lettare å synleggjera meirverdien av å ta fagbrev i helsearbeidarfaget fordi det som tidlegare heitte omsorgsarbeidarfaget og hjelpepleiarutdanninga vart lagt ned. I motsetnad til dei andre faga er dette ein bransje som er vant til å forhalde seg til faglært arbeidskraft.

Dei andre faga har store utfordringar då salsfaget rettar seg mot arbeidsmarknadar som hovudsakeleg har teke inn ufaglærte som vidare får opplæring i bedrifta. Etter ei tid har den ufaglærte opparbeidd seg arbeidserfaring på sitt fagområde og kan på denne måten jobbe seg oppover i systemet i den einskilde bedrifta. Det er heilt vanleg med internopplæring i bedriftene fordi dei då kan leggje spesielt vekt på den opplæringa som dei har behov for i bedrifta. Dette gjer at mange ikkje ser nytten av å tilsette arbeidskraft med fagkompetanse i forhold til kvaliteten på arbeidet som skal utførast. Dei som har kjennskap til faget, er likevel meir positive til å ta inn faglært arbeidskraft, enn for dei som det er heilt ukjent for. For at ungdom skal vere sikre på at opplæringa gir dei ein kompetanse som arbeidslivet etterspør, så må lærefaga få ein naturleg plass i bedriftene. For å få til dette må samarbeidet mellom utdanningssystemet og bedriftene bli tettare slik at utdanninga kan rettast betre inn imot behova som bedriftene etterspør. Strukturen for eit slikt samarbeid eksisterer allereie i dag i SRY (Samarbeidet for yrkesopplæring). Fafo-rapporten har sett på fleire tiltak for å fremje interesse for fagopplæringa og lærlingordninga i sal og service mot aktuelle bedrifter som til dømes standardiserte kompetansekrav og regulering av ordninga gjennom lov- og avtaleverk. Fagopplæringa og lærlingordninga er avhengig av at bedriftene i stor grad rekrutterer arbeidstakarar direkte frå ordninga og at denne kan tilby god tilgang på lærlingar frå vidaregåande skule. Slik kan faget og lærlingordninga få ei sterkare forankring i arbeidsmarknaden i framtida. Problemet er igjen: korleis skal ein få bedriftene til å gjere dette valet når ein stor del av arbeidet i denne delen av arbeidsmarknaden kan utførast til ei lægre løn av ufaglærte, eller av personar med anna utdanning som arbeidsgivar føler er meir relevant for si bedrift? Derimot innanfor spesifikke fagområde er det ikkje vanskeleg å forsvare fagbrev som til døme elektrofag, bygg- anlegg og andre handverksfag. Dei har fått nytta kompetansen dei har tileigna seg gjennom fagopplæringa, men dei som har fagbrev i servicefaget, opplever at dei har lite eller inga nytte av utdanninga. Rapporten legg ein del vekt på signal-funksjonen som det gir at ein har valt å ta utdanning og fagbrev. Karakterar, frávær og val av utdanning burde gi positive signal til arbeidsgivar.

Gjennom Fafo-rapporten har dei prøvd å kartleggje holdningane til det å bruke faglært kompetanse og årsakene til både positive og negative holdningar. I forskinga på dette området har dei intervjuet fleire tenesteytande bedrifter og inntil 60 % har liten eller ingen kjennskap til innhaldet i fagbrevet. Ei av årsakene til dette kan vere at faga innanfor tenesteytande næringer har hatt kort levetid. Dei fleste vart etablerte med Reform 94, for 17 år sidan. Samanlikna med andre handverkyrke som har rot heilt tilbake i middelalderen så er dette veldig kort tid. Undersøkingane deira bekreftar at dei manglar tradisjon for faglærte i tenesteytande næringer samanlikna med andre næringer. Er det då berre snakk om at det er meir tid og kunnskapsformidling som må til for at fagopplæringa i tenesteytande næring skal få fotfeste? Erfaringar frå tidlegare kan tyde på at det ikkje stemmer heilt. Allereie i 1960 åra vart det etablert nye fag for butikk, lager og kontor, men fordi dei ikkje greidde å skaffe læreplassar vart desse faga nedlagt tidleg på 1970 talet. Tilbake til det med at mange tenesteytande næringer har internopplæring. Skal fagopplæringa få ein plass i dette systemet som er i dag, så

må dei tilpasse seg bedriftene sine kvalifikasjonsbehov og opplæring. Fagopplæringa lyt setje seg inn i dei rollene som internopplæringa har for å kunne tilby faglærde som bedriftene har behov for. Fafo-rapporten har ikkje kome fram til ei løysing på problemet med å etablere nye yrkesretta fag, men den har gitt eit bilete på kva dei må jobbe meir med.

3. Metode

Ein metode betyr planmessig framgangsmåte i følge Geir Gripsrud mfl. (2010).

Metode kan delast inn i to hovudtypar:

Kvalitativ metode og kvantitativ metode.

Det er problemstillinga som avgjer kva metode som bør nyttast, men ein kan òg bruke begge metodane saman. Det vert kalla metodetriangulering.

3.1. *Kvantitativ metode*

Kvantitative data kan ein få ved å bruke sekundærdata, det vil seie data som er innsamla av andre ved tidlegare høve (til dømes statistikkar). Dette kan vere data som er samla inn til andre føremål, men som kan generaliserast til eit anna føremål. Kvantitative data får ein og ved primærdata, gjerne ved å lage egne spørjeskjema. Spørjeskjemaene kan utformast prestrukturert eller semistrukturert. Prestrukturert vil seie at spørsmåla har faste svaralternativ. Ulempa med eit prestrukturert spørjeskjema er at respondenten må svare innanfor dei alternativa som er gitt. Dette kan gi feil svar viss svaralternativa ikkje passar med det respondenten meiner. Semistrukturert spørjeskjema er ein kombinasjon av gitte svaralternativ og opne svar. Dette gir respondenten høve til å fylle inn sine egne svar viss alternativa ikkje høver for han eller henne, men det medfører at samanlikninga av svara vert vanskelegare for forskaren. For å lage spørjeskjema må me ha gode kunnskapar om det me skal forske på for å kunne stille korrekte spørsmål i høve til problemstillinga. Kvantitative data vert gjerne samla inn ved å bruke standardiserte spørjeskjema og vert ofte nytta fordi det kostar mindre og tek kortare tid. Ved å sende ut spørjeskjema til eit breitt utval, kan ein få ganske nøyaktige svar som kan generaliserast til populasjonen. Utvalet vårt var ikkje tilfeldig fordi me sende spørjeskjema til alle salsbedriftene i Leikanger, Sogndal og Luster. Av desse bedriftene var det 53 % som svarte, me kan ikkje sei om det finst fellesnemnarar for dei bedriftene som har svart. Dette medfører usikkerheit om graden av sjølvseleksjon påverkar vårt resultat. Ved bruk av kvantitativ metode så er resultatet målbart og kan talfestast. Dette gjev handfaste data for dei som søker sanning. (Ein positivistisk orientert vitskap søker årsaksforklaringar og erfaringsmessige resultat).

3.2. *Deskriptivt design*

Dette er ofte knytt til kvantitative undersøkingar. Deskriptivt design betyr: å skildre situasjonen på eit bestemt område.¹³ Me har nytta deskriptivt design i vår oppgåve ved å bruke semistrukturert spørjeskjema på eit representativt utval som hjå oss omfattar alle bedriftene som driv med sal i Leikanger, Sogndal og Luster.

¹³ Metode og dataanalyse av Geir Gripsrud, Ulf Henning Olsson og Ragnhild Silkoset

3.3. Kvalitativ metode

Kvalitativ metode vert oftast gjennomført ved bruk av primærdata, det vil seie data som forskaren sjølv samlar inn for å svare på eit forskings spørsmål.

Me kan innhente primærdata på fleire måtar.

- Kommunikasjon med menneske
- Observasjon av menneske
- Dokumentanalyse

Kvalitative metodar er data som ikkje kan beskrivast med tal eller mengde, men betre beskrivast som svar me får ved å stille spørsmål som "kva, kvifor, korleis"¹⁴.

Dette er med på å gi forskaren høve til å gå i djupna på problemstillinga. Kommunikasjonen med respondenten kan vere personleg intervju i eitt eller fleire møte, telefonbruk og eller via mail.

Problemet med kvalitativ forskning er at det er tidkrevjande og kostbart; derfor vert oftast utvalet på respondentar lite.

Resultata frå kvalitativ forskning kan derfor ikkje generaliserast til populasjonen, men kan gi forskaren ei djupare forståing av problemstillinga.

Det kan òg gi grunnlag for vidare forskning ut over den opphavlege problemstillinga.

3.4. Eksplorativt design

Eksplorativt betyr utforskande.

- gir innsikt og skapar forståing
- krev litteraturstudie og bruk av sekundærdata
- det er ein fleksibel og ustrukturert prosess
- har to hovudteknikkar: fokusgrupper og djupneintervju
- er hypotesegenererende.¹⁵

Dette har vore ein del av forskinga vår. Me har undersøkt om det er skrive noko om vår problemstilling tidlegare, eller om det har vore samla inn data på det same området.

I vårt tilfelle fann me ikkje noka undersøking som ser på problemstillinga frå denne si side, men hovudorganisasjonen for handel og tenester i Norge (HSH) har i ein rapport (Fafo) forska på "Fagopplæring på nye felt"¹⁶. Denne rapporten tek føre seg bedriftene si holdning til nye fag i tenesteytande bedrifter og mykje av denne forskinga kan vinklast mot den problemstillinga som me forskar på. Ei av årsakene til at det er lite tilgang på sekundærdata er at salsfaget først vart innført med Reform 94. Med Reform 94 innførde dei retten til generell opplæring for ungdom som hadde fullført grunnskulen. Innføringa av salsfaget har derfor ikkje eksistert lenge nok til at faget har fått fotfeste rundt om i bedriftene og såleis ikkje vore

¹⁴ Metode og dataanalyse av Geir Gripsrud, Ulf Henning Olsson og Ragnhild Silkoset s.79-80

¹⁵ Metode og dataanalyse av Geir Gripsrud, Ulf Henning Olsson og Ragnhild Silkoset

¹⁶ Fafo-rapport 2010:12

forska på. Dette har medført at me har samla inn primærdata med djupneintervju og spørjeskjema som me har utforma i QuestBack. Resultatet av manglande sekundærdata og smalt område av primærdata har ført til at oppgåva vår er danna på tunt grunnlag. Dette har vore den største utfordringa med denne forskinga, spesielt når me har så lite tid til rådighet. Sett i ettertid skulle me ha gjennomført ei landsdekkjande spørjeundersøking, men det vil krevje større resursar både i tid og pengar til gjennomføring enn det me har til rådighet.

3.5. Intervju

Det aller første me gjorde, var å sende inn søknad til NSD, Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS, for å få løyve til å gjennomføre undersøkinga vår, fordi datainnsamlinga vert lagra elektronisk. Det vil i vårt tilfelle ikkje kome fram sensitive opplysningar. Det neste me gjorde, var at me hadde eit møte med fagopplæringsseksjonshjå Sogn og Fjordane fylkeskommune, Per Jørgen Loen. Me hadde lese ein del om lærlingordninga på internett for å vite mest mogeleg om temaet før møtet. Me hadde også lese ein del i NOU 2008:18¹⁷ der det stod mykje om korleis lærlingordninga hadde utvikla seg. Før møtet med Loen laga me ein enkel intervjuguide. Denne brukte me for å komme i gang og få svar på dei spørsmåla me hadde før intervjuet. Under intervjuet kom me med fleire spørsmål enn det me hadde tenkt på før. Ifølgje Loen var ikkje mangelen på lærebedrifter så stor som avisene skreiv om seinsommaren 2010. På den tida media fokuserte på problemet med læreplass, var ikkje alle lærlingane formidla til lærebedrifter. Då ser statistikken dårleg ut. Dei fleste som ynskjer læreplass, får dette utover hausten. Loen råda oss til å ha eit møte med Nils Taklo, som også jobbar på opplæringskontoret hjå Sogn og Fjordane fylkeskommune. Taklo har ei prosjektstilling som går ut på å få fleire bedrifter til å bli lærebedrifter. Det var gjennom møtet med Taklo at me fekk vite at det var i salsfaget mangelen på lærebedrifter var størst. Me vart då samde om at det var det faget me skulle konsentrere oss om i oppgåva.

For å finne ut kva som kan gjerast for at fleire bedrifter skal bli lærebedrifter innanfor salsfaget, valde me å gjere både ei kvalitativ undersøking og ei kvantitativ undersøking. Me laga 2 intervjuguidar som me skulle bruke når me skulle intervju bedrifter; den eine for dei som har hatt lærling og den andre for dei som ikkje har hatt lærling. Me reiste då ut og intervju 3 bedrifter. Før me starta intervju, fekk me samtykke til at me kan bruke innsamla data i bacheloroppgåva vår. På grunnlag av desse 3 intervju laga me ei spørjeundersøking i QuestBack.

3.6. Spørjeundersøkinga

Me brukte ein del tid på å utforme spørjeundersøkinga for at spørsmåla skulle verte så korrekte som mogeleg med tanke på problemstillinga. Dei fire første spørsmåla var enkle spørsmål som kunne svarast på av begge gruppene, deretter var det viktig å få oppfylgjande spørsmål både for dei som hadde og har hatt lærlingar, og dei som ikkje hadde hatt lærlingar. Etter litt prøving og feiling sende me ut ein pretest til oss sjølve. Dette hjelpte oss til å forbetre spørjeskjemaet. Deretter gjorde me ein ny pretest som faglærer Torbjørn Årethun svarde på. Dette hjelpte oss slik at me fekk fjerna mistydingar og lagt til informasjon der det mangla. I spørjeskjemaet valde me semistrukturerte spørsmål med lukka svaralternativ, skala og opne

¹⁷ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/nouer/2008/nou-2008-18.html?id=531933> (24.02.2011)

svar for å gjere det enkelt for respondenten å svare. I tillegg ynskte me ikkje å lage for mange spørsmål i frykt for at færre ville ta seg tid til å svare.

Då dette var gjort, så sende me spørjeskjemaet ut til 88 bedrifter i Leikanger, Sogndal og Luster via QuestBack.

QuestBack er eit dataprogram som forenkler arbeidet med spørjeundersøkinga. Den siler til dømes vekk dei svaralternativa som ikkje er aktuelle for respondenten etter kvart som han eller ho svarar. I tillegg syter programmet for å purre på dei som ikkje har svart innan ei viss tid, slik at sjansen for å få ein høgare svarprosent er til stades.

Me sende ut spørjeskjema på e-post til alle bedrifter som driv med sal i dei 3 kommunane som undersøkinga gjeld for. For å finne e-postadressene leita me først på internett. Det var ikkje mange e-postadresser me fann der, derfor ringde me og gjekk rundt til bedriftene for å få opplyst e-postadressene. I spørjeundersøkinga bestemte me oss for å leggje inn tre datoar for svarpåminning med fire dagars mellomrom. Dagen etter den siste påminninga avslutta me undersøkinga. Totalt hadde respondentane i underkant av to veker på seg til å svare, noko som viste seg og vere lang nok tid då me fekk dei fleste av svara ved første utsending.

Svarprosenten vart på 53 %, totalt 47 av 88 førespurde svarde. Dette er veldig bra sett utifrå at den vanlege svarprosenten normalt ligg mellom 25 % til 30 %.

3.7. Oppbygging av spørjeskjema

Ved oppbygging av spørjeskjema er det fleire ting ein lyt ta omsyn til. For at respondenten skal ta seg tid til å svare, er det viktig at skjemaet byrjar med enkle spørsmål og at forskaren ikkje brukar framandord. Framandord kan medføre at respondenten er redd for å svare feil fordi dei ikkje forstår spørsmåla eller avsluttar spørjeskjemaet fordi dei ikkje ynskjer å bruke tid på å finne forklaring på vanskelege ord. I tillegg må ein passe på at spørsmåla ikkje kan oppfattast som krenkjande. Den vanlegaste strukturen på eit spørjeskjema byrjar med lette innleiande spørsmål for at respondenten skal komme i gang. Spørsmåla og svara bør vere korte, enkle og ikkje leiande for at dei skal oppfattast så likt som muleg av alle respondentane. Dei påfølgande spørsmåla vert tyngre etterkvart for så å avslutte med litt enkle spørsmål for å avrunda spørjeskjemaet. Årsaka til det er ynsket om å oppretthalde interessa til respondenten.

Er intervjuet personleg, så er oppstarting svært viktig for at forskaren skal få respondenten til å vere oppriktig i svara sine. Ei god avslutning er viktig for at respondenten skal sitja att med ei positiv oppleving av intervjusituasjonen.

I spørjeskjemaet har me lagt vekt på at det skal vere lett å svare, at det ikkje skal vere for tidkrevjande men likevel interessant. Det har me prøvd på å oppnå ved å bruke QuestBack. Dette programmet gjer at respondenten berre får spørsmål som er relevante for respondenten. Når svaralternativet er ja eller nei, så fell dei svaralternativa til det ”motsette” svaret vekk. Dette programmet gjer òg at me lettare kan bruke SPSS blant anna til å krysstabulere svara for å analysere resultatet av spørjeundersøkinga. SPSS er laga for lett å kunne lage frekvenstabellar for kvar spørsmål; det inneber at me får ei svarfordeling for kvart spørsmål. Krysstabulering betyr at me kan leggje svara inn i eit dataprogram som samanliknar dei spørsmåla me ynskjer å samanlikna.

Før me sende spørjeskjemaet ut til alle bedriftene i Indre Sogn, gjorde me ein pretest. Dette var nyttig for å finne feil ved spørjeskjemaet. Me fekk retta opp i spørsmål som kunne misforståast, leggje til fleire svaralternativ, rettskriving og meir utfyllande tekst der det mangla. Til slutt la me inn tre datoar i QuestBack som automatisk sender purring til dei som

ikkje har svart. Dette aukar sjansen for å få ein høgare svarprosent. I tillegg så sparar me tid på at programmet sender desse purringane automatisk. Purredatoane vart sette med 4 dagars mellomrom. Dette gjorde at me hadde ein dato å forhalde oss til for å starte analysen av spørjeundersøkinga vår.

I spørjeskjema har me stilt fleire spørsmål som berre har som formål å kunne kryssast med andre spørsmål, fordi me ikkje veit kva kryssingar som kan gi fornuftige svar. I utgangspunktet visste me ikkje kva spørsmål me måtte stille for å få svar på problemstillinga.

SPØRSMÅL 1:

KOR MANGE ÅR HAR BEDRIFTA EKSISTERT?

Dette spørsmålet stilte me for å få svar på om bedrifta var nyetablert eller veletablert fordi det kan nyttast i krysstabulering. Dette vil gi oss svar på blant anna om det er skilnad på om nye og eldre bedrifter ser ulikt på det å ta inn lærlingar.

SPØRSMÅL 2:

KOR MANGE TILSETTE ER DET I BEDRIFTA?

Dette vil gi oss svar på om det er skilnad på om bedrifter med få eller mange tilsette ser ulikt på det å ta inn lærlingar.

SPØRSMÅL 3:

KVA BRANSJE TILHØYRER BEDRIFTA?

- Daglegvare
- Elektro
- Kle/sko/kosmetikk
- Bil
- Leiker/bokhandel
- Kjøkkenutstyr
- Sport
- Anna

Dette vil gi oss svar på om det er skilnad på om bedrifter i ulike bransjar ser ulikt på det å ta inn lærlingar.

SPØRSMÅL 4:

ER BEDRIFTA LÆREBEDRIFT?

Dette er eit sorteringsspørsmål for å lage tilpassa spørsmål til begge kategoriar.

SPØRSMÅL 5: (DEI SOM HAR SVART JA PÅ SPØRSMÅL 4)

KOR MANGE LÆRLINGAR HAR DU HATT DEI SISTE 10 ÅRA?

Dette spørsmålet kan samanliknast mot spørsmålet om kor fornøgde dei er med kvalifikasjonane til lærlingen.

SPØRSMÅL 6:

KVA VAR ÅRSAKA TIL AT DE VART LÆREBEDRIFT?

- Eige initiativ.
- Slekt/kjende som ynskte læreplass.

- Behov for arbeidskraft.
- Fylkeskommunen tok kontakt.
- Har hatt utplasserte elevar frå vgs.
- Samfunnsansvar.
- Anna.

For å finne ut kva som gjer at bedrifter blir lærebedrifter.

SPØRSMÅL 7:

ER DU NØGD MED OPPFØLGINGA FRÅ FYLKESKOMMUNEN?

For å finne ut om fylkeskommunen kan gjere meir for å behalde lærebedrifter.

SPØRSMÅL 8:

KVA KUNNE VORE ANNLEIS?

Dette er eit ope spørsmål om korleis oppfølginga frå fylkeskommunen kunne ha vore.

SPØRSMÅL 9:

HAR DU FÅTT TILBOD OM INSTRUKTØRKURS?

På møte med Loen i fylkeskommunen fekk me vite at dei ynskte at alle instruktørar skulle gå på instruktørkurs. Med dette spørsmålet ynskjer me å vita om bedriftene har oppfatta at dei har fått tilbod om instruktørkurs.

SPØRSMÅL 10: (DEI SOM HAR SVART JA PÅ SPØRSMÅL 9)

HADDE DU UTBYTTE AV KURSET?

Finne ut om deltakarane tykkjer det er eit godt nok kurs.

SPØRSMÅL 11: (DEI SOM HAR SVART NEI PÅ SPØRSMÅL 9)

KUNNE DU TENKT DEG Å DELTA PÅ KURS?

Finne ut om dei ville ha vore med på kurs dersom dei hadde fått tilbod om det.

SPØRSMÅL 12:

KOR FORNØGD ER DU MED DEI FAGLEGE KVALIFIKASJONANE TIL LÆRLINGEN NÅR VEDKOMMANDE KJEM FRÅ SKULEN?

For å finne ut om det har noko å seia for om dei held fram med å ta inn lærlingar.

SPØRSMÅL 13: (DEI SOM HAR SVART NEI PÅ SPØRSMÅL 4)

HAR DU TEKE INN ELEVAR FRÅ VGS PÅ UTPLASSERING?

For å sjekke mogelegheita for å bli lærebedrift.

SPØRSMÅL 14: (DEI SOM HAR SVART JA PÅ SPØRSMÅL 13)

HAR ERFARINGAR MED UTPLASSERTE ELEVAR FØRT TIL AT DU IKKJE YNSKJER Å BLI LÆREBEDRIFT?

For å finne ut om dårlege erfaringar med elevar gjer at bedrifta ikkje vert lærebedrift.

SPØRSMÅL 15: (DEI SOM HAR SVART NEI PÅ SPØRSMÅL 13)

HAR DET NOKON GONG VORE AKTUELT Å BLI LÆREBEDRIFT?

For å finne ut kor mange potensielle bedrifter som kan bli lærebedrifter.

SPØRSMÅL 16: (DEI SOM HAR SVART NEI PÅ SPØRSMÅL 15)

ER DET PÅ GRUNN AV NOKON AV DESSE ALTERNATIVA?

- For stort ansvar med opplæringa.
- For lite tilskot.
- Har ikkje kjennskap til lærlingordninga.
- Usikkerheit om framtidig arbeidsmengd.
- Redd for feiltilsetting.
- Andre sine dårlege erfaringar.
- Anna

For å få kunnskap om kvifor enkelte bedrifter ikkje blir lærebedrifter.

SPØRSMÅL 17: (DEI SOM HAR SVART NEI PÅ SPØRSMÅL 15)

HAR DU VORTE KONTAKTA AV FYLKESKOMMUNEN OM Å BLI LÆREBEDRIFT?

For å finne ut om fylkeskommunen har vore i kontakt med aktuelle bedrifter.

SPØRSMÅL 18: (DEI SOM HAR SVART JA PÅ SPØRSMÅL 17)

KVIFOR VART DE IKKJE LÆREBEDRIFT?

- Manglande informasjon frå fylkeskommunen.
- For høge krav til å bli lærebedrift.
- For mykje ansvar i forhold til opplæringa.
- Usikker framtidig arbeidsmengd.
- For lite lærlingtilskot.
- Anna.

For å få kunnskap om kvifor enkelte bedrifter ikkje blir lærebedrifter.

SPØRSMÅL 19: (DEI SOM HAR SVART NEI PÅ SPØRSMÅL 17)

HADDE DET VORE MEIR AKTUELT Å BLI LÆREBEDRIFT DERSOM FYLKESKOMMUNEN HADDE TEKE DIREKTE KONTAKT?

Finne ut om det er meir aktuelt å bli lærebedrift dersom fylkeskommunen tek kontakt.

SPØRSMÅL 20: (DEI SOM HAR SVART JA PÅ SPØRSMÅL 19)

PÅ KVA MÅTE VILLE DE BLI KONTAKTA PÅ?

- Brev
- Telefon
- Mail
- Personleg oppmøte frå fylkeskommunen

Då fristen for å svare på spørjeundersøkinga var omme, byrja arbeidet med krysstabuleringa og analyseringa av resultatet på spørjeundersøkinga. Me jobba med krysstabulering på fleire alternative måtar, blant anna alt frå å dele svara inn i flest mulege kategoriar og til så få som muleg. Resultatet vart todelt bolkar i svara frå 1-8 og over 8. (Sjå døme tabell 5.1). Dette vart den mest oversiktlege inndelinga for å analysere svara. Flesteparten av respondentane hadde ikkje erfaring med lærlingar i salsfaget og nesten 85 % hadde heller ikkje vorte kontakta av fylkeskommunen med informasjon om lærlingordninga. Noko av det me kom fram til var at me ynskte meir informasjon frå respondentane som svara at det ikkje hadde vore aktuelt å bli lærebedrift på grunnlag av svaralternativa på spørsmål nr. 16; har ikkje kjennskap til lærlingordninga og anna. Desse respondentane utgjorde 17 % av dei spurde. Me laga ein ny

intervjuguide for 3 nye djupneintervju med 3 bedrifter trekt frå dette utvalet av respondentar. Me trekte ut 2 bedrifter som hadde svara at dei ikkje har kjennskap til lærlingordninga og ei bedrift som hadde valt alternativet anna. Respondentane stilte seg positive til intervju i etterkant av å ha svart på spørjeskjemaet.

Spørsmål:

1. Er du kjend med at det er eit skuletilbod innanfor salsfaget (butikkfaget - skule + læretid)? (Service og samferdsel 1. året, sal, service og tryggleik 2.året)
2. Kva meiner du er fordelane og ulempene med å ha faglærde, samanlikna med ufaglærde tilsette? (bygg vidare på dette... fordel; teke utdanning pga. interesse for faget, yrkesstoltheit)
3. Har lønn noko med dette å gjere?
4. Kor store er lønnskilnadene mellom faglærde og ufaglærde med same yrkeserfaring i same bransje (denne bransjen)
5. Ser du nytten av å ha fagbrev i salsfaget?
6. Kva eigenskapar ser du etter når du tilset folk? (Personlege, haldning, engasjement, erfaring)
7. Dersom konkurrentane dine tilset folk med fagbrev, vil dette då bli meir relevant for deg òg?
8. (Kva er grunnen til at du ikkje er lærebedrift?) (For dei som hadde svara anna)
9. Har du kjennskap til andre bedrifter som har faglærte tilsette i salsfaget?
10. Kan du komme med nokre innspel/tankar om kva som må til for at di bedrift skal bli lærebedrift?
11. Kva utdanning har du sjølv og eventuelt dei andre tilsette?
12. Har det nokon innverknad at du ikkje vil vere lærebedrift, eventuelt kvifor?

I etterkant av å ha lese Fafo-rapporten ynskte me i tillegg å sjå på om det er nokon samanheng i vår problemstilling; "Kva kan gjerast for at fleire bedrifter skal bli lærebedrifter innanfor salsfaget" og "Hvorfor ansettes ikke faglært kompetanse frå de nyere fagene rettet mot tjenesteytende næringer i større grad?" og "hvilke forutsetninger må være til stede for et nytt fag?" Kjernen i problemstillingane er svært like. Behov for bedrifter som tek inn lærlingar i salsfaget og tilset dei i ettertid.

3.8. Notis i Sogn Avis 2. april 2011

Utgangspunktet for oppgåva vår var at det var mange artiklar i avisene seinsommaren 2010 om mangel på lærlingplassar. Då det stod ein notis i Sogn Avis 2. april 2011 om dette emnet, ville me undersøke korleis dei hadde komme fram til det som stod i notisen. I denne notisen stod det at statistikk viser at ein av tre yrkesfaglege elevar ikkje får fullført utdanninga si på grunn av at dei ikkje får læreplass. Dette var interessante opplysninga som me ville undersøke nærare i samband med oppgåva vår. Me ringde derfor til Sogn Avis for å høyre kven som hadde skrive notisen, og om dei då ville oppgjje kjelda si for notisen. I telefonsamtale med Sogn Avis fekk me opplyst at denne notisen var henta frå Sogn og Fjordane KrF sitt fylkesårsmøte. Me sende då ein e-post til Trude Brosvik, som er leiar i Sogn og Fjordane KrF, for å få opplyst kvar dei hadde henta faktaopplysningar i denne saka frå. Sogn og Fjordane KrF svara at utgangspunktet for å ta opp dette tema var at AUF hadde sett fokus på dette.

Opplysningane var henta frå AUF og me sende då e-post til AUF for å få fleire opplysningar frå dei. Dei skreiv i e-post til oss at denne påstanden om at ein av tre yrkesfaglege elevar ikkje får fullført utdanninga si på grunn av at dei ikkje frå læreplan er upresis. Årsakene til at ein av tre ikkje fullfører utdanninga si etter 5 år er mange og samansette. Mangel på lærlingplassar er berre ei av årsakene. Utgangspunktet for påstanden er statistikken som er vist under i tabellform. Denne tabellen viser at ca. 30 % ikkje har fullført utdanninga etter 5 år, men det gir ikkje noko forklaring på kvifor dei ikkje har fullført.

Indikator og nøkkeltal	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Fullført på normert tid	59,0	56,0	57,0	57,0	56,0	56,0
Fullført på meir enn normert tid	11,0	11,0	12,0	12,0	12,0	13,0
I opplæring fem år etter påbyrja grunnkurs	5,0	6,0	7,0	7,0	6,0	5,0
Ikkje fullført	24,0	26,0	24,0	25,0	27,0	26,0

Nasjonalt, Videregående opplæring, Gjennomføring¹⁸

Tabellen viser kor stor prosentdel av elevane som har fullført vidaregåande opplæring på normert tid og meir enn normert tid, kor stor prosentdel av elevane som framleis er i vidaregåande opplæring 5 år etter ungdomsskule og prosentdel av elevane som har avbrote vidaregåande opplæring.

Ein del av dei elevane og lærlingane som viser i tabellen for ikkje fullført vidaregåande opplæring, kan ha fullført utdanninga si, men stroke i eitt eller fleire fag. Elevar som tek omval kjem også i denne gruppa.

¹⁸ <http://skoleporten.utdanningsdirektoratet.no/rapportvisning.aspx?enhetsid=00&vurderingsomrade=9dc79116-d03e-42d2-9d9e-bb75a5a01158&underomrade=95d9dc7c-2c01-4989-9895-382701330454&skoletype=1&trinn=0&periode=2004-2009&orgAggr=A&diagramtype=tabell&fordeling=2&artikkelvisning=False#rapport> (18.04.2011)

4. Empiri

4.1. Intervju med fagopplærings sjef i Sogn og Fjordane fylkeskommune, Per Jørgen Loen

Me hadde møte med fagopplærings sjef Per Jørgen Loen 26. januar 2011. Grunnen til at me ynskte å ha eit møte med nokon i opplæringsavdelinga i fylkeskommunen, var for å høyre om dei hadde innspel på problemstillinga vår. Me hadde før møtet lese NOU 2008:18, der mykje av det me hadde tenkt å forske på, var skrive ein del om i den. Me var derfor veldig opne for å endre litt på problemstillinga vår. Me hadde også eit ynske om at det me forska på hadde ein nytteverdi for fylkeskommunen. Loen kom raskt med eit ynske om at me vinkla problemstillinga til kva som kan gjerast for at fleire bedrifter kan tenke seg å ta inn lærlingar.

Det kom fram i møtet at fylkeskommunen skaffar læreplass til dei aller fleste som ynskjer det. Ca. 20-25 elevar står utan læreplass kvart år, men det blir formidla ca. 450 læreplassar i året. I nokre yrkesgrupper er det vanskelegare å skaffe læreplassar, men fylkeskommunen har oppretta ei prosjektstilling som skal jobbe med å skaffe fleire lærebedrifter.

Elevane bør søke læreplass aktivt sjølv, då er det lettare å få læreplass. Karakterane tel når ein skal søke læreplass, men fråvær og engasjement tel kanskje like mykje. Bedriftene vel sjølv ut kven som skal få læreplass hjå dei, og då er det viktig å gje eit godt fyrsteintrykk i møte med bedrifta.

Lærlingane har sterke rettigheitar i arbeidslivet, både arbeidsmiljølova og opplæringslova gjeld for lærlingane. Dette kan vere ein grunn til at nokre bedrifter vegrar seg for å ta inn lærlingar. Bedrifta må søke fylkeskommunen om å heve ein lærekontrakt for å seie opp ein lærling, Loen meinte at informasjon om lærlingordninga kunne vore betre ut til bedriftene. Det kunne tenkast at bedriftene ikkje visste nok om ordninga, og at dette var ein grunn til at dei ikkje var lærebedrifter.

Fylkeskommunen ynskjer at nokon frå lærebedriftene er med på instruktørkurs. Kurset vert arrangert gjennom fylkeskommunen og er gratis å vere med på. Ikkje alle er med på instruktørkurset, men fylkeskommunen veit ikkje årsaka til dette.

Loen kom også inn på at i salsfaget var det få lærebedrifter. Dette kunne skuldast at det er lite faglærte personar innanfor dette faget. Nils Taklo, som har ei prosjektstilling for å skaffe fleire lærebedrifter, veit meir om dette. Loen ville undersøke om Nils Taklo kunne møte oss 7. februar 2011 då han skulle på eit anna møte på Leikanger. Nils Taklo jobbar til dagleg på Nordfjordeid.

Fylkeskommunen kvalitetssikrar lærebedriftene ein gong i året. Det skal også sjekkast om bedriftene har utført halvtårssamtalar med lærlingane.

4.2. Intervju med Nils Taklo

Me fekk på møte med Loen tips om å snakke med Nils Taklo. Loen ringde for å høyre om Taklo hadde tid til å møte oss og for å informere litt om kva me forska på. Deretter ringde me Taklo for å avtale møte. Han var positiv til å treffe oss, og me avtalte møte med han 7. februar

2011. Taklo kunne konstatere at det var i salsfaget mangelen på lærebedrifter var størst. Han var positiv til at me ville skrive bacheloroppgåve om dette tema, og ynskte at me vinkla problemstillinga til å gjelde salsfaget.

Intervju med Per Jørgen Loen, Nils Taklo og bedrift 1 – 3 gjorde me før me lagde spørjeskjema. Etter me hadde analysert svara frå spørjeundersøkinga ynskte me gå litt meir i djupna på enkelte tema. Me intervju då bedrift 4 – 6 og fekk meir informasjon som me kunne nytte i analysen.

4.3. Intervju med bedrift 1

Bedrift 1 har hatt 1 lærling i salsfaget, dette var i 2006 – 2008. Dei hadde berre positive erfaringar med å ha ein lærling. Ingen av dei tilsette i bedrifta hadde formell kompetanse innanfor salsfaget, men når dei hadde lærling lærde dei mykje sjølv også. Når bedrifta tok inn lærling, måtte dei setje seg inn i læreplanen og skrive ned korleis ting vert gjort. Dette er positivt, dei tilsette lærer mykje av denne prosessen.

Ingen i bedrifta har vore på instruktørkurs, og hadde heller ikkje fått opplyst om at det finst instruktørkurs. Gjennom læretida fekk bedrifta lite oppfølging frå fylkeskommunen, og det var lite krav om kva som skulle gjennomførast i løpet av læretida. Det skulle ikkje dokumenterast kva som var gjennomgått eller om progresjonen var slik den skulle. Dei hadde ynskt at fylkeskommunen var meir involverte i opplæringa, og at det var ei form for evaluering i løpet av læretida.

Motivasjonen til å ta inn ein lærling er at ein får teste ut vedkommande for ca. ½ løn i læretida, før eventuelt seinare tilsetting. Dette vart ikkje aktuelt for denne bedrifta då avdelinga som dreiv med butikk vart nedlagt etter lærlingen var ferdig med læretida. Dersom dei hadde fortsatt med butikk, ville dei ha tilsett vedkommande.

4.4. Intervju med bedrift 2

Bedrift 2 er ei veletablert bedrift som dagens eigarar overtok i 1972. I løpet av desse åra har bedrifta ikkje vore lærebedrift, men dei har lang erfaring med å ta inn elevar frå ungdomsskulen og vidaregåande skule på utplassering. Erfaringane med dei utplasserte elevane har vore varierende, men nokon har etterkvart fått sommarjobbar i bedrifta.

Sjølv om bedrifta har hatt elevar på utplassering, så har dei aldri vorte kontakta av fylkeskommunen eller andre for å bli lærebedrift.

Ingen av dei har sett seg inn i det å verte lærebedrift, då dette er noko dei assosierer med handverkyrka og ikkje relevant for salsyrket. At det faktisk er behov for læreplassar innan sal og service var ukjent for bedrifta, og eigaren hadde heller ikkje kunnskap om kva det inneber å verte ei lærebedrift.

I utgangspunktet er det fortsatt uaktuelt for dei å verte lærebedrift. Dei ser på det som tidkrevjande og lite nyttig for deira behov, då dei har god og stabil arbeidskraft. Likevel stiller ei seg positive til at fylkeskommunen tek kontakt for uforpliktande informasjon om lærlingordninga.

Motivasjonen for eventuelt seinare å ta inn ein lærling er at bedrifta ser eit klart samfunnsansvar for at dagens ungdom skal få fullføre utdanninga si. Han tykkjer det er interessant å få vite meir om ordninga, både når det gjeld sjølve opplæringa og tilskotsordninga som kan gjere det lettare å verte ei lærebedrift. Det dei tykkjer er mest skremmande, er å få elevar som ikkje passar i yrket og konsekvensane av det, sjølv om dei er med på å velja ut kven dei vil ta inn. Ansvar med å ta inn ein lærling i to år er stort både overfor lærlingen og bedrifta i si heilheit med tanke på dei andre tilsette sin trivsel og servicen til kundane sett utifrå dette.

4.5. Intervju med bedrift 3

Intervjuet er sett i sammen av intervju med sjefen og ein tilsett som har vore der lenge. Sjefen hadde på intervjutidspunktet berre vore tilsett i 2 månadar. Me fekk utfyllande informasjon av ein tilsett.

Bedrifta har 19 tilsette med ulike stillingsprosent, det er mange med deltidsstillingar. Dei har ingen lærlingar no, men dei har hatt ein lærling tidlegare. Lærlingen hadde sommarjobb og hadde ikkje skuletilbod kommande haust. Leiaren tok difor kontakt med fylkeskommunen for å verta godkjent lærebedrift. Dei kunne då tilsette eleven som lærling. Lærlingen slutta etter ei tid for å ta studiekompetanse på vidaregåande skule.

Bedrifta har ikkje vorte kontakta av fylkeskommunen, men dei kunne ha vurdert å ta inn lærlingar dersom dei vart kontakta. Bedrifta har for tida ingen planar om å ta inn lærlingar, men det kan verta aktuelt dersom arbeidsmengda aukar. Etersom dei ikkje opplever nokon vekst i salet har dei for tida nok tilsette. Dersom det vert vekst i salet, er dei positive til å ta inn lærlingar på nytt.

Det er usikkert kva formell kompetanse den faglege leiaren hadde fordi han ikkje er tilsett ved bedrifta lenger. Me veit difor ikkje om dei har vorte tilbydd instruktørkurs frå fylkeskommunen. Det er likevel klart ut frå intervjuet med ein av dei tilsette at ingen har vore på instruktørkurs. Usikkerheita er om dei har vorte tilbydd kurs og takka nei, eller om dei ikkje har visst om tilbodet.

Den noverande leiaren ved bedrifta har ikkje sett på om tilskotet bedrifta får dekkjer dei faktiske kostnadene ved opplæringa. Grunnen er at det ikkje har vore ein aktuell problemstilling.

Motivasjonen for å ta inn ein lærling i dette tilfellet var å tilby ein elev som jobba godt, og som dei hadde eit godt inntrykk av, ein sjanse til å ta fagbrevet.

4.6. Intervju med bedrift 4

Dagleg leiar ved bedrift 4 er kjend med at det er eit skuletilbod innan salsfaget, men har lite eller ingen kjennskap til korleis lærlingordninga fungerer. Det har difor ikkje vore aktuelt å verte lærebedrift. Ingen av dei tilsette har fagbrev, ho tykkjer det er viktigare med kompetanse innan det aktuelle fagområdet som dei er knytt til. Ho ser ikkje nytten av fagbrev i salsfaget. Ho kjenner heller ikkje til bedrifter i nærområde har tilsette med fagbrev. Kjeda har eigne kurs i salsteknikk som butikken nyttar seg av for dei faste tilsette. Ekstrahjelp og korttidstilsette får opplæring i butikken av dagleg leiar. Dei faglærte får meir løn, butikken brukar tariff løn. Viktigaste eigenskapane ved nyttilsetting er tillit og at vedkommande er serviceinnstilt. Dagleg leiar har ikkje formell utdanning innan salsfaget, dette er ein av barrierane for ikkje å ta inn lærling. Butikken har ikkje vorte spurd om å bli lærebedrift nokon

gong. Dersom det i heile teke skal vere aktuelt å bli lærebedrift, må dei få informasjon om kva det går ut på å vere lærebedrift.

4.7. Intervju med bedrift 5

Dagleg leiar på bedrift 5 har hatt stillinga som butikksjef sidan 2002. Respondenten har kjennskap til at det er eit skuletilbod innan salsfaget, men har aldri fått tilbod om eller høyrte noko om lærlingordninga. Bedrift 5 er etablert på kjøpesenteret i Sogndal, men respondenten trur likevel ikkje at det er mange andre butikkar der som har fått tilbod om å ta inn lærlingar. Respondenten ser det positive ved å ta inn lærling i salsfaget. Med 2 år utdanning vil dei kunne forlange at dei skal kunna det grunnleggjande i faget sal og service. Dette vil spare bedrifta for ein del opplæring i tillegg til at respondenten går utifrå at lærlingen har ei større interesse for faget. Generelt krev dei at ein tilsett skal vere utadvent, kunne ta i eit tak og jobbe sjølvstendig, vere ryddig og serviceinnstilt. Dette er noko av det respondenten legg i det å ha det grunnleggjande på plass. Angåande lønnskilnader, så antek respondenten at det ikkje er store forskjellar, og at det lett kan forsvarast med 2 års skulebakgrunn. Respondenten meiner at fagbrev gir eit meir kompetent personale. Sjølv har respondenten høgskuleutdanning innan reiseliv med ein del fag innanfor rekneskap. Dagleg leiar byrja i klesbransjen i studietida. Respondenten auka raskt stillinga si og treivst godt, men får ikkje nytta mykje av utdanninga si. Ein del kjem seg av at dei store kjedene førehandskalkulerer alle varer og bestemmer vareutvalet i dei einskilde butikkane. Dette kan og gjere det litt vanskeleg for lærlingar å ta fagbrev fordi dei ikkje kan opplærast på alle områda innanfor faget. At dei tilsette ikkje har utdanning ser ikkje respondenten som noko problem. Dei store kjedene tilbyr internopplæring og kurs i 4 blokker for dei fast tilsette med 80 % til 100 % stilling, så det dekkjer ein del av behovet for opplæring. Respondenten ynskjer meir informasjon om det å ta inn lærlingar i bedrifta. Spesielt kva det krev av vedkommande som butikksjef og dei andre tilsette. Respondenten foreslår at fylkeskommunen bør ta kontakt med senterleinga og få til ei ordning med eit felles informasjonsmøte, fordi det er meir uforpliktande, og vedkommande går utifrå at det er fleire som er nysgjerrige på ordninga. I tillegg stiller respondenten seg open for at fleire burde få ta fagbrev i bransjen, spesielt med tanke på tilsette som har jobba i denne bransjen i mange år.

4.8. Intervju med bedrift 6

Bedrifta har ei nedre aldersgrense på 20 år for tilsette, dette gjer at dei ikkje kan ta inn lærlingar under denne alderen. Dette avgrensar naturleg mogelegheitene for å ta inn lærlingar. Innanfor kjeda er det fleire som har teke fagbrevet i sal, men då som privatist. Fagbrevet er difor godt kjent i bedrifta. Fagbrev i sal er frivillig; den tilsette aukar timeløna si med 12 kr timen dersom han tek fagbrev.

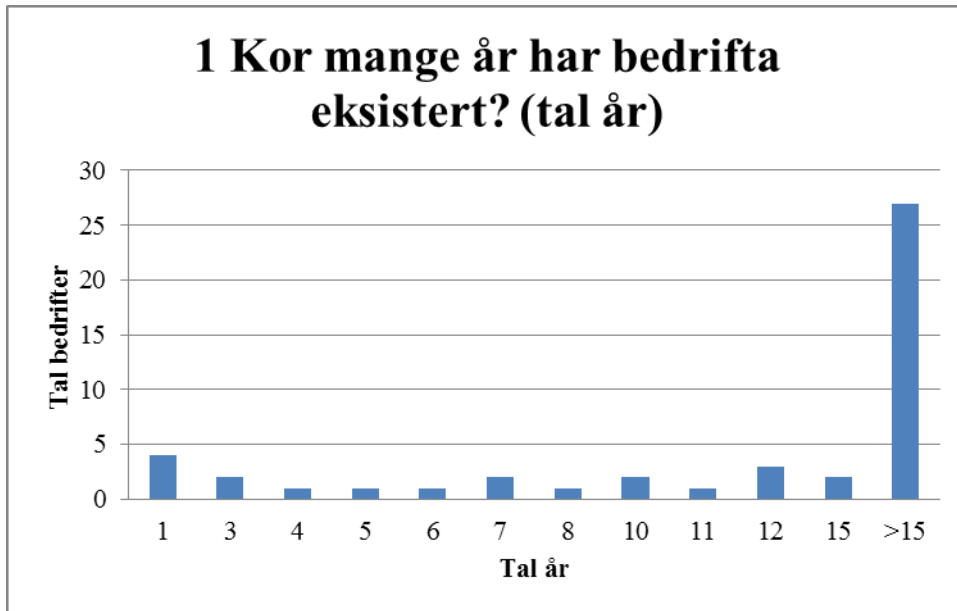
Ved nyttilsettingar er det eit samarbeid mellom bedrifta og distriktskontoret om kven som skal tilsettast. Dei har interne tilsettingsprosedyrar som er organisert frå kjeda. Fagorganisasjonane er med og tek avgjerder ved nye tilsettingar. I denne bedrifta har dei ikkje hatt behov for å tilsette nye i faste stillingar på 20 år. Ved mellombelse stillingar har dei ikkje krav om nokon særskild kompetanse innanfor salsfaget, dei får opplæring i butikken.

Kjeda tilbyr dei tilsette ei god utdanning i regi av kjeda. Noko er obligatorisk og noko er frivillig. Dei tilsette får ein spesiell kompetanse innanfor det vareutvalet dei sel.

Bedrifta har aldri vorte kontakta av fylkeskommunen om å bli lærebedrift; dette kan vera på grunn av aldersgrensa.

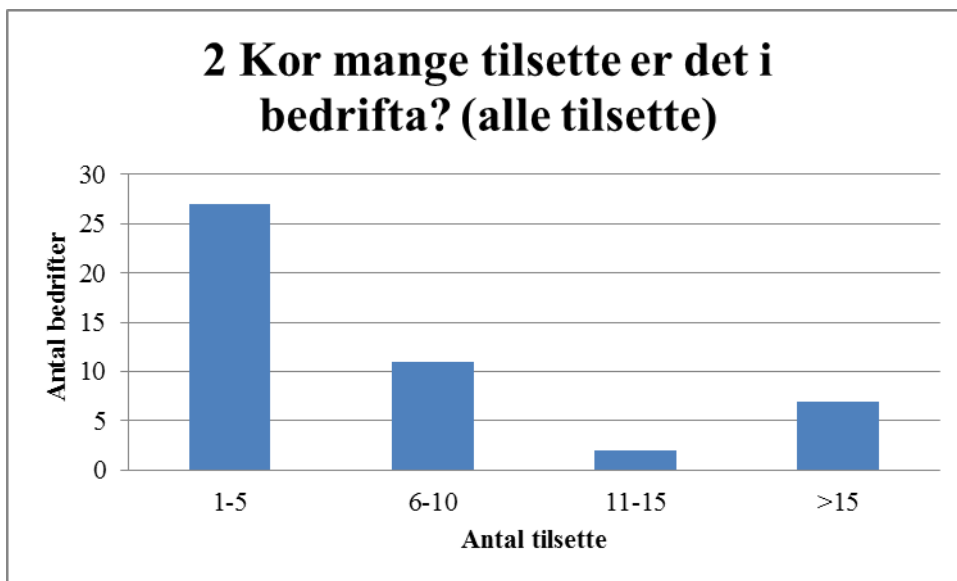
4.9. Frekvenstabellar av alle spørsmåla:

Me har laga ein grafisk oversikt over svara me har fått i spørjeundersøkinga, dette for lettare å analysere resultatane. Me fekk 53 % svar i spørjeundersøking, noko som utgjer 47 svar av 88 mogelege.



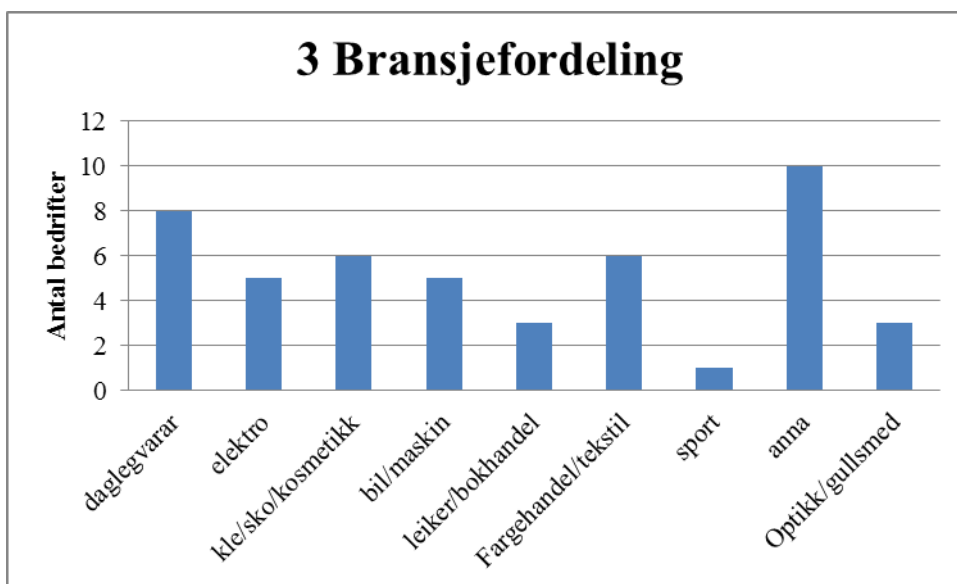
Figur 4.1

Denne figuren viser kor lenge dei ulike bedriftene har eksistert. Me ser utifrå figuren at nesten 60 % (27 av 47) av bedriftene har eksistert i over 15 år, det vil seia at dei fleste bedriftene er veletablerte i marknaden. Dette kan me bruke til å undersøke om kor lenge bedriftene har eksistert har noko å seie for innstillinga til det å ta inn lærlingar.



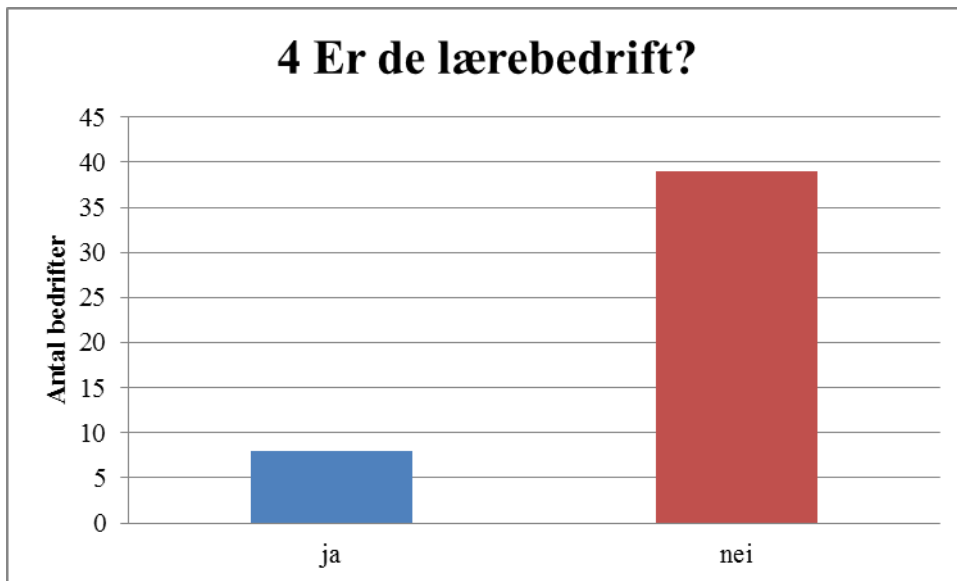
Figur 4.2

Denne figuren viser kor mange tilsette det er i dei ulike bedriftene. Resultatet viser at nesten 60 % (27 av 47) er små bedrifter med 1-5 tilsette. Dette kan me bruke til å undersøke om det har noko å seie om bedriftene er små eller store for deira innstilling til det å ta inn lærlingar.



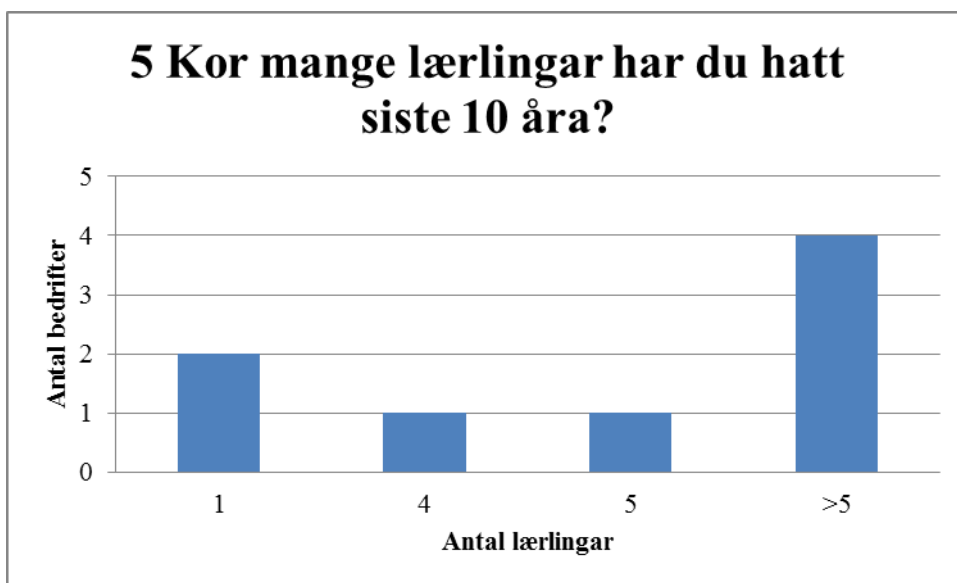
Figur 4.3

Denne figuren viser kor mange bedrifter som er i dei ulike bransjane. Det var mange som svara anna-kategorien. Me har splitta anna-kategorien fordi me visste kva bransje respondentane høyrde til. Me har kjennskap til dette fordi alle butikkane ligg i vårt nærrområde, og utvalet er ikkje så stort. Bil er endra til bil/maskin. Frå anna-kategorien har me teke fargehandel/tekstil og optikk/gullsmed i eigne kategoriar.



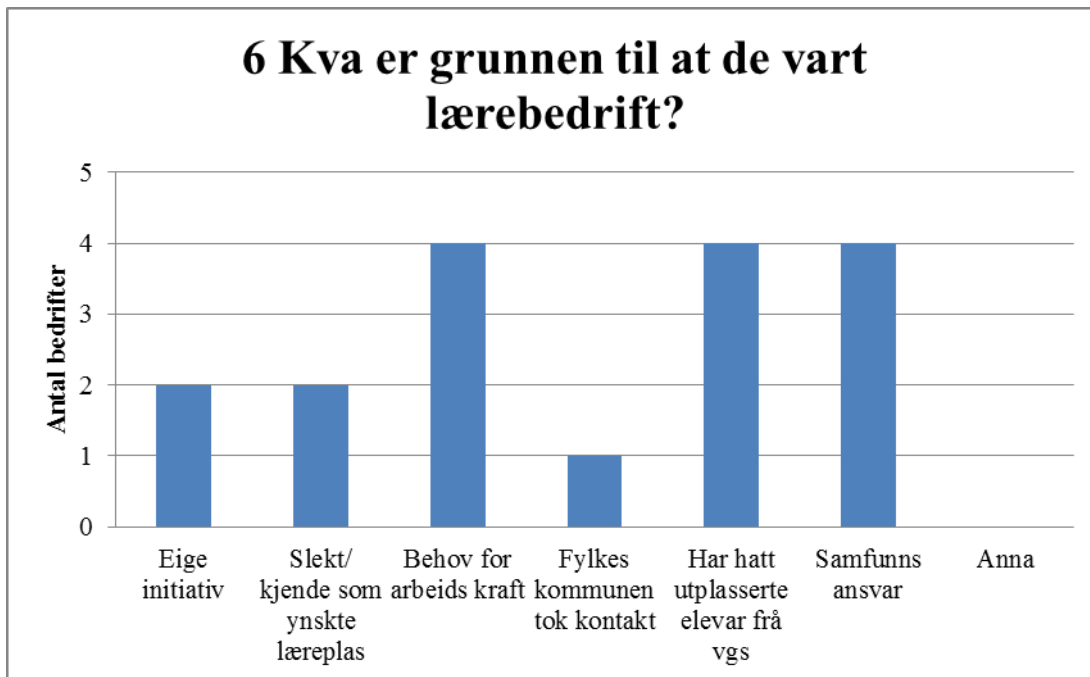
Figur 4.4

Denne figuren viser kor mange av respondentane som allereie er lærebedrifter og kor mange som er potensielle lærebedrifter. 83 % (39 av 47) av respondentane er ikkje lærebedrifter, det er desse bedriftene me ynskjer å analysere svara til.



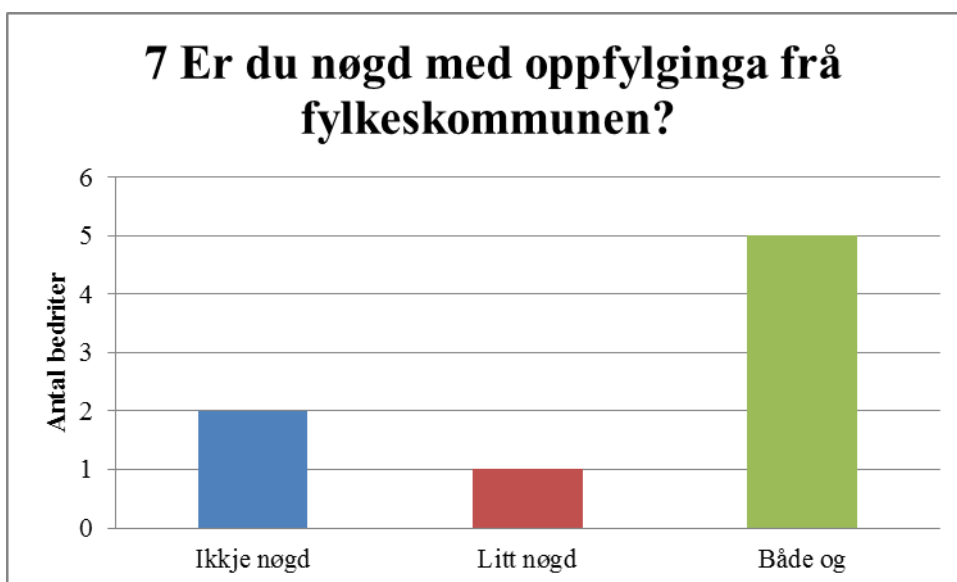
Figur 4.5

I denne figuren kjem det fram kor mange lærlingar dei ein skilde bedriftene har hatt dei siste 10 åra. 4 bedrifter har hatt over 5 lærlingar dei siste 10 åra. Me har eit lite datamateriale sidan det berre var 8 bedrifter som har hatt lærlingar. Me kan seie utifrå dette datamaterialet at dei fleste bedriftene som tek inn lærlingar, tek inn fleire enn 1. Dette kan tyde på at dei som har lærlingar er fornøgd med lærlingordninga. Læretida varer i 2 år, så dersom ein heile tida har ein lærling så har ein 5 lærlingar i løpet av 10 år. Når 4 bedrifter svarar over 5 lærlingar, kan det tyde at bedrifta tek inn meir enn ein lærling, eller tek inn lærlingar oftare enn kvart 2. år.



Figur 4.6

Ved å spørje om årsaka til at dei vart lærebedrifter kan me analysere kvar fylkeskommunen kan setje inn tiltak for å få nye lærebedrifter. Figuren viser at behov for arbeidskraft, utplasserte frå vgs. og samfunnsansvar er dei viktigaste årsakene til at bedriftene har inngått opplæringsavtalar. Berre 6 % (1 av 17) har vorte lærebedrift fordi dei vart kontakta av fylkeskommunen, så dersom fylkeskommunen tek kontakt, kan dei kanskje få fleire bedrifter til å bli lærebedrifter. Dette spørsmålet er eit fleirvals spørsmål som inneber at respondenten kan gje opp fleire alternativ i svaret. Me har ikkje rangert kva som er viktigast svaret for respondentane.



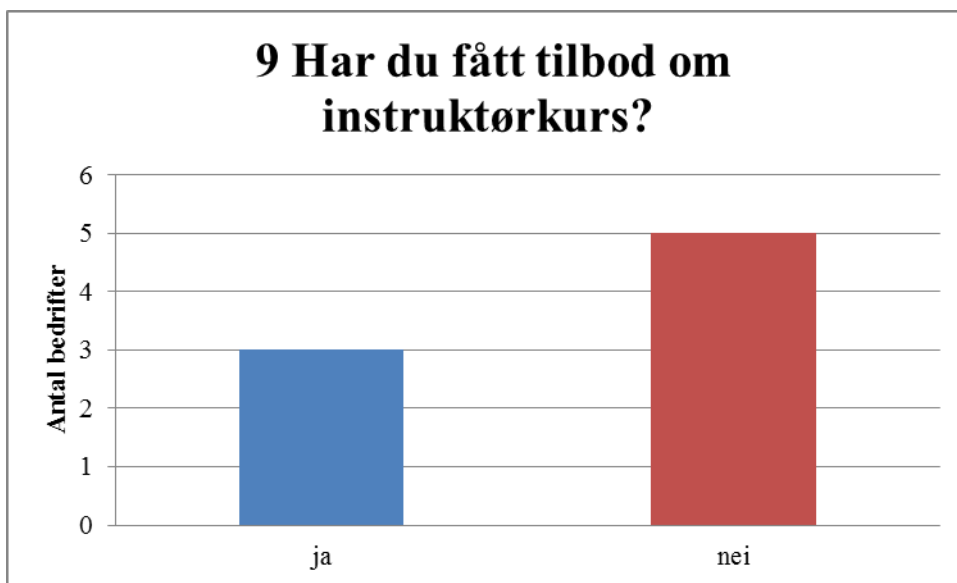
Figur 4.7

Til dette spørsmålet kunne dei i tillegg ha svart svært nøgd og svært svært nøgd, men respondentane har ikkje svart på dei alternativa. Dette viser at fylkeskommunen må jobbe meir med oppfylginga til bedriftene.

I spørsmål 8 spurde me kva som kunne vore annleis i samband med oppfylginga frå fylkeskommunen. Me fekk berre svar frå 6 bedrifter på dette spørsmålet.

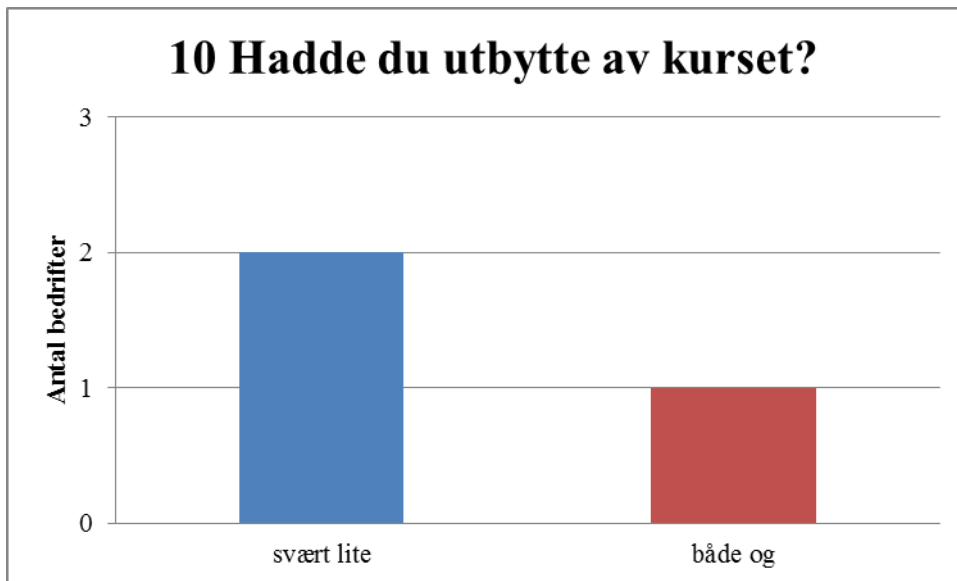
Dette er eit ope spørsmål utan alternativ. Svara er utforma av bedriftene sjølve. Bedrifter som er lærebedrifter forventar oppfylging når dei tek inn lærlingar, det er fylkeskommunen som også er ansvarleg for opplæringa.

Ei av bedrift var svært misfornøgd med oppfylginga frå fylkeskommunen. Fire bedrifter har på eige initiativ svart at dei ynskte tettare oppfylging med besøkt frå fylkeskommunen. Dei ynskte òg tilbakemelding med informasjon om kva fylkeskommune kan tilby. Ei anna bedrift har svart at dei er tilknytt eit opplæringskontor, i dette tilfelle er det opplæringskontoret som har kontakt med fylkeskommunen. Det er difor ikkje relevant for oppgåva.



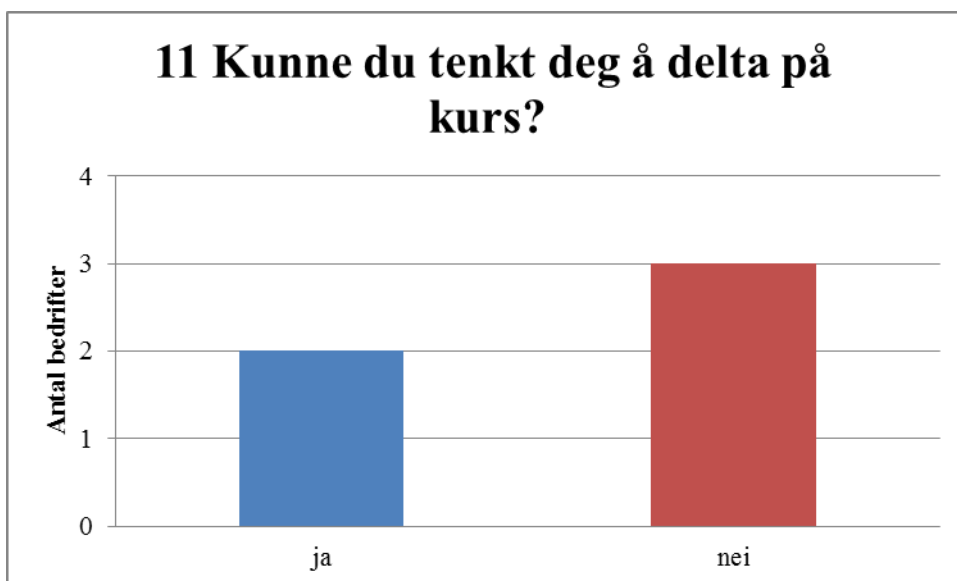
Figur 4.9

Det var 8 bedrifter som svarte at dei var lærebedrifter i spørjeundersøkinga. Av dei hadde 3 bedrifter fått tilbud om instruktørkurs, 5 bedrifter hadde ikkje fått tilbud om instruktørkurs. Dette viser at fylkeskommunen bør jobbe meir med å informere om instruktørkursa dei kan tilby bedriftene dersom dei ynskjer at instruktørane skal komme på kurset.



Figur 4.10

I dette spørsmålet var det 5 svaralternativ: svært lite, lite, både/og, mykje og svært mykje. Me fekk berre svar på svært lite og både/og, det er derfor berre desse kolonnene som er med. Det er berre 3 bedrifter som har vore på instruktørkurs, dette er veldig lite materiale å analysere. Dei som har vore på instruktørkurs er ikkje fornøgd eller har inga meining om dette.



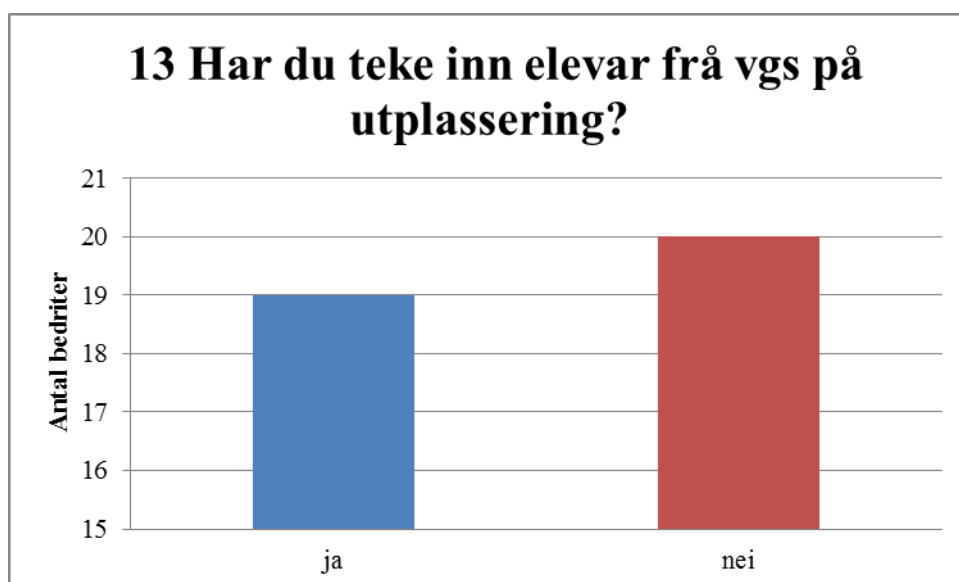
Figur 4.11

Det er 8 bedrifter som har vore lærebedrifter, 5 av desse har ikkje fått tilbod om instruktørkurs. Det er desse 5 bedriftene som har svart på dette spørsmålet. 2 av bedriftene kunne tenkt seg å delta, 3 av bedriftene kunne ikkje tenkt seg å delta. Sjølv om det er svært få respondentar, så vil nokre bedrifter delta på instruktørkurs dersom dei får tilbod om det.



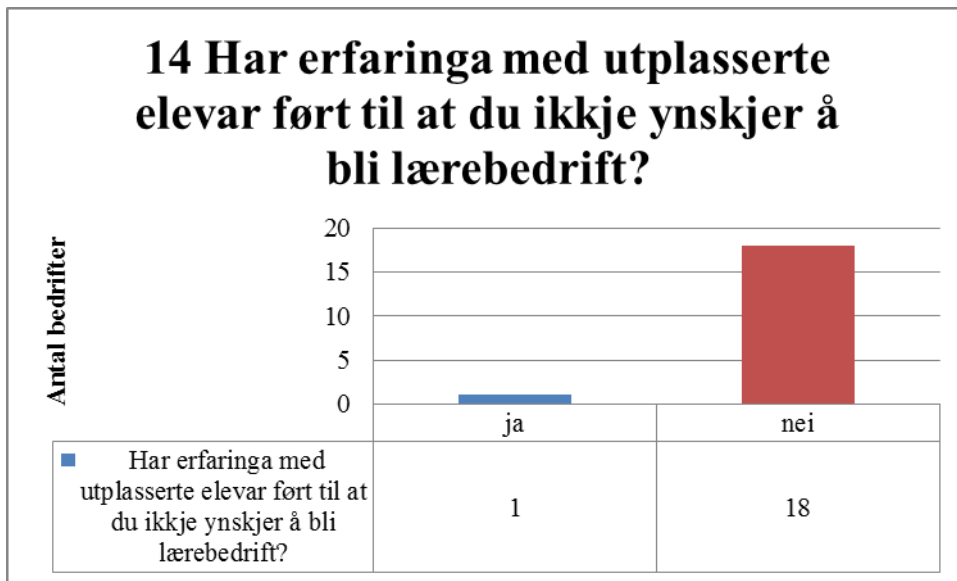
Figur 4.12

I dette spørsmålet var det 5 svaralternativ: lite fornøgd, litt fornøgd, både/og, fornøgd og svært fornøgd. Me fekk berre svar på litt fornøgd, både/og svært fornøgd, det er derfor berre desse kolonnene som er med. Det er 5 bedrifter som er litt fornøgd med kvalifikasjonane til lærlingen når vedkommande kjem frå skulen, og 2 bedrifter som er svært fornøgd. Her er ei overvekt av respondentar som er misfornøgd med kvalifikasjonane til lærlingane. Kva som er grunnen til dette har me ikkje svar på, men me trur at ein del kan ha med at bedriftene har for høge forventningar til lærlingane når vedkommande kjem frå skulen. Fylkeskommunen burde kommunisert betre ut til bedriftene kva dei kan forvente seg av lærlingane.



Figur 4.13

Dette spørsmålet gjekk til dei bedriftene som ikkje var lærebedrifter. Det er 19 bedrifter som har teke inn elevar frå vgs. og 20 bedrifter som ikkje har teke inn elevar frå vgs. Når svarprosenten er så lik, kan ein ikkje seie noko om det har noko å seie for om ein på det grunnlaget ynskjer å ta inn lærlingar.



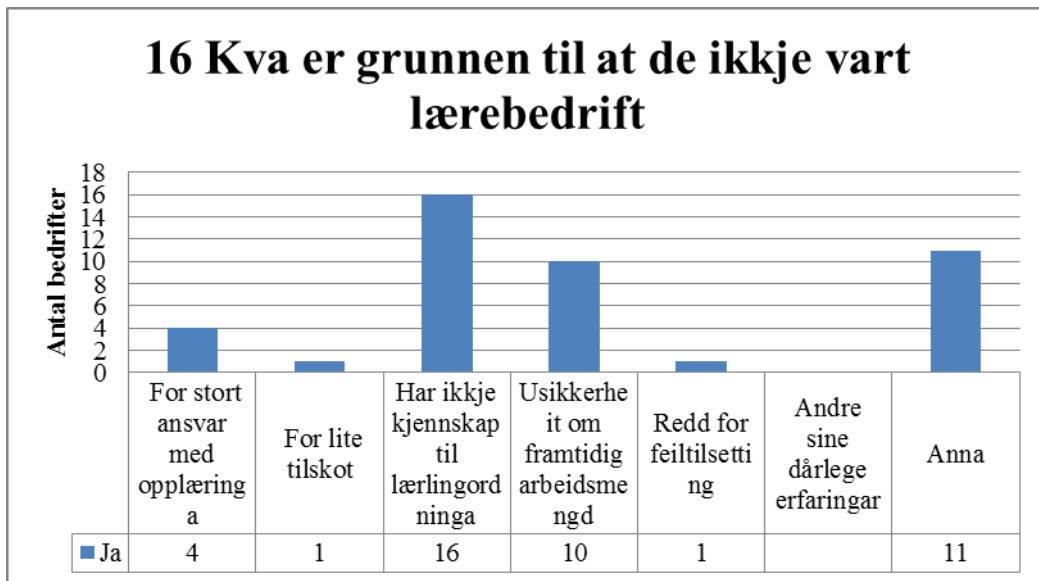
Figur 4.14

Svaret på dette spørsmålet viser at det ikkje er på grunn av erfaringa med utplasserte elevar at bedriftene ikkje er lærebedrifter.



Figur 4.15

Av dei bedriftene me spurde, har nesten 80 % (28 av 36) svart at det ikkje var aktuelt å bli lærebedrift. Når så mange svara at det ikkje er aktuelt å bli lærebedrift, ville me undersøke dette nærare. Me gjorde eit tilfeldig utval frå dei som hadde svart på spørjeundersøkinga, og gjorde personlege intervju med 3 bedrifter.



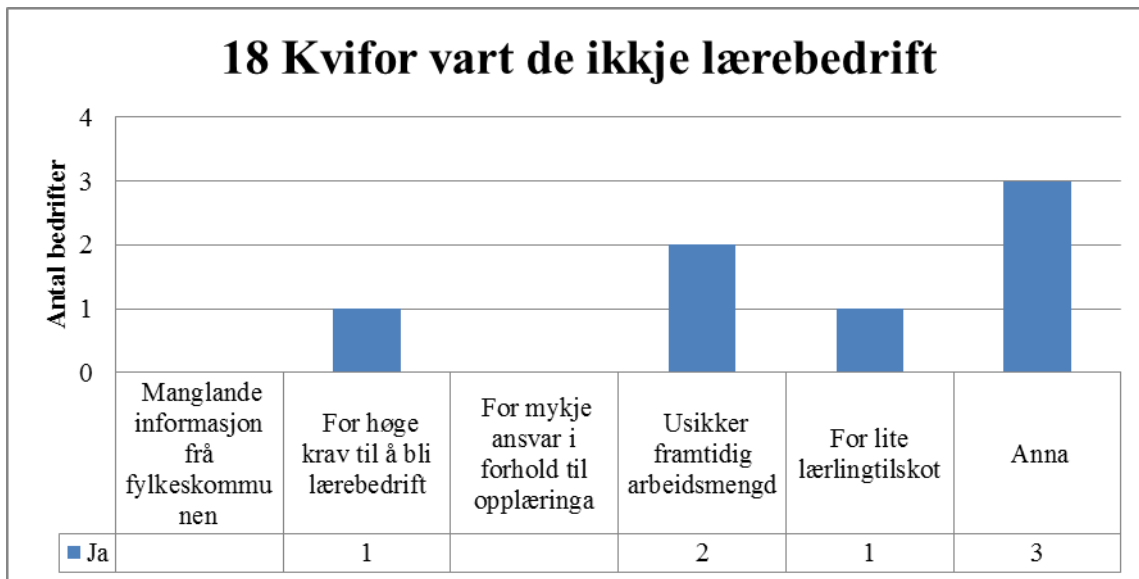
Figur 4.16

Over 37 % (16 av 43) av bedriftene har svart at grunnen til at dei ikkje er lærebedrifter er at dei ikkje har kjennskap til lærlingordninga. 23 % (10 av 43) har svart usikkerheit om framtidig arbeidsmengd, dette skuldast truleg at aktivitetane i bedriftene svingar i takt med konjunkturane. 26 % (11 av 43) har svart anna, det er usikkert kva anna-kategorien inneheld. I djupneintervjuet med bedrift 6 kom det fram at dei har aldersgrense på å jobbe der, dette kan også gjelde fleire bedrifter. Spørsmål 16 er eit fleirvalsspørsmål som tyder at respondenten kan svare fleire alternativ.



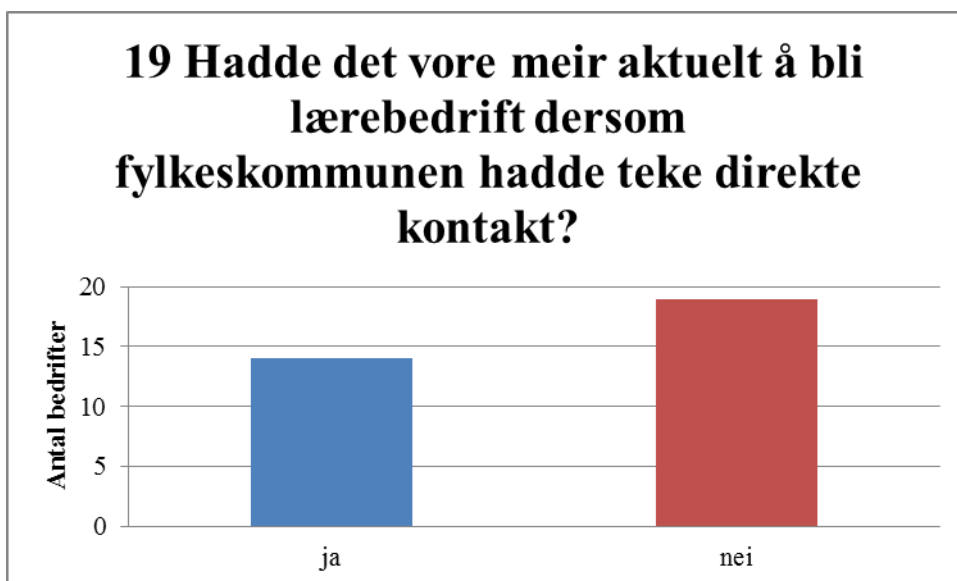
Figur 4.17

På dette spørsmålet har nesten 85 % (33 av 39) av dei spurde svart at dei ikkje har vorte kontakta av fylkeskommunen om å bli lærebedrift.



Figur 4.18

Dette spørsmålet gjekk til dei bedriftene som hadde svart at dei hadde vorte kontakta av fylkeskommunen, men ikkje var vorte lærebedrift. Me fekk 7 svar på dette spørsmålet, der 3 svara anna, 2 svara usikker framtidig arbeidsmengd og 1 svar på kvar av for lite lærlingtilskot og for høge krav til å bli lærebedrift. Dette spørsmålet er eit fleirvals spørsmål som tyder at respondenten kan svare fleire alternativ.



Figur 4.19

Dette spørsmålet gjekk til dei bedriftene som ikkje hadde vorte kontakta av fylkeskommunen om å bli lærebedrift. 58 % (19 av 33) svara at dei ikkje kunne tenkt seg å bli lærebedrift sjølv om dei vart kontakta av fylkeskommunen, medan 42 % (14 av 33) svara at dei kunne tenkt seg å verte lærebedrift dersom dei hadde vorte kontakta av fylkeskommunen. Det er desse 42 % som fylkeskommunen må finne tak i. Ein kan sjå at det er potensiale til å skaffe fleire lærebedrifter dersom ein tek direkte kontakt med bedriftene.



Figur 4.20

Dette spørsmålet gjekk til dei som det hadde vore aktuelt for å bli lærebedrift dersom dei hadde blitt kontakta av fylkeskommunen. Dei fleste ynskte å bli kontakta via mail eller personleg frammmøte frå fylkeskommunen, og nokre ynskte å bli kontakta via telefon. Dette spørsmålet er eit fleirvalsspørsmål som tyder at respondenten kan svare fleire alternativ.

4.10. Krysstabellar

I bachelor-gruppa vår er det 2 av 3 som har eigne erfaringar frå salsfaget. Gruppemedlem 1 har vore tilsett i ei lokal bedrift i Sogndal i fleire år, med erfaring innfor sal og service i tillegg til handverkyrke i den same bedrifta. Gruppemedlem 2 har jobba innan salsfaget i fleire år i tillegg til og å ha vore sjølvstendig næringsdrivande i klesbransjen i Sogndal.

I 2 tabellar har me slått saman kor mange tilsett det er i bedrifter til 2 kategoriar, 1-8 og meir enn 8, dette gjer at me har fått n som ikkje er heiltal i tabell 5.4. og 5.10.

15 Har det nokon gong vore aktuelt å bli lærebedrift?	1 Kor mange år har bedrifta eksistert? (tal år)	
	1-8 år	meir enn 8 år
ja	10,00 %	32 %
nei	90,00 %	68 %
totalt	100% (n=10)	100% (n=28)

Tabell 5.1: Ynske om å bli lærebedrift eller ikkje etter alder på bedrifta.

Ut i frå tabell 5.1 kan ein sjå at bedrifter som er nyetablerte, dei som har eksistert mellom 1 og 8 år, er mest negative til å bli lærebedrift. Det er 90 % som svarar at det ikkje er aktuelt å bli lærebedrift. Tendensen endrar seg litt i bedriftene som har eksistert i meir enn 8 år, men ikkje meir enn 22 % auke i svaret på at det har vore aktuelt å bli lærebedrift. Det er fortsett nesten 70 % som svarar at det ikkje har vore aktuelt å bli lærebedrift. (Det er ein stor prosentdel av bedriftene som har eksistert over 8 år som også svarar at det ikkje er aktuelt å bli lærebedrift.) Dette kan tyde på at etter kvart som ei bedrift har fått fotfeste i marknaden har dei kapasitet til å ta inn lærlingar. I bedrifta gruppemedlem 1 jobba i hadde dei lærling i eit handverksfag; dette var ikkje vellukka og dei var difor ikkje særleg positive til å ta inn lærlingar på nytt. Mitt inntrykk er at det for enkelte bedrifter er lettare å ta all opplæring sjølv. Når bedrifta tek seg av opplæring sjølv vil dei i større grad "forme" medarbeidarane sin til å fungere i både bedriftskultur og arbeidsmetodar.

4 Er de lærebedrift?	1 Kor mange år har bedrifta eksistert? (tal år)	
	1-8 år	meir enn 8 år
ja	8 %	20,00 %
nei	92 %	80,00 %
Totalt	100% (n=12)	100% (n=35)

Tabell 5.2: Lærebedrift eller ikkje etter alder på bedrifta.

I tabell 5.2 ser me at 8 % av nyetablerte bedrifter er lærebedrifter, og at talet lærebedrifter som har eksistert i meir enn 8 år er dobla. Dette kan skuldast at bedrifter som har eksistert over lengre tid har meir erfaring og stabilitet enn bedrifter som ikkje har eksistert så lenge. Ut frå eigen erfaring seier gruppemedlem 2 at usikkerheita ved å starte ei ny bedrift gjer at ein vegrar seg for å ta inn meir arbeidskraft enn høgst nødvendig, og at i oppstartsfasen som vert rekna som 3 år, så legg ein inn ein stor del eigeninnsats. Det krev ein del ekstraarbeid av

innhavaren i opplæringsfasen av tilsette og dette kan vere ei av årsakene til at så få har blitt lærebedrift, sjølv etter 8 år.

17 Har du vorte kontakta av fylkeskommunen om å bli lærebedrift?	1 Kor mange år har bedrifta eksistert? (tal år)	
	1-8 år	meir enn 8 år
ja	9 %	18 %
nei	91 %	82 %
Totalt	100% (n=11)	100% (n=28)

Tabell 5.3: Førespurnad frå fylkeskommunen etter alder på bedrifta.

I tabell 5.3 ser me på kor mange bedrifter fylkeskommunen har kontakta samanlikna med tal år bedriftene har eksistert. Samanliknar me tabell 5.2 og 5.3 ser me ein samanheng i tal bedrifter som er lærebedrifter og kor mange som svarar at dei har vorte kontakta for å bli lærebedrifter. Desse svara er like. Det er eit overveldande fleirtal av bedriftene som ikkje har vorte kontakta av fylkeskommunen. Når ein ser dette i samanheng med at mange bedrifter ikkje kjenner til salsfaget, er det eit stort rekrutteringspotensial i å informere bedriftene betre. Me ser likevel at talet på bedrifter som har vorte kontakta er dobbelt så stor når dei har eksistert i meir enn 8 år. Sannsynet aukar til lenger bedrifta har eksistert. Ein av grupped medlemmane jobba i ei salsbedrift i fire år. Det var ikkje nokon kontakt med fylkeskommunen på den tida.

17Har du vorte kontakta av fylkeskommunen om å bli lærebedrift?	2 Kor mange tilsette er det i bedrifta? (alle tilsette)	
	1-8 tilsette	meir enn 8 tilsette
ja	29 %	11 %
nei	71 %	89 %
Totalt	100% (n=10,5)	100% (n=28,5)

Tabell 5.4: Førespurnad frå fylkeskommunen etter tal tilsette i bedrifta.

Her ser me at det er ein skilnad mellom små og større bedrifter, men me kan ikkje seie heilt klart at det er ein vesentleg skilnad fordi det er eit lite utval. Dersom to bedrifter hadde svart nei i kategorien 1-8 ville dei ha vore like. Svara er overraskande fordi ein skulle tru at fylkeskommunen ville kontakta store bedrifter i større grad enn små for å skaffe lærlingplassar.

15 Har det nokon gong vore aktuelt å bli lærebedrift?	2 Kor mange tilsette er det i bedrifta? (alle tilsette)	
	1-8 tilsette	meir enn 8 tilsette
ja	15 %	44 %
nei	85 %	56 %
Totalt	100% (n=27)	100% (n=9)

Tabell 5.5: Ynskje om å bli lærebedrift eller ikkje etter tal tilsette i bedrifta.

Ut i frå tabell 5.5 kan ein sjå at bedrifter med få tilsette, dei som har mellom 1 og 8 tilsette, er mest negative til å bli lærebedrift. Dette kan vere fordi at når bedrifta har få tilsette, har ein ikkje så god kapasitet til å ta seg av ein lærling som i ei større bedrift.

4 bransjefordeling	9 Har du fått tilbod om instruktørkurs?	
	ja	nei
daglegvarar	0	1
bil/maskin	1	3
Fargehandel/tekstil	1	0
anna	1	0
Optikk/gullsmed	0	1
Totalt	3	5

Tabell 5.6: Tilbod om instruktørkurs etter bransje.

Tabell 5.6 syner kva bransje fylkeskommunen har nådd fram til med instruktørkurs og kva bransjar dei må jobbe meir mot. I bil- og maskinkategorien har bedrifter ofte læringar som mekanikarar, vi er litt usikre på om dei har svart på spørjeskjema med desse i tankane og ikkje lærlingar i salsfaget. Det er naturleg at det i bransjar der det er vanleg med lærlingar, vil vera meir kunnskap om lærlingordninga. Tala viser at det må kommuniserast betre at det er eit opplæringstilbod til bedriftene i regi av fylkeskommunen. Me har fått tilbakemeldingar frå bedrifter igjennom intervju at det er usikkerheit om kva krav det er til opplæring i bedrifta.

4 bransjefordeling	12 Kor fornøgd er du med dei faglege kvalifikasjonane til lærlingen når vedkommande kjem frå skulen?		
	litt fornøgd	både og	svært fornøgd
daglegvarar	0	0	1
bil/maskin	3	0	1
Fargehandel/tekstil	1	0	0
anna	1	0	0
Optikk/gullsmed	0	1	0
Totalt	5	1	2

Tabell 5.7: Vurdering av lærlingane sine faglege kvalifikasjonar etter bransje.

Her har ein eit veldig lite utval, men det kan sjå ut som om kvalifikasjonane til elevane som kjem frå vgs ikkje når opp til forventningane til bedriftene. Her kan grunnen vera at fylkeskommunen ikkje har greidd å kommunisere ut til bedriftene kva forventningar ein kan ha til lærlingen når dei kjem frå skulen.

15 Har det nokon gong vore aktuelt å bli lærebedrift?	13 Har du teke inn elevar frå vgs på utplassering?	
	ja	nei
ja	44 %	5,00 %
nei	56 %	95,00 %
Totalt	100% (n=16)	100% (n=20)

Tabell 5.8: Ynskje om å bli lærebedrift alt etter om ein har teke inn elevar frå vgs eller ikkje.

I tabell 5.8 ser me at bedrifter som har hatt utplasserte elevar frå vgs er meir positive til å bli lærebedrift enn dei som ikkje har erfaring med utplasserte elevar frå vgs. Her ser vi at det er ein stor skilnad mellom dei som har hatt elevar på utplassering og dei som ikkje har hatt det. Dette syner behovet for at bedriftene får ”teste” korleis elevane fungerer i bedrifta. Bedrifter som har hatt elevar på utplassering er meir positive til lærlingar. Her er det ein samanheng mellom utplassering av elevar og bedriftene sin vilje til å ta inn lærlingar. Det er grunn til å tru at dersom dei er nøgde med elevane sitt arbeid i utplasseringsperioden aukar det sannsynet for at bedrifta er positiv til å ta inn lærlingar ved eit seinare tidspunkt. Dette samsvarar med svar me har fått i samband med intervju. Den eine bedrifta svara at dei tok initiativ til å verte lærebedrift for å kunne behalde ein elev etter utplasseringstida.

Gruppemedlem 2, som har vore sjølvstendig næringsdrivande, har hatt fleire former for utplasseringar gjennom åra. Alt frå ein dag i veka i ein 3 månadars periode, til kun ei utplasseringsveke i semesteret. I tillegg til ein person som fekk ei prøveordning i eit år for omskulering. Den siste ordninga fungerte så godt at vedkommande vart fast tilsett. I ettertid ser medlem 2 at hadde dei vorte kontakta av fylkeskommunen om å bli lærebedrift, så hadde desse erfaringane spelt ei positiv rolle.

4 Bransje	15 Har det nokon gong vore aktuelt å bli lærebedrift?	
	ja	nei
daglegvarar	12,50 %	21,43 %
elektro	25,00 %	3,57 %
kle/sko/kosmetikk	0,00 %	17,86 %
bil/maskin	0,00 %	3,57 %
leiker/bokhandel	0,00 %	10,71 %
Fargehandel/tekstil	12,50 %	14,29 %
sport	0,00 %	3,57 %
anna	50,00 %	17,86 %
Optikk/gullsmed	0,00 %	7,14 %
Totalt	100% (n=8)	100% (n=28)

Tabell 5.9: Bransjetilknytning og ynske om å bli lærebedrift.

Det er eit stort fleirtal av bedriftene som ikkje ynskjer å verta lærebedrift. Med nokre unntak er det få bedrifter som ynskjer å verta lærebedrift. Innanfor dei bedriftene som er positive er det fleire i bransjar der det har vore vanleg å ta inn lærlingar i andre delar av drifta, til dømes bil/maskin, fargehandel og elektrobransjen.

6 kvifor vart de lærebedrift?	2 Kor mange tilsette er det i bedrifta? (alle tilsette)	
	1-8 tilsette	meir enn 8 tilsette
Slekt/kjende som ynskte læreplass	18 %	9 %
Behov for arbeidskraft	27 %	22 %
Fylkeskommunen tok kontakt	0,00 %	9 %
Har hatt utplasserte elevar frå VGS	37 %	17 %
Samfunnsansvar	18 %	26 %
Eige initiativ	0,00 %	17 %
Totalt	100% (n=5,5)	100% (n=11,5)

Tabell 5.10: Årsaker til eit ynske om å bli lærebedrift etter storleik på bedrifta.

Når vi kryssar årsaker til å verta lærebedrift med kor mange tilsette det er i bedrifta, ser vi at meir enn 25% av bedriftene med meir enn 8 tilsette har svart at samfunnsansvar er ein viktig grunn til å verta lærebedrift. Den viktigaste grunnen til å bli lærebedrift for små bedrifter er at dei har teke inn elevar på utplassering frå vidaregåande skule. Dette kan tyde på at det er eit stort potensial for å auke talet på lærlingplassar i små bedrifter dersom fylkeskommunen tek kontakt med dei bedriftene som har hatt elevar på utplassering. Sjølv om utvalet er lite viser tala at det er skilnader mellom små og mellom store bedrifter si grunngeving for å ta inn lærlingar.

Me ser ein tendens til det å verte lærebedrift på grunn av slekt og kjende, er størst blant bedriftene med 1-8 tilsette. Ei årsak kan vere at store bedrifter har strengare prosedyrar ved tilsetning enn små bedrifter, og ikkje kan ta familiære omsyn. Til gjengjeld tek større bedrifter inn lærlingar på eige initiativ.

5. Analyse

5.1. Analyse med støtte i organisasjonsteori

Kommunikasjon i organisasjonar og mellom organisasjonar er eit viktig tema. I oppgåva vår er det kommunikasjon mellom organisasjonar som er tema, det vil seie kommunikasjon mellom fylkeskommunen og bedriftene. Det me kan sjå ut frå svara i spørjeundersøkinga, er at bedriftene ikkje har kjennskap til lærlingordninga, dette kan vere ein viktig grunn for at dei ikkje er lærebedrift. Av dei som svara at det ikkje var aktuelt å bli lærebedrift, jamfør figur 4.15, var det 37 % som svara at grunnen var at dei ikkje hadde kjennskap til lærlingordninga, jamfør figur 4.16. Då er informasjon frå fylkeskommunen og ut til bedriftene noko som bør prioriterast. Dersom bedriftene får informasjon om lærlingordninga kan det kanskje vere aktuelt for dei å bli lærebedrift. Fylkeskommunen kan formidle informasjon til bedriftene på fleire måtar.

85 % av respondentane i spørjeundersøkinga har ikkje vorte kontakta av fylkeskommunen om å bli lærebedrift, jamfør figur 4.17. 42 % av dei spurde svara at det er meir aktuelt å bli lærebedrift dersom fylkeskommunen tek direkte kontakt, jamfør figur 4.19. Ein kan sjå av svara me fekk frå spørjeundersøkinga at fleire kan bli lærebedrift dersom fylkeskommunen tek kontakt med bedriftene og informerer om lærlingordninga. Ei overvekt av respondentane ynskjer at kontakten skal skje via e-post eller direkte kontakt.

Når ein sender ut e-post til mange bedrifter, er det viktig å få fram budskapet tydeleg i e-posten. Bedrifter får så store mengder e-post at det kan vere ein fare at meldinga “drukna” i mengda. Ein måte å få fram budskapet på, er først å sende e-post, for deretter å ta direkte kontakt. Då kan ein sjekke om mottakar har oppfatta meldinga som vart sendt. Ved direkte kontakt får ein oppretta ein tovegskommunikasjon slik at ein kan avklare mistydingar med ein gong.

Ut frå svara me fekk frå spørjeundersøkinga, så svara 8 av 36 at det kan vere aktuelt å bli lærebedrift, jamfør figur 4.1. Det er desse bedriftene fylkeskommunen må finne tak i og eventuelt skrive kontrakt med.

5.2. Analyse med støtte i Fafø-rapporten

Er det rett å tilby utdanning i salsfaget då undersøkinga viser at det er liten etterspurnad etter faglærde arbeidskraft i denne yrkesgruppa? (Jamfør figur 4.15). Fylkeskommunen har problem med å skaffe lære plassar, noko som fører til at 2 år på skulen i salsfaget, eit fag som spesialiserer seg mot handelsnæringa, spesielt detaljhandelen, kan vere bortkasta. Ei av årsakene til dette er at behovet for kompetanseutvikling til no har vore dekkja av internopplæring, anten direkte i bedrifta med arbeidserfaring, eller gjennom eksterne samlingar i kjeda som bedrifta tilhøyrer. Dette er dei same funna som me har kome fram til i intervju våre, jamfør 4.7, intervju nummer 5. Bedriftene ser ikkje behov for faglærde fordi kompetanse i salsfaget ikkje synleggjer auka verdiskaping, jamfør Fafø-rapporten. Ei anna viktig årsak som kom fram i djupneintervju med bedrift 2, jamfør 4.4, er at behovet for arbeidskraft er ein synkende trend. Dette kan me sjå i enkelte bransjar der risikoen for feiltilsetjing er for stor. Detaljhandelen har fått stor konkurranse i netthandelen som ikkje har same behov for servicekompetanse og produktkunnskap. Ynskjer kundane opplysningar om produktet, lyt dei sjølve lese seg til dette. Tilgangen på bøker, cd-ar og andre småartiklar på

nett skapar ei usikker konkurranseflate for detaljhandelen som ynskjer å oppretthalda ein fast utsalsstad. Skal dei då i tillegg ta inn ein lærling i 2 år, så kan det faktisk verte ein trussel for bedrifta sin eksistens. Derfor er det lettare å ivareta dagens tilsettingsordning med internopplæring som ikkje har ei fast tidsramme. Samanlikna med andre yrkesfag, som har tradisjon for å ta inn lærlingar, kan det tyde på at tenesteytande næringer har like lang tradisjon for det å drive med internopplæring. På ein måte kan ein samanlikne desse oppdagingane; det at ein ufaglært får opplæring i bedrifta vert mykje det same som å vere lærling. (Internopplæring = lærling). Resultatet av undersøkinga til Fafo tyder på at arbeidsoppgåvene innanfor salsfaget er lite kompetansekravende og kan utførast utan eit høgt utdanningsnivå. Dette fører og til at lønnsnivået kan haldast lågt fordi bedriftene lett kan erstatte arbeidstakarane og ein del av arbeidet vert utført av ungdom som jobbar deltid og kveldstid i tillegg til studiar, jamfør 4.7, intervju nummer 5. Dei som vert verande i bedriftene har mogelegheit for å stige i gradene i takt med arbeidserfaringane dei får, jamfør 4.8, intervju nummer 6. Når ei tenesteytande bedrift skal tilsette nye arbeidstakarar, så er det kvalifikasjonar som denne personen allereie innehar og ikkje som er tillært dei ofte ser etter. Personlegheit, ytelse og innsats er ein del av dette.

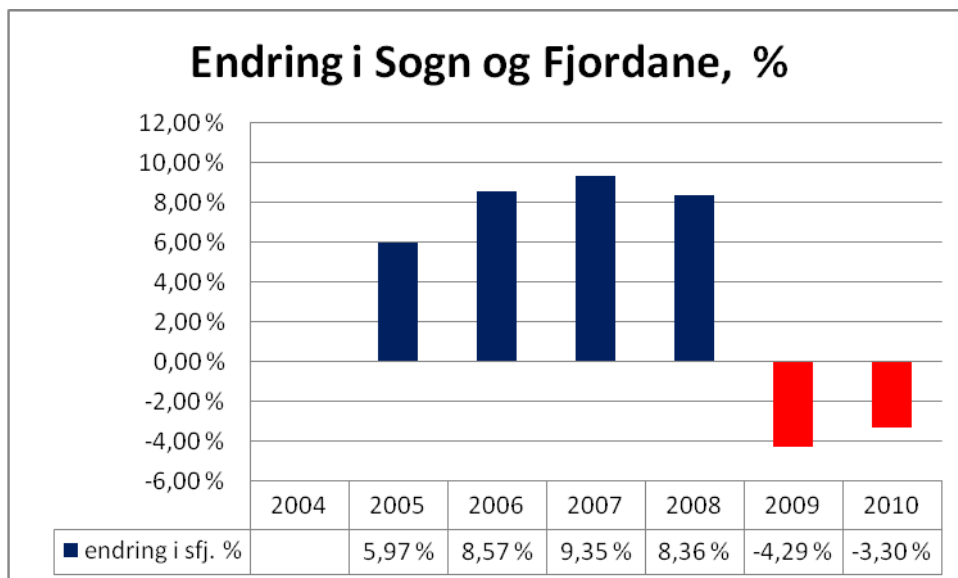
Styrken og mulighetene med internopplæring er at dei får lært opp personalet akkurat slik dei ynskjer og til lågare kostnad. Svakheita på lengre sikt kan vere at dei som ikkje har fagbrev ikkje kan vise til stabilitet. Det er ein fordel at dei faglærde kan dokumentere lite fråvær frå skule og lærlingtid. Trusselen kan vere at konkurrerande bedrifter som tek inn faglært arbeidskraft får eit meir kompetent og balansert personale.

5.3. Analyse med støtte i makroteori

Det er uklart om det er ein samanheng mellom inntak av lærlingar og kvar ein er i ein konjunktur. Me ser likevel på dette fordi me har fått tilbakemeldingar i forbindelse med intervju, at fleire bedrifter ikkje ynskjer å ta inn lærlingar så lenge den framtidige arbeidsmengda er usikker. Dette kan vera fordi lærlingar stiller sterkare enn fast tilsette dersom bedrifta må permittere eller seia opp tilsette. Konsumnedgangen ser ut til å ha vore meir driven av usikkerheit hjå folk flest enn av ein stor nedgang i økonomien. Varekonsumet var tilbake på same nivå etter ca. 1 år. Ein grunn til nedgangen i konsum er at når framtida er usikker sparar ein meir, når utsiktene er lysare brukar ein meir¹⁹. Dette fører til at når kriser oppstår (uansett av kva grunn), vert dei forsterka av at pengane ikkje sirkulerer i same tempo, noko som fører til ei nedkjøling av økonomien. Dei bedriftene me intervju, er alle innan varehandelen. Dette gjer at dei merkar tidleg svingingar i økonomien.

Det er grunn til å tru at det i ein nedgangskonjunktur vil vera vanskelegare å få læreplass enn dersom det er oppgangskonjunktur. Sjølv om det er ein viss samanheng, vil det likevel ikkje vera sikkert at talet på læreplassar aukar når økonomien går godt.

¹⁹ Moderne makroøkonomi av Erling Steigum, 1. utgave Gyldendal norsk forlag as. 2004(2007) kap. 7



Figur 5.1: Tal frå SSB. Prosentvis endring i tal på lærlingar i Sogn og Fjordane.

Ut frå tala ser vi at det er ei markert endring i veksten på talet lærlingar i perioden 2007 til 2010. Frå 2009 er det ein nedgang i talet på lærlingar i Sogn og Fjordane. Dette kan sjåast på i samanheng med dei andre konjunkturvariablane. Når ein ser på grafane i denne oppgåva, er det ein tydeleg likskap; det tyder på at det er ein samanheng mellom konjunkturrørsler og tilgangen på lære plassar. Grafane vi har funne, er ganske eintydige, men med eit vist etterslep for enkelte variablar.

Ut frå dei intervju me har utført, er det fleire grunnar til at fagbrev i salsfaget ikkje er velkjent. Det er ein god del av dei som svara på undersøkinga som ikkje hadde høyrte om fagbrevet i det heile. Ein annan grunn er at dei som har fagbrevet har krav på høgare løn og dei konkurrerer med ufaglærte. Fleire har òg svara at usikkerheit om framtidig arbeidsmengd er ein grunn til ikkje å ta inn lærlingar. Denne usikkerheita er heilt klart knytt til konjunkturrørslene, fleire sa at dei kunne tenkje seg å ta inn lærlingar når dei fekk ein ny vekst i omsetninga. Fordi varekonsumet er så følsamt for endringar i konjunkturane, vil det vera naturleg at dei er forsiktige med å ta inn lærlingar dersom dei ikkje er relativt sikre på at dei har arbeid både til sine faste tilsette og til lærlingane. Fleire bedrifter har i spørjeskjema svart at framtidig arbeidsmengd er ein vesentleg faktor for at dei ikkje tek inn lærlingar, sjå tabell 4.16. Dette er eit heilt klart uttrykk for usikkerheit rundt den økonomiske stoda i samfunnet. Me trur at dersom me hadde spurt dei same spørsmåla eit par år tidlegare, då den økonomiske situasjonen var annleis, ville vi fått andre svar. Økonomisk nedgang aukar bevisstheita til bedriftene rundt kostnader ved drifta. Dette trur vi gjeld særskild i salsbedrifter, fordi dei opplever store svingingar ved konjunkturedgang.

5.4. Analyse av djupneintervjua

Dei 3 siste intervju viser at 2 av 3 er positive til lærlingordninga. Klesbransjen, detaljhandel og skobransjen er det området faget sal og service treffer best. Det trengst ikkje spesialkompetanse innanfor desse områda. Likevel kjem det fram at behovet ikkje er stort, då dei aller fleste bedriftene tilbyr internopplæring retta spesielt mot deira bransje, og ansvaret ligg hjå hovudkontoret i kjedene med overordna avgjerder som vareutval, kalkylar og oppbygging av butikkane. Butikksjefane og dei tilsette har ikkje det økonomiske ansvaret.

Dette fører til at fagbrevet vert skapt på eit svært avgrensa område med lite fleksibilitet for tilsetning i andre bedrifter. Sjølv om lønnskilnaden viser seg å vere liten, kan det likevel vere grunn til å tenkje at kjedene på landsbasis føretrakkjer billigare arbeidskraft sidan dei må lære dei opp internt likevel. Det kan vere vanskeleg å dokumentere meirsal/-verdi for dei som ynskjer å ta fagbrev. Intervjua fortel vidare dei same tendensane som me har funne tidlegare i fleire djupneintervju og spørjeskjema: Det at dei ikkje veit om lærlingordninga og manglar relevant informasjon.

6. Konklusjon

6.1. I kva grad har me svart på problemstillinga?

Me har i oppgåva sett på kva som kan gjerast for at fleire bedrifter skal bli lærebedrifter i salsfaget. Det me har funne ut etter intervju og spørjeundersøkinga, er at fylkeskommunen må kontakte bedriftene og gi informasjon om kva det vil seie å vere lærebedrift. Det me har funne ut i intervju og spørjeundersøkinga, er at bedriftene etterspør informasjon frå fylkeskommunen om lærlingordninga. Flesteparten av respondentane har ikkje vorte kontakta av fylkeskommunen verken for å få informasjon om lærlingordninga eller med førespurnad om å bli lærebedrift. Sjølv om fylkeskommunen tek kontakt med bedriftene, er dette ikkje ein garanti for å få rekruttert fleire lærebedrifter. Ei av årsakene kan vere at behovet for faglært arbeidskraft i denne sektoren ikkje er så stort. Gjennom intervju har me fått tilbakemelding på at dei treng meir spesialkompetanse i dei aktuelle bransjane, noko dei ikkje får i skulesamanheng. Dei to åra på skule gir generelle kompetanse innan sal, marknadsføring, innkjøp og økonomi. I dei store kjedene får ikkje lærlingen nytta utdanninga si, då marknadsføring, innkjøp og økonomi vert handtert frå hovudkontoret. Dei små spesialbutikkane treng spesialkompetanse innan deira fagfelt og salsdelen får dei intern opplæring på.

Eit viktig funn i undersøkinga er at dei bedriftene som har teke inn elevar på utplassering er meir positive til å ta inn lærlingar i ettertid, viser til tabell 5.8. Difor er det viktig at samarbeid mellom skulane og fylkeskommunen fungerer godt på dette feltet.

Konklusjonen vår vert støtta av Fafo-rapporten, Fagopplæring på nye felt, der dei skriv at det på 60-talet vart oppretta ei linje for blant anna butikkfag. Det var ikkje liv laga for denne linja i arbeidslivet, og linja vart lagt ned allereie på 70- talet.

6.2. Forslag til vidare forskning

Dersom me hadde hatt lengre tid til rådighet, ville me ha undersøkt om sal- og servicelinja er liv laga med den hensikt å ta fagbrev i salsfaget, eller om linja burde ha vorte utvida til 3-årig vidaregåande utdanning.

Litteraturliste:

Bøker:

Jacobsen, D. I. og Thorsvik, J. (2007) - *Hvordan organisasjoner fungerer* – Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS

Steigum, E. (2007) - *Moderne makroøkonomi* - Gyldendal Norsk Forlag AS

Gripsrud, G., Olsson, U. H. og Silkoset, R. (2010) *Metode og dataanalyse* – Høyskoleforlaget

Nettsider:

http://utdanningsdirektoratet.no/Artikler/_Tilskuddsordninger/Forelopige-satser-2011---tilskudd-til-bedrifter-som-tar-inn-larlinger-og-larekandidater/ (26.01.2011)

[http://www.sfj.no/cmssff/cmsspublish.nsf/\\$all/F735189E4D225D35C1257234006C1445?OpenDocument](http://www.sfj.no/cmssff/cmsspublish.nsf/$all/F735189E4D225D35C1257234006C1445?OpenDocument) (03.02.2011)

http://www.vilbli.no/4daction/WA_Artikkel/012837?ASP=35636122&Ran=56546&Niva=V&Return=WA_Artikkel&TP=03-02-11&Artikkel=012837&Area=0&Expand=1 (03.02.2011)

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/nouer/2008/nou-2008-18.html?id=531933>
(24.02.2011)

http://vilbli.no/4daction/WA_Kursbeskrivelser?ASP=35818085&Ran=58789&Niva=V&Return=WA_KURSBESKRIVELSER&TP=02-03-11&Kurs=V.SSSSA1----_V.SSSSS2----
(02.03.2011)

<http://no.wikipedia.org/wiki/Kommunikasjon> (26.04.2011)

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/nouer/2008/nou-2008-18.html?id=531933>
(24.02.2011)

<http://skoleporten.utdanningsdirektoratet.no/rapportvisning.aspx?enhetsid=00&vurderingsomrade=9dc79116-d03e-42d2-9d9e-bb75a5a01158&underomrade=95d9dc7c-2c01-4989-9895-382701330454&skoletype=1&trinn=0&periode=2004-2009&orgAggr=A&diagramtype=tabell&fordeling=2&artikkelvisning=False#rapport>
(18.04.2011)

<http://www.hsh-org.no/om-hsh> (26.04.2011)

Rapportar og notat:

Rundskriv F-21-95 frå Det Kongelige Kirke,- utdannings- og forskningsdepartement

Hagen, A., Nadim, M. og Nyen T. (2010) – *Fagopplæring på nye felt* – Fafo-rapport 200:12

NOU 2008:18 – *Fagopplæring for framtida* – Departementenes servicesenter

Informasjonsforvaltning - Oslo 2008

Vedlegg:

Spørjeundersøking

1) * **Spørsmål nr. 1** Kor mange år har bedrifta eksistert? (tal år)

Velg et alternativ

2) * **Spørsmål nr. 2** Kor mange tilsette er det i bedrfta? (alle tilsette)

Velg et alternativ

3) * **Spørsmål nr. 3** Kva bransje tilhøyrer bedrifta?

Velg et alternativ

4) * **Spørsmål nr. 4** Er bedrifta lærebedrift?

Velg et alternativ



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Spørsmål nr. 4 Er bedrifta lærebedrift? - Ja

5) * **Spørsmål nr. 5** Kor mange lærlingar har du hatt siste 10 åra?

Velg et alternativ

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Spørsmål nr. 4 Er bedrifta lærebedrift? - Ja

6) * **Spørsmål nr. 6** Kva var årsaka til at de vart lærebedrift?
(Kan krysse for fleire alternativ)

Eige initiativ

Slekt/kjende som ynskte læreplas

- Behov for arbeidskraft
- Fylkeskommunen tok kontakt
- Har hatt utplasserte elever frå vgs
- Samfunnsansvar
- Anna

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Spørsmål nr. 4 Er bedrifta lærebedrift? - Ja

7) * Spørsmål nr. 7 Er du nøgd med oppfyljinga frå fylkeskommunen?

- 1 ikkje nøgd 2 3 4 5 svært nøgd

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Spørsmål nr. 4 Er bedrifta lærebedrift? - Ja

8) Spørsmål nr. 8 Kva kunne vore annleis?

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Spørsmål nr. 4 Er bedrifta lærebedrift? - Ja

9) * Spørsmål nr. 9 Har du fått tilbod om instruktørkurs?

Velg et alternativ



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Spørsmål nr. 9 Har du fått tilbud om instruktørkurs? - Ja

10) * Spørsmål nr. 10 Hadde du utbytte av kurset?

1 svært lite 2 3 4 5 svært mykje

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Spørsmål nr. 9 Har du fått tilbud om instruktørkurs? - Nei

11) * Spørsmål nr. 11 Kunne du tenkt å delteke på kurs?

Velg et alternativ

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Spørsmål nr. 4 Er bedrifta lærebedrift? - Ja

12) * Spørsmål nr. 12 Kor fornøgd er du med dei faglege kvalifikasjonane til lærlingen når vedkommande kjem frå skulen?

Velg et alternativ



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Spørsmål nr. 4 Er bedrifta lærebedrift? - Nei

13) * Spørsmål nr. 13 Har du teke inn elevar frå vgs på utplassering?

Velg et alternativ



Denne informasjonen vises kun

i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Spørsmål nr. 13 Har du teke inn elevar frå vgs på utplassering? - Ja

14) * Spørsmål nr. 14 Har erfaringa med utplasserte elevar ført til at du ikkje ynskjer å bli lærebedrift?

Velg et alternativ

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Spørsmål nr. 4 Er bedrifta lærebedrift? - Nei

15) * Spørsmål nr. 15 Har det nokon gong vore aktuelt å bli lærebedrift?

Velg et alternativ



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Spørsmål nr. 15 Har det nokon gong vore aktuelt å bli lærebedrift? - Nei

16) Spørsmål nr. 16 Er det på grunn av nokon av desse alternativa? (Kan krysse for fleire alternativ)

- For stort ansvar med opplæringa
- For lite tilskot
- Har ikkje kjennskap til lærlingordninga
- Usikkerheit om framtidig arbeidsmengd
- Redd for feiltilsetting
- Andre sine dårlege erfaringar
- Anna

Denne informasjonen vises kun

i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Spørsmål nr. 4 Er bedrifta lærebedrift? - Nei

17) * Spørsmål nr. 17 Har du vorte kontakta av fylkeskommunen om å bli lærebedrift?

Velg et alternativ



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Spørsmål nr. 17 Har du vorte kontakta av fylkeskommunen om å bli lærebedrift? - Ja

18) * Spørsmål nr. 18 Kvifor vart de ikkje lærebedrift? (Kan krysse for fleire alternativ)

- Manglande informasjon frå fylkeskommunen
- For høge krav til å bli lærebedrift
- For mykje ansvar i forhold til opplæringa
- Usikker framtidig arbeidsmengd
- For lite lærlingtilskot
- Anna

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Spørsmål nr. 17 Har du vorte kontakta av fylkeskommunen om å bli lærebedrift? - Nei

19) * Spørsmål nr. 19 Hadde det vore meir aktuelt å bil lærebedrift dersom fylkeskommunen hadde teke direkte kontakt?

Velg et alternativ



Denne informasjonen vises kun

i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Spørsmål nr. 19 Hadde det vore meir aktuelt å bil lærebedrift dersom fylkeskommunen hadde teke direkte kontakt? - Ja

20) * Spørsmål nr. 20 På kva måte ville de bli kontakta på? (Kan krysse for fleire alternativ)

- Brev
- Telefon
- Mail
- Personleg oppmøte frå fylkeskommune

© Copyright www.questback.com. All Rights Reserved.

Intervju (bedrifter som har lærlingar)

Informere om bakgrunn for intervjuet.

- Bacheloroppgåve, 3 studentar
- Forklare kva bacheloroppgåva går ut på og evt. fortelje litt om kvifor me har valt dette emnet. (Mediaoppslag i haust, relevant for ”våre” ungdommar)
- Inngå ein kontrakt som informerer om det me treng tilgang på: samtykkeerklæring, lydintervju.
- Spør om vedkommande har spørsmål.

Spørsmål:

Bakgrunn

- Når vart firma etablert?
- Kor mange tilsette er det i firmaet?
- Kor mange lærlingar har de no? Kor mange har de hatt?
- Kva kompetanse har fagleg leiar/instruktor? Mesterbrev, fagbrev, anna relevant
- Er det ein person som har hovudansvaret for å lære opp lærlingen?

- Har nokon i bedrifta vore på instruktørkurs?
 1. Var dette nyttig?
 2. Kvifor har de ikkje vore på kurset?
 3. Har fylke oppmoda til kurset?

- Kva er motivasjonen for å ta inn lærlingar.
 1. Økonomi, fordeler/ulemper – svarar seg
 2. Samfunnsansvar
 3. Ekspandere
 4. Behalde lærlingen etter endt læretid
 5. Kva er motivasjon for å ta inn lærlingar?

Intervju (bedrifter som ikkje har lærlingar)

Informere om bakgrunn for intervjuet.

- Bacheloroppgåve, 3 studentar
- Forklare kva bacheloroppgåva går ut på og evt. fortelje litt om kvifor me har valt dette emnet. (Mediaoppslag i haust, relevant for "våre" ungdommar)
- Inngå ei kontrakt som informerar om det me treng tilgang på: samtykkeerklæring, lydintervju..
- Spør om vedkommande har spørsmål.

Spørsmål:

Bakgrunn

- Når vart firma etablert?
- Kor mange tilsette er det i firmaet?

- Har de nokon gong vore kontakta av opplæringskontoret hjå fylkeskommunen med spørsmål om å vere lærebedrift?

VED NEI!

- Hadde det vore lettare å vurdere å bli lærebedrift dersom fylkeskommunen hadde teke kontakt med informasjon om lærlingordninga?

- Har du teke inn elevar som er utplassert frå skulen?

- No har eg nokre spørsmål om kvifor er de ikkje lærebedrift.
 1. Tykkjer du at krava til å vere lærebedrift er for høge?
 2. Økonomi, kostnad - tilskot
 3. Ansvar
 4. Ekspandere
 5. Framtidig arbeidsmengd
 6. Redd for kvalitet på arbeidet til lærlingen

Oppsummering.

- Er det noko du vil leggje til?

Er det greitt at me tek kontakt dersom me har fleire spørsmål?

Takkar høfleg for at dei vil bruke av tida si på oss☺