



Foto: Cermaq

# «Det er mange veier til Rom ...»

## Evaluering av Steigenmodellen – en opplæringsmodell for yrkesfag

Karin Marie Antonsen  
Merete Kvamme Fabritius  
Therese Marie Andrews

NF rapport nr.: 7/2022



NORLANDSFORSKNING  
NORDLAND RESEARCH INSTITUTE



NORLANDSFORSKNING  
NORLAND RESEARCH INSTITUTE

# «Det er mange veier til Rom ...»

## Evaluering av Steigenmodellen – en opplæringsmodell for yrkesfag

11.03.2022

Karin Marie Antonsen, Merete  
Kvamme Fabritius og Therese  
Marie Andrews

NF rapport nr: 7/2022

ISBN: 978-82-7321-843-3 (trykt)

ISBN: 978-82-7321-849-0 (digital)

ISSN: 0805-4460



NORDLANDSFORSKNING  
NORDLAND RESEARCH INSTITUTE

## RAPPORT

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>TITTEL:</b><br>«Det er mange veier til Rom ...»<br>Evaluering av Steigenmodellen – en<br>opplæringsmodell for yrkesfag  | <b>OFF.TILGJENGELIG:</b><br>Ja  | <b>NF-RAPPORT NR:</b><br>7/2022           |
| <b>FORFATTER(E):</b><br>Karin Marie Antonsen, Merete Kvamme Fabritius<br>og Therese Marie Andrews  | <b>PROSJEKTANSVARLIG (SIGN):</b><br>Karin Marie Antonsen  | <b>FORSKNINGSLEDER:</b><br>Trond Bliksvær |
| <b>PROSJEKT:</b><br>Evaluering av Steigenmodellen  | <b>OPPDRAGSGIVER:</b><br>Nordland fylkeskommune, avdeling for<br>utdanning og kompetanse, seksjon fag- og<br>yrkesopplæring<br><b>OPPDRAGSGIVERS REFERANSE:</b><br>Torild Nilsen / Tone Sundsfjord/ |   |
| <b>SAMMENDRAG:</b><br>Rapporten bygger på en evaluering av<br>Steigenmodellen som er en 0-4 opplæringsmodell<br>hvor lærlingene tegner lærekontrakt med<br>opplæringsbedrift i fire år og hvor opplæring i<br>programfagene skjer i bedrift. | <b>EMNEORD:</b><br>Videregående opplæring, yrkesfaglig<br>opplæring, 0-4-modell, Steigenmodellen<br><b>KEYWORDS:</b>  |   |
|  | <b>ANTALL SIDER:</b><br>71  |   |



# FORORD

Denne rapporten oppsummerer evaluering av eksisterende modell for alternativ opplæring i Steigen – kalt Steigenmodellen. Evalueringen er utført på oppdrag fra Nordland fylkeskommune, avdeling for utdanning og kompetanse, seksjon fag- og yrkesopplæring. Evalueringen skal inngå som del av sak om alternative opplæringsmodeller som skal behandles av Nordland fylkesting våren 2022.

Rapporten er basert på datamateriale fra to digitale spørreskjemaundersøkelser, intervjuer og dokumentanalyser.

Evalueringen er gjennomført i perioden 15. desember 2021– 11. mars 2022.

Nordlandsforskning takker Nordland fylkeskommune, avdeling for utdanning og kompetanse, seksjon fag- og yrkesopplæring, for oppdraget og for godt samarbeid.

Vi vil også benytte anledningen til å takke alle som har bidratt med data gjennom å delta i intervju og besvare spørreskjemaundersøkelsen; tidligere og nåværende lærlinger under Steigenmodellen, opplæringsbedrifter, opplæringskontorer, representanter fra Knut Hamsun videregående skole og fra kommunene.

Svolvær og Bodø 11.03.2022

Forfatterne

I den opprinnelige rapporten kom vi i skade for å skrive at andelen av lærlinger som hadde fullført og bestått fagprøven på de fire første kullene i Steigen-modellen (2014/2015 – 2017/2018) var 79 prosent (s. 17, kap. 3.1). Den riktige prosenten skal være 65 prosent. Denne feilen er rettet opp i ny versjon av rapporten. Feilen ble også gjentatt på side 66 (kap. 9.4.1), og er rettet opp også der. Antallet som hadde fullført og bestått, som også var oppgitt i den opprinnelige rapporten sammen med prosent (22 av 34 lærlinger) stemmer.

Vi beklager at denne feilen ikke ble fanget opp gjennom kvalitetssikring.

Det kan også føyes til at bruken av prosent i dette tilfellet var lite hensiktsmessig, fordi antall lærlinger i utgangspunktet var lavt og endringer i antall får prosentvis høyt utslag. Følgelig kan det være uheldig å sammenligne gjennomføringsgraden i Steigenmodellen med gjennomføringsgraden i hele fylket samlet.

Karin Marie Antonsen  
Svolvær 31.01.2024

# INNHold

|  |           |
|--|-----------|
| <b>FORORD</b> .....  | <b>1</b>  |
| <b>INNHold</b> .....   | <b>2</b>  |
| <b>FIGURER</b> .....   | <b>4</b>  |
| <b>TABELLER</b> .....  | <b>4</b>  |
| <b>SAMMENDRAG</b> .....  | <b>6</b>  |
| <b>1 INNLEDNING</b> .....  | <b>8</b>  |
| 1.1 BAKGRUNN OG UTGANGSPUNKT FOR STEIGENMODELLEN .....   | 8         |
| 1.1.1 <i>Videregående opplæring i Nordland</i> .....   | 8         |
| 1.1.2 <i>Fra LOSA til Steigenmodellen</i> .....  | 9         |
| 1.1.3 <i>Organisering av Steigenmodellen</i> .....   | 10        |
| 1.1.4 <i>Knut Hamsun videregående skole (KHVGS)</i> .....  | 11        |
| 1.2 PROBLEMSTILLINGER FOR EVALUERINGEN .....   | 12        |
| <b>2 DATAMATERIALE OG METODISK TILNÆRMING</b> .....  | <b>13</b> |
| 2.1 VALG AV EVALUERINGSDESIGN .....  | 13        |
| 2.2 DATA FRA REGISTRE OG DOKUMENTER .....  | 13        |
| 2.3 SPØRRESKJEMAUNDERSØKELSER .....  | 13        |
| 2.3.1 <i>Undersøkelse 1: Nåværende og tidligere lærlinger</i> .....                                  | 13        |
| 2.3.2 <i>Undersøkelse 2: Bedrifter og kommunale virksomheter</i> .....                               | 14        |
| 2.4 KVALITATIVE INTERVJUER .....   | 14        |
| 2.5 ANALYSER AV DATAMATERIALET .....   | 15        |
| 2.6 FORSKNINGSETISKE HENSYN .....  | 15        |
| <b>3 STEIGENMODELLEN: OMFANG, DELTAKERE OG GJENNOMFØRING</b> .....                                   | <b>16</b> |
| 3.1 ANTALL LÆRLINGER TOTALT, FAGOMRÅDER OG KJØNNSFORDELING .....                                     | 16        |
| 3.2 OPPLÆRINGSBEDRIFTER SOM HAR OG HAR HATT LÆRLINGER UNDER STEIGENMODELLEN .....                    | 17        |
| 3.3 OPPLÆRINGSBEDRIFTER SOM HAR DELTATT I UNDERSØKELSEN .....  | 17        |
| 3.4 LÆRLINGER SOM HAR DELTATT I UNDERSØKELSEN .....  | 21        |
| 3.4.1 <i>Kjønn og alder</i> .....  | 21        |
| 3.4.2 <i>Tidligere og nåværende bosted</i> .....   | 22        |
| 3.4.3 <i>Fordeling etter kull, lærested og programområde</i> .....                                   | 23        |
| <b>4 REKRUTTERING AV LÆRLINGER TIL STEIGENMODELLEN</b> .....   | <b>26</b> |
| 4.1 INFORMASJON OM OG MOTIVASJON FOR Å VELGE STEIGENMODELLEN OG OM KONTRAKTINNGÅELSE .....           | 26        |
| 4.2 OPPLÆRINGSBEDRIFTENE OM REKRUTTERING AV LÆRLINGER .....  | 28        |
| 4.3 KHVGS OM REKRUTTERING AV LÆRLINGER OG OPPLÆRINGSBEDRIFTER .....                                  | 28        |
| 4.4 KOMMUNALE LEDERE OM REKRUTTERING AV LÆRLINGER .....  | 29        |
| 4.5 OPPLÆRINGSKONTORENE OM REKRUTTERING .....  | 30        |
| <b>5 ORGANISERING OG SAMARBEID</b> .....   | <b>31</b> |
| 5.1 VURDERINGER AV ORGANISERINGEN .....  | 31        |
| 5.2 VURDERINGER AV SAMARBEID OM STEIGENMODELLEN .....  | 33        |
| <b>6 LÆRINGSUTBYTTE, LÆRINGSMILJØ, OPPFØLGING OG AVBRUDD</b> .....                                   | <b>35</b> |
| 6.1 KHVGS OM KVALITET PÅ OPPLÆRING OG LÆRINGSUTBYTTE .....   | 35        |
| 6.2 OPPLÆRINGSKONTORENE OG FYLKESKOMMUNEN OM KVALITET PÅ OPPLÆRING OG LÆRINGSUTBYTTE I BEDRIFT ..... | 36        |
| 6.3 BEDRIFTENES EGEN VURDERING AV KVALITET PÅ OPPLÆRINGEN I PROGRAMFAG .....                         | 37        |
| 6.4 TIDLIG SOSIALISERING INN I ARBEIDSLIVETS SPILLEREGLER .....                                      | 38        |
| 6.5 LÆRLINGENE OM LÆRINGSUTBYTTE I PROGRAMFAG OG FELLESFAG .....                                     | 39        |
| 6.6 LÆRINGSMILJØ OG OPPFØLGING .....   | 41        |
| 6.6.1 <i>Opplæringskontorene om oppfølging av lærlingene</i> .....                                   | 41        |
| 6.6.2 <i>Opplæringsbedriftene om oppfølging av lærlingene</i> .....                                  | 42        |
| 6.6.3 <i>Lærlingenes vurdering av læringsmiljø</i> .....   | 43        |
| 6.6.4 <i>Lærlingenes vurderinger av oppfølging gjennom læretiden</i> .....                           | 43        |
| 6.7 AVBRUDD OG OMVALG .....  | 45        |

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| 6.7.1    | <i>Tidligere og nåværende lærlinger om avbrudd og omvalg</i> .....   | 45        |
| 6.7.2    | <i>Opplæringsbedriftene om omfang og årsaker til avbrudd og omvalg</i> .....   | 47        |
| 6.7.3    | <i>KHVGS og opplæringskontorene om omfang av og årsaker til avbrudd</i> .....  | 48        |
| <b>7</b> | <b>STEIGENMODELLENS BETYDNING FOR REKRUTTERING OG BOSETTING</b> .....  | <b>49</b> |
| 7.1      | REKRUTTERING AV KOMPETENT ARBEIDSKRAFT TIL NÆRINGS- OG ARBEIDSLIVET .....  | 49        |
| 7.2      | «... DRIT I Å FLYTT ALT TIL BODØ!»: LÆRLINGENE OM BETYDNINGEN AV STEIGENMODELLEN FOR VALG AV VIDeregående<br>OPPLÆRING .....         | 50        |
| 7.3      | STEIGENMODELLENS BETYDNING FOR VALG AV BOSTED OG BEFOLKNINGSUTVIKLING .....  | 51        |
| 7.3.1    | <i>Lærlingene om tidligere og nåværende bosted</i> .....   | 51        |
| 7.3.2    | <i>Aktørene om Steigenmodellens betydning for å motvirke fraflytting</i> .....   | 52        |
| <b>8</b> | <b>UTFORDRINGER MED STEIGENMODELLEN</b> .....  | <b>54</b> |
| 8.1      | LÆRLINGENES ALDER .....  | 54        |
| 8.2      | UTFORDRINGER MED FAGLIG OPPFØLGING .....   | 56        |
| 8.3      | TURNUSARBEID OG FLEKSIBILITET (FELLESFAGENE) .....   | 56        |
| 8.4      | VANSKELIGERE ETTER FAGFORNYELSEN (FELLESFAGENE) .....  | 57        |
| 8.5      | UTFORDRINGER VED OMVALG ELLER SYKDOM I LØPET AV LÆRETIDEN .....  | 57        |
| 8.6      | FINANSIERING OG INNRETNING PÅ ELEV- OG LÆRLINGETJENESTEN .....   | 58        |
| 8.7      | FINANSIERING OG REKRUTTERING TIL ULIKE FAG .....   | 58        |
| 8.8      | ANDRE UTFORDRINGER .....   | 59        |
| 8.9      | AKTØRENE OM FREMTIDEN OG FORBEDRINGSPOTENSIAL FOR STEIGENMODELLEN .....  | 59        |
| <b>9</b> | <b>OPPSUMMERING OG KONKLUSJON</b> .....  | <b>62</b> |
| 9.1      | INNLEDNING .....   | 62        |
| 9.2      | HVOR MANGE AV LÆRLINGENE I STEIGENMODELLEN ARBEIDER I STEIGEN ETTER ENDT UTDANNING? .....  | 62        |
| 9.3      | ERFARINGER MED STEIGENMODELLEN BLANT AKTØRENE .....  | 63        |
| 9.3.1    | <i>Hvordan vurderes organisering av og samarbeid om opplæringen?</i> .....   | 63        |
| 9.3.2    | <i>Hvordan vurderes kvaliteten i opplæringsløpet?</i> .....  | 64        |
| 9.3.3    | <i>Hvordan vurderes læringsmiljøet inkludert oppfølging av lærlingen, inkludering, involvering og<br/>samarbeid med andre?</i> ..... | 65        |
| 9.3.4    | <i>Hvilke årsaker ligger bak eventuelle avbrutte løp?</i> .....  | 65        |
| 9.4      | HVORDAN ERFARES NYTTE- OG MERVERDI AV STEIGENMODELLEN? .....   | 66        |
| 9.4.1    | <i>Hvilken betydning har Steigenmodellen hatt for gjennomføring?</i> .....   | 66        |
| 9.4.2    | <i>Hvilken betydning har modellen hatt for rekruttering av kompetent arbeidskraft?</i> .....   | 66        |
| 9.4.3    | <i>Hvilken betydning har modellen hatt for befolkningsutvikling og økonomi?</i> .....  | 67        |
| 9.5      | KONKLUSJON .....   | 68        |
|          | <b>REFERANSER</b> .....  | <b>70</b> |

## FIGURER

|   |    |
|---|----|
| Figur 1: Spørsmål Innenfor hvilken/hvilke bransje/programfagområder er din bedrift/virksomhet opplæringsbedrift?.....   | 18 |
| Figur 2: I hvilken kommune er virksomhetene lokalisert? .....   | 18 |
| Figur 3: Hvor lenge har bedriften/virksomhetsområdet vært tilknyttet Steigenmodellen?.....  | 19 |
| Figur 4: Respondentenes rolle i opplæringsbedriftene.....   | 19 |
| Figur 5: Har virksomhetene ordinære lærlinger i tillegg til lærlinger fra Steigenmodellen? .....  | 21 |
| Figur 6: Spørsmål: Hva er din alder? (N=31) .....   | 21 |
| Figur 7: I hvilken kommune bor du i nå? (N=31).....   | 22 |
| Figur 8: Respondentenes bostedskommune da de søkte på Steigenmodellen. N=31.....  | 22 |
| Figur 9: Kullstørrelse og antall svar/respondenter fra hvert kull .....   | 23 |
| Figur 10: Lærested .....  | 24 |
| Figur 11: Spørsmål: Hvilket utdanningsprogram er/var du tilknyttet under Steigenmodellen? (N=31).....   | 25 |
| Figur 12: Spørsmål: Var Steigenmodellen ditt førstevalg av videregående opplæring? .....  | 25 |
| Figur 13: På en skala fra 1 (I svært liten grad) til 5 (I svært stor grad): I hvilken grad var følgende faktorer viktige for ditt valg av Steigenmodellen? (N=29) ..... | 27 |
| Figur 14: På en skala fra 1 (svært misfornøyd) til 5 (svært fornøyd): Hvor fornøyd er du/var du med organiseringen av opplæringen under Steigenmodellen? (N=31) .....   | 31 |
| Figur 15 Spørsmål opplæringsbedrifter: Hvor uenig/enig er du i følgende påstand om organisering av Steigenmodellen (N=18) .....   | 32 |
| Figur 16: Lærlingenes vurdering av læringsutbytte i programfagene (N=31).....   | 40 |
| Figur 17: Lærlingenes læringsutbytte i fellesfagene (N=31) .....  | 40 |
| Figur 18: Lærlingenes opplevelse av lærebedriftens relevans for ditt valgte programfag .....  | 41 |
| Figur 19: Lærlingenes vurdering av lærlingsmiljø (N=31).....  | 43 |
| Figur 20: Lærlingenes vurdering av oppfølging fra opplæringsbedriften (N=31).....   | 44 |
| Figur 21: Lærlingenes vurdering av oppfølging fra skolen (N=31) .....   | 44 |
| Figur 22: Lærlingenes vurdering av oppfølgingen fra opplæringskontoret (N=31) .....   | 45 |
| Figur 23: Antall repondenter som har tatt fagbrev eller kompetansebevis.....  | 45 |
| Figur 24: Årsaker til at respondentene ikke har tatt fagbrev/kompetansebevis .....  | 46 |
| Figur 25: Fordeling av opplæringsbedrifter som har hatt lærlinger som har hevet kontrakten uten å ta fagbrev.....   | 47 |
| Figur 26: Opplæringsbedriftene om årsaker til hvorfor lærlinger har hevet lærekontrakten/sluttet? N=9 .....   | 48 |
| Figur 27: Betydningen av Steigenmodellen for lærlingenes valg av videregående opplæring.....  | 50 |
| Figur 28: Spørsmål: Hvor viktig har Steigenmodellen vært for at du har blitt værende igjen i regionen? (N=25).....  | 52 |
| Figur 29: Ønsker bedriften/ virksomheten at Steigenmodellen opprettholdes slik opplæringen er organisert i dag?.....  | 60 |

## TABELLER

|  |    |
|--|----|
| Tabell 1: Fag, antall kontrakter inngått, bestått fagprøve, løpende kontrakter og hevede kontrakter. Kilde: NFK .....                  | 16 |
| Tabell 2. Oversikt over opplæringsbedrifter i Steigenmodellen .....  | 17 |
| Tabell 3: Antall ansatte i opplæringsbedriftene / virksomhetene .....  | 20 |
| Tabell 4: Antall lærlinger fra Steigenmodellen på løpende kontrakter, som har tatt fagbrev og som jobber i bedriften i dag. N=18 ..... | 20 |
| Tabell 5: Lærlingenes kjennskap til steigenmodellen .....  | 26 |
| Tabell 6: Lærlingene om hvordan de skaffet seg lærekontrakt .....  | 28 |
| Tabell 7: Opplæringsbedriftene om hvordan de rekrutterer lærlinger .....   | 28 |
| Tabell 8: Opplæringsbedriftenes vurdering av deres samarbeid med ulike aktører .....   | 33 |

|   |    |
|---|----|
| Tabell 9: Opplæringsbedriftene om vurdering av kvalitet på opplæring i programfag i sin bedrift .....     | 37 |
| Tabell 10: Opplæringsbedrifters vurdering av egen oppfølging av lærlingene.....                           | 42 |
| Tabell 11: Årsaker til at lærlingene avbrøt opplæringen innenfor Steigenmodellen. ....                    | 46 |
| Tabell 12: Endring av lærebedrift underveis i løpet.....  | 47 |
| Tabell 13: Opplæringsbedriftene: Steigenmodellens betydning for å dekke behov for arbeidskraft ..         | 49 |
| Tabell 14: Lærlinger som har tatt fagbrev om nåværende arbeidssted og bransje.....                        | 51 |
| Tabell 15: Lærlingenes nåværende og tidligere bostedskommune .....  | 51 |
| Tabell 16: Opplæringsbedriftene om Steigenmodellens betydning for å motvirke fraflytting.....             | 52 |
| Tabell 17: Opplæringsbedriftenes vurdering av lærlingenes alder som utfordring.....                       | 54 |
| Tabell 18: Opplæringsbedriftenes vurdering av hvorvidt Steigenmodellen passer for alle typer ungdom ..... | 54 |
| Tabell 19: Opplæringsbedriftenes vurdering av påstander med underveisvurdering og faglig oppfølging.....  | 56 |



# SAMMENDRAG

## Bakgrunn og formål

Denne rapporten presenterer resultater av en evaluering av Steigenmodellen som Nordlandsforskning har gjennomført på oppdrag fra Nordland fylkeskommune, avdeling for utdanning og kompetanse, seksjon fag- og yrkesopplæring.

Steigenmodellen er en alternativ opplæringsmodell som ble utviklet i et samarbeid mellom skole, kommune og næringsliv og ble igangsatt høsten 2014 ved Knut Hamsun videregående skole (KHVGS), avdeling Steigen. Modellen er en såkalt 0-4-modell og skiller seg fra 2+2-modellen ved at ungdom inngår lærekontrakt med en opplæringsbedrift fra første dag de starter i videregående opplæring. All opplæring i programfagene gjøres i opplæringsbedriften, mens undervisning i og organisering av fellesfagene skjer ved Knut Hamsun Videregående skole. Lærlingene er på skolen to dager i uken og i bedrift de resterende tre dagene de to første årene av lærekontrakten. De siste to årene tilbringes utelukkende i den eller de opplæringsbedriftene som lærlingen har tegnet lærekontrakt med. Lærlingene som velger denne modellen, må avlegge og bestå en tverrfaglig, sentralgitt eksamen før de kan gå opp til fagprøven. Knut Hamsun videregående skole, avdeling Steigen, er hovedansvarlig for rekruttering av lærlinger og opplæringsbedrifter til modellen.

## Problemstillinger

Med dette oppdraget ønsket Nordland fylkeskommune å få belyst følgende problemstillinger:

1. Hvor mange av lærlingene i «Steigenmodellen» arbeider i Steigen etter endt utdanning?
2. Hvilke erfaringer med Steigenmodellen har de som har benyttet seg av tilbudet?
3. Hvordan erfares nytte- og merverdi av Steigenmodellen?

## Datamateriale og metode

Evalueringen er basert på data innhentet gjennom en kombinasjon av kvalitative og kvantitative forskningsmetoder. Nåværende og tidligere lærlinger og representanter for opplæringsbedrifter har besvart et digitalt spørreskjema, mens det er gjennomført kvalitative intervjuer med øvrige aktører som har vært involvert i modellen. Vi har også brukt registerdata fra oppdragsgiver.

De elektroniske spørreskjemaene ble sendt til 77 nåværende og tidligere lærlinger og til 49 e-postadresser ved 34 forskjellige bedrifter eller virksomheter. Det kom inn svar fra 31 som var eller har vært lærlinger og fra 18 representanter for opplæringsbedriftene/virksomhetene.

## Resultater

Totalt er det inngått 80 lærekontrakter i 19 fag siden modellen ble etablert. Hittil har 22 lærlinger bestått og tatt fagbrev (to var i tillegg oppmeldt til fagbrev 1. januar 2022), mens 22 lærekontrakter er hevet. I alt 34 lærlinger er i løpende lærekontrakt. Akvakultur er det største faget med 23 inngåtte kontrakter. Blant dem som er eller har tegnet lærekontrakt gjennom Steigenmodellen, er 15 jenter og 65 gutter.

Syv av dem som besvarte undersøkelsen, har hevet lærekontrakten. To har sluttet i videregående opplæring, mens fem har gjort omvalg. Disse oppgir at de hadde for lite innsikt da de valgte fag som viktigste årsak for å avslutte opplæringen. Koordinator for Steigenmodellen og opplæringskontorene oppgir at det i dag er større bevissthet rundt å finne en god match mellom lærling, fag og bedrift, samt å forberede de unge på hva Steigenmodellen innebærer.

Lærlingene som har deltatt i undersøkelsen, oppgir mulighet for lønnet arbeid/yrkesfaglig utdanning som en viktig motivasjon for å velge Steigenmodellen, sammen med faktorene «å være skolelei» og at de kan fortsette å bo hjemme.

Aktører som er involvert i Steigenmodellen, er i all hovedsak godt fornøyd med organiseringen av modellen. At lærlingene er på skolen to dager i uken de to første årene trekkes frem som positivt faglig og sosialt, særlig med tanke på lærlingenes unge alder.

De fleste lærlingene og opplæringsbedriftene som har deltatt i undersøkelsen, er godt fornøyd med kvaliteten på opplæringen, læringsutbytte og læringsmiljøet. Skolen og opplæringskontorene er bevisst sin rolle i å veilede bedriftene i å innrette programfagsopplæringen, som skjer i bedriften, til at lærlingene er unge og uten teoretisk ballast i fagene som de har lærekontrakt i.

Det er bred enighet blant opplæringsbedriftene, KHVGS og opplæringskontorene om at Steigenmodellen er viktig for å rekruttere kompetent arbeidskraft til regionen og for å motvirke fraflytting og befolkningsnedgang. Også lærlingene som har besvart undersøkelsen, oppgir at Steigenmodellen har vært viktig for deres valg av videregående opplæring og valg av bosted.

Selv om det er stor oppslutning om Steigenmodellen, viser evalueringen også noen utfordringer. Hovedutfordringene er knyttet til lærlingenes unge alder sett i lys av hvilke forventninger som stilles i arbeidslivet og hvilken kapasitet og kompetanse opplæringsbedriftene har til å følge opp de unge lærlingene. Det pekes også på en del praktiske utfordringer knyttet til å koordinere felles undervisning av fellesfag med turnusarbeid, implementering av Fagfornyelsen og utfordringer knyttet til feilvalg/omvalg. Også finansiering trekkes frem som en utfordring. Videre uttrykkes det bekymring for om lærlingene blir godt nok ivaretatt gitt redusert finansiering av koordinatorstillingen og en opplevd underfinansiering av elev- og lærlingetjenesten.

Gjennomføringsgraden er høy blant de fire kullene som så langt har hatt lærekontrakt gjennom Steigenmodellen. Samtidig fremkommer det av evalueringen at ordningen ikke er spesielt godt egnet som et virkemiddel for å hindre utenforskap eller å gi et tilbud til sårbare unge. Til dette kan det se ut til at modellen er for krevende både for lærlinger og for opplæringsbedrifter.

## **Konklusjon**

Steigenmodellen har bred oppslutning og er vel etablert. Modellen virker i all hovedsak å være godt organisert og å bidra til godt læringsutbytte for lærlingene og god nytteverdi for lokalsamfunnet. De involverte aktørene er opptatt av å justere og tilpasse organisering og arbeidsformer slik at modellen skal fungere på best mulig måte, og de fleste vurderer at det vil være et tap for regionen om modellen forsvinner

# 1 INNLEDNING

## 1.1 BAKGRUNN OG UTGANGSPUNKT FOR STEIGENMODELLEN

### 1.1.1 VIDEREGÅENDE OPPLÆRING I NORDLAND

De aller fleste ungdommer starter på videregående opplæring (VGO). Fullført og bestått VGO er en av de viktigste forutsetningene for en stabil tilknytning til arbeidslivet, og dermed for å unngå utenforskap i både dagens og fremtidens samfunn. De som ikke fullfører VGO, har dårligere tilknytning til arbeidsmarkedet og høyere sannsynlighet for å være mottaker av trygdeytelser (Meld. St. 21 (2020-2021)).

Gjennomføringsgraden i VGO er noe lavere blant distriktsungdommer enn blant dem som vokser opp i by (Rye 2021). Distriktsungdommene velger også i større grad yrkesfaglige studieretninger, hvor gjennomføringsgraden er lavere enn på studieforberedende.

I 2019 begynte 57 prosent av 16-åringene i Nordland på yrkesfag mot 48 prosent på landsbasis (Antonsen m.fl. 2020). I 2021 valgte hele 60 prosent av søkerne til Vg1 i Nordland yrkesfag.<sup>1</sup>

Tall fra SSB viser at gutter i større grad enn jenter velger yrkesfag. I Nordland valgte 66 prosent av guttene og 48 prosent av jentene yrkesfag i 2019. Ifølge Rye (2021) velger jenter fra distriktene oftere enn gutter fra distriktsområdene studieforberedende retninger. Flere jenter enn gutter flytter dermed også fra hjemkommunen for å begynne på høyere utdanning. Gjennomføringsgraden i VGO er høyere blant jenter enn gutter både nasjonalt og i Nordland.

Tilbudsstrukturen i videregående opplæring er et viktig redskap for å sikre framtidig kompetansebehov. En av de største utfordringene for å opprettholde tilbudsstrukturen i videregående skoler i Nordland er de stadig minkende ungdomskullene, og dermed reduserte antallet søkere til videregående opplæring. Fra 2012 til 2019 sank elevtallet fra 9363 til 8194. Dette er en nedgang på 1.169 elever, tilsvarende 12,5 prosent. Nedgangen på Vg1 var på hele 15 prosent i perioden 2012-2017. Høsten 2019 var det 3.194 elever på Vg1 i Nordland (Antonsen m.fl. 2020). Årsakene til nedgangen er sammensatt og må både sees i sammenheng med lavere fødselstall og negative flyttetall.

Til tross for nedgangen i antall elever i videregående opplæring i Nordland de siste årene, var det i 2019 rekordmange løpende opplæringskontrakter i fylket. Totalt var det 2793 kontrakter fordelt på

---

<sup>1</sup> <https://www.nfk.no/aktuelt/tre-prosent-nedgang-i-sokertall-til-videregaende-skole-flere-velger-yrkesfag.31132.aspx>

2666 lærlinger, 92 lære kandidater og 35 på Vg3 i skole. Totalt viser dette en betydelig økning i omfanget av fagopplæring i Nordland til tross for at ungdomskullene blir mindre.

I små kommuner i distriktene er det imidlertid en gjennomgående utfordring å rekruttere og beholde relevant arbeidskraft og kompetanse. I Nordland er mangel på kompetanse identifisert som den største utfordringen for fortsatt utvikling (Antonsen m.fl. 2020). Behovet for kvalifisert arbeidskraft er særlig stort innenfor helse og omsorg, men det er også identifisert et stort behov for håndverkere og fagarbeidere innenfor industri, bygg og anlegg (NAV Nordland 2019, Rørstad m.fl. 2021). Dette svekker lokalsamfunnenes grunnlag for utvikling og hemmer bedrifters muligheter for vekst og omstilling. For mange kommuner innebærer rekrutteringsutfordringene at det kan være vanskelig for eksempel å kunne tilby likeverdige velferdstjenester som innfrir innbyggernes behov, krav og forventninger.

### **1.1.2 FRA LOSA TIL STEIGENMODELLEN**

I 2002 initierte kommunene Hamarøy, Steigen og Tysfjord Lokal opplæring i samarbeid med arbeidslivet – LOSA-modellen –, med bakgrunn i at særlig mange av elevene fra VG1 i videregående opplæring falt fra. En av årsakene til frafall var at ungdommene måtte bo på hybel langt hjemmefra. Med LOSA-modellen kunne elevene bo hjemme ett år til. Ifølge Oxford Research ble LOSA modellen nedlagt i 2014 av økonomiske årsaker (Brastad m. fl. 2021). Rønning og Snoen (2016) redegjør i en evaluering av Steigenmodellen for at LOSA ble nedlagt ved et politisk vedtak i Fylkestinget høsten 2013, der tilbudsstrukturen for neste skoleår ble gjennomgått på et prinsipielt grunnlag. Det kom samtidig opp et forslag fra Arbeiderpartiet, Kristelig Folkeparti og Høyre om å gjennomføre en prosess i Steigen for å se hva som kunne gjøres. Det neste formelle steget i forberedelsen av etablering av Steigenmodellen, var et vedtak i Fylkesrådet 18. februar 2014 «1. I samarbeid med arbeidslivet i Steigen skal Nordland fylkeskommune gi et alternativt fagopplæringstilbud som starter opp skoleåret 2014-2015».

Det var et sterkt ønske i Steigen og Hamarøy om å opprettholde og videreføre det vellykkede partnerskapet med næringslivet som var etablert gjennom LOSA. Ifølge Brastad m fl. (2021) ble handlingsrommet som oppsto da Losa ble lagt ned, vektlagt som et avgjørende øyeblikk. Flere aktører kjempet for at Losa skulle bestå, men ledelsen i toneangivende bedrifter forsto at det var behov for en annen modell, som også kunne tiltrekke seg sterkere elever. Man ønsket å gi tilbud om yrkesfaglig opplæring innen fagretninger som næringslivet i Steigen og Hamarøy hadde behov for.

Steigen er en primærnæringskommune med hovedvekt av arbeidsplasser innen oppdrett, landbruk og fiske, i tillegg til kommunal sektor. Den overordna målsettingen for ønske om en ny modell i forlengelsen av LOSA var å demme opp for fraflytting og sikre kvalifisert arbeidskraft til det lokale næringslivet. Færre bosatte unge ville forsterke den allerede negative befolkningsutviklingen i kommunen og svekke tilgangen som et aktivt næringsliv nå hadde til kompetent arbeidskraft. Ikke minst hadde større bedrifter innen havbruksnæringen behov for faglærte, og man fryktet at bortfall av unge lærlinger ville svekke mulighetene til vekst og utvikling innen bransjen.

Den nye modellen ble utviklet i et samarbeid mellom skole, kommune og næringsliv. Steigenmodellen ble igangsatt høsten 2014 ved Knut Hamsun videregående skole, avdeling Steigen.

### 1.1.3 ORGANISERING AV STEIGENMODELLEN

*Steigenmodellen* er en alternativ yrkesfaglig opplæringsmodell hvor elevene er lærlinger i en opplæringsbedrift gjennom hele læreløpet, altså en 0-4 modell. Ved fullført og bestått løp har lærlingen et fagbrev etter ca. 4 år.

Hovedmodellen for yrkesfaglig opplæring i Norge kalles 2+2 modellen. Dette innebærer at man er elev ved en videregående skole i to år. I løpet av disse to årene gjør man seg ferdig med fellesfagene og de yrkesspesifikke programfagene. Deretter tegner man lærekontrakt med en opplæringsbedrift hvor man i de fleste fag går to år i lære som lærling. Steigenmodellen er en såkalt 0-4-modell og skiller seg fra 2+2-modellen ved at ungdom inngår lærekontrakt med en opplæringsbedrift fra første dag de starter i videregående opplæring. All opplæring i programfagene (det fagområdet man utdanner seg innen) gjøres dermed i opplæringsbedriften.

I Steigenmodellen er Nordland fylkeskommune ansvarlig for organiseringen av og opplæringen i fellesfagene (norsk, engelsk, matematikk, samfunnsfag, naturfag og kroppsøving). Knut Hamsun videregående skole (KHVGS) gir denne undervisningen og koordinerer i fellesfagene. Lærerne er ansvarlig for det som skjer i skolen, og er ikke involvert i aktiviteter i bedriftene.

Lærlingene er på skolen to dager i uken og i bedrift de resterende tre dagene de to første årene av lærekontrakten. De siste to årene tilbringes utelukkende i den eller de opplæringsbedriftene som lærlingen har tegnet lærekontrakt med. Lærlingene er sikret læreplass i fire år, får lønn i bedriften fra oppstart og tar fagbrevet etter endt fjerde år.

Når lærlingene tar hele programfagopplæringen i bedrift, erstattes yrkesfaglærere av instruktører i bedriftene. Fylkeskommunen tilbyr kurs til instruktører, men disse har ofte ikke pedagogisk bakgrunn. Opplæringsbedrift skal ha godkjente faglige ledere. Disse må ta et obligatorisk e-læringskurs gjennom fylkeskommunen før de blir godkjent som faglige ledere.

Fylkeskommunen har finansiert en egen koordinator som rekrutterer bedrifter til ordningen, og som også fungerer som en slags «kontaktlærer» for lærlingene i fellesfagene. Koordinator har som oppgave å holde kontakt med opplæringskontor og bedrifter. Dette skjer i tett samarbeid med avdelingsleder ved avdeling Steigen. Koordinator skal følge opp lærlingene de to første årene, deltar på halvårssamtaler, og til dels andre oppfølgingsamtaler sammen med lærling, bedrift, opplæringskontor og foreldre. Jevnlig kontakt med bedriftene sikrer at opplæringen er i tråd med gjeldende krav og retningslinjer. På den måten bidrar koordinatoren til et tett samarbeid mellom videregående skole og lokale bedrifter.

Lærere er involvert i samtaler som vedrører bedriften gjennom tilbakemeldinger fra koordinator, generelle samtaler i klasserommet, i forbindelse med yrkesretting av fellesfag, en til en-samtaler med elevene, tema på klasselærerråd mm. Det understrekes at fordi det her er snakk om et lite og oversiktlig miljø, så kan skolen fange opp lærlingen på et tidlig tidspunkt, dersom det oppstår problemer. Representanter fra KHVGS er av den oppfatning at lærerne med fordel kunne hatt mere kontakt med og kunnskap om bedriftene. Dette ville gjort yrkesretting av fellesfagene lettere.

Koordinator for Steigenmodellen var opprinnelig en 80 prosent stilling, men på grunn av endrede økonomiske rammer er denne nå redusert, først til 50 prosent, og deretter ytterligere til 40 prosent stilling for ca. to år siden.

Lærlingene som tar Steigenmodellen må avlegge og bestå en tverrfaglig, sentralgitt eksamen før de kan gå opp til fagprøven.

Halvårsvurderingene er lærebedriftens ansvar (jf. forskrift til opplæringsloven §3). I praksis er det vanligvis opplæringskontoret som fasiliterer halvårssamtalene.

KHVGS har ikke kontakt med lærlingene etter at fellesfagene er avsluttet.

Fra 2016 til 2020 ble det også ved KHVGS, avdeling Oppeid, tilbudt fellesfagsopplæring under Steigenmodellen. Tilbudet på Oppeid ble opprettet etter initiativ fra skolen selv. Nordland fylkeskommune opplyser at det ikke fra deres side har vært en intensjon at Steigenmodellen skal tilbys også på Oppeid, og de har ikke gitt tilskudd til drift av dette tilbudet. Inneværende skoleår (21/22) er det fortsatt fellesfagsundervisning på Oppeid på Vg2 - for at lærlinger som allerede har startet på Steigenmodellen på Oppeid skulle få avslutte opplæringsløpet sitt. Skoleåret 2021/2022 er det bare ved avdeling Steigen det blir gitt fellesfagsundervisning gjennom Steigenmodellen.

#### **1.1.4 KNUT HAMSUN VIDEREGÅENDE SKOLE (KHVGS)**

KHVGS er lokalisert med en avdeling på Oppeid i Hamarøy kommune og en avdeling i tettstedet Leinesfjord i Steigen kommune. Vegg i vegg med avdeling Steigen ligger ungdomsskolen i Leinesfjord. Hovedadministrasjonen til KHVGS ligger på Oppeid.

KHVGS avdeling Steigen tilbyr studiespesialiserende Vg1 og fellesfag Vg1 og Vg2 for lærlinger under Steigenmodellen. Inneværende skoleår er det totalt 32 elever og lærlinger som får undervisning ved KHVGS avdeling Steigen.

KHVGS avdeling Oppeid tilbyr to studieforbredende program; Studiespesialisering og Friluftslivsfag. Inneværende skoleår har de 63 elever på Studiespesialiserende (Vg1-Vg3) og 44 elever på Friluftsliv (Vg1-Vg3). I tillegg tilbyr de det yrkesfaglige utdanningsprogrammet Helse og oppvekstfag. Inneværende skoleår har de åtte elever på Vg1 helsefag, mens de ikke fikk starte opp Vg2 høsten 2021 på grunn av for få søkere. KHVGS hadde tidligere det yrkesfaglige programmet Byggfag, men denne linjen ble lagt ned for tre år siden på grunn av dimensjonering i henhold til synkende elevtall i fylket.

KHVGS avdeling Oppeid tilbyr også opplæring i samisk språk med lulesamisk språkopplæring på nivå 2 og 3, samt at de har tilbud innenfor Nettskolen i Nordland.<sup>2</sup>

## 1.2 PROBLEMSTILLINGER FOR EVALUERINGEN

Med dette prosjektet ønsket oppdragsgiver svar på følgende spørsmål:

4. **Hvor mange av lærlingene i «Steigenmodellen» arbeider i Steigen etter endt utdanning?**  
Er det forskjeller i tidligere lærlingers valg av arbeidsplass og bosted etter kjønn, fag/bransje og opprinnelig bostedskommune?
  
5. **Hvilke erfaringer med Steigenmodellen har de som har benyttet seg av tilbudet?**
  - Hvordan vurderes organisering av opplæringen?
  - Hvordan vurderes kvaliteten i opplæringsløpet?
  - Hvordan vurderes læringsmiljøet inkludert oppfølging av lærlingen, inkludering, involvering og samarbeid med andre?
  - Hvilke grunner ligger bak eventuelle avbrutte løp?
  
6. **Hvordan erfares nytte- og merverdi av Steigenmodellen?**
  - Hvilken betydning har modellen hatt for gjennomføring av videregående opplæring?
  - Hvilken betydning har modellen hatt for rekruttering av kompetent arbeidskraft?
  - Hvilken betydning har modellen hatt for befolkningsutvikling og økonomi?

---

<sup>2</sup> *Nettskolen i Nordland*: Fleksibelt og brukervennlig tilbud for personer som har behov for opplæring og samtidig er avhengig av å bo hjemme, delta i arbeidslivet og i sosiale og samfunnsmessige aktiviteter i nærmiljøet. Det gis tilbud til voksne med eller uten rett til videregående opplæring, lærlinger, ungdom i Oppfølgingstjenesten (OT) eller andre med særskilt behov.

## 2 DATAMATERIALE OG METODISK TILNÆRMING

### 2.1 VALG AV EVALUERINGSDESIGN

For å besvare problemstillingene for oppdraget på en best mulig måte, har vi i evalueringen kombinert kvalitative og kvantitative forskningsmetoder. Med dette har vi fanget opp både bredde og dybde i erfaringene med Steigenmodellen. Utdypende erfaringer er kartlagt via intervjuer, mens data fra spørreskjemaer og fra Nordland fylkeskommunes arkiv over deltakere i modellen, har bidratt til breddeinnsikt.

Målgrupper for evalueringen har vært lærlinger, arbeids- og næringsliv i Steigen og Hamarøy med erfaringer fra Steigenmodellen og representanter for Knut Hamsun videregående skole, for opplæringskontor og for kommunene.

### 2.2 DATA FRA REGISTRE OG DOKUMENTER

Fra Nordland fylkeskommune fikk vi tilgang til opplysninger om hvor mange lærlinger som har deltatt i Steigenmodellen, innenfor hvilke fagområder og i hvilke bedrifter eller kommunale virksomheter. Dette registeret inneholdt også opplysninger om hvor mange som hadde løpende kontrakter, hvor mange som hadde gjennomført opplæringen og hvor mange som hadde avsluttet løpet før lærlingperioden var over. Opplysninger om lærlingenes alder og kjønn var også inkludert.

### 2.3 SPØRRESKJEMAUNDERSØKELSER

I spørreskjemaundersøkelsene inngår alle som er eller har vært lærlinger fra oppstarten av Steigenmodellen i 2014, og alle opplæringsbedrifter (bedrifter og kommunale virksomheter) som har hatt lærlinger i den samme perioden. Det totale antallet i begge gruppene var såpass høyt at det var hensiktsmessig å velge denne typen metode for å få frem flest mulig erfaringer. Gjennomføring av undersøkelsene, og respons på disse, er beskrevet nedenfor.

#### 2.3.1 UNDERSØKELSE 1: NÅVÆRENDE OG TIDLIGERE LÆRLINGER

Spørreskjemaet til nåværende og tidligere lærlinger var i hovedsak konsentrert om deres erfaringer fra perioden som lærling, om forhold som organisering av opplæringen, om kvaliteten på opplæringen og om oppfølgingen fra opplæringsbedrift, skole og opplæringskontor. Vi stilte også spørsmål om grunner til å velge Steigenmodellen og om grunner til eventuelle omvalg eller avbrudd av opplæringen. I spørreskjemaet ble det også kartlagt om valg av Steigenmodellen har hatt betydning for valg av arbeids- og bosted etter at lærlingperioden var over.

De fleste spørsmålene hadde faste svarkategorier, men det var mulig å utdype enkelte svar i åpne felt. Spørreskjemaet var konstruert slik at det var mulig for deltakerne å hoppe over noen spørsmål som de ikke ønsket, eller ikke kunne, svare på. Noen av spørsmålene ble formulert som påstander som



deltakerne ble bedt om å angi hvor enig eller uenig de er langs en femdelt skala. Det var også mulig å krysse av for svaralternativet «vet ikke».

For å hindre frafall fra undersøkelsen, forsøkte vi å begrense antall spørsmål samtidig som vi la vekt på å utforme meningsfulle spørsmål (se f.eks. Elstad 2010, Jacobsen 2005). I e-postteksten til hver enkelt ble det dessuten formidlet tydelig informasjon om undersøkelsen, hva som var hensikten med den og hvorfor det er viktig at flest mulig deltar. Det ble også gitt grundig informasjon om aspekter som personvern og konfidensialitet. Før undersøkelsen ble gjennomført, ble innhold i spørreskjemaet vurdert av oppdragsgiver.

Undersøkelsen ble sendt ut elektronisk den 14. januar via Questback til 77 nåværende og tidligere lærlinger via e-postadresser som oppdragsgiver hadde oppgitt. Da undersøkelsen ble lukket 29. januar etter to påminnelser, hadde 31 respondert. Dette gir en svarprosent på 40.

### **2.3.2 UNDERSØKELSE 2: BEDRIFTER OG KOMMUNALE VIRKSOMHETER**

Spørsmål til opplæringsbedrifter, inkludert kommunal sektor, ble lagt tett opp til spørsmål i spørreskjemaet til nåværende og tidligere lærlinger som er beskrevet over. Her ble det i tillegg føyd til spørsmål om kompetanse til personalet som har fulgt opp lærlingen(e) og om mulige utfordringer med Steigenmodellen.

Også til denne målgruppen brukte vi Questback. Undersøkelsen ble sendt ut 1. februar til 49 e-postadresser til bedrifter og til kommunale enheter eller avdelinger som har hatt lærlinger. I e-postteksten ble mottakere bedt om å formidle henvendelsen videre til personer som har hatt ansvar for eller mest kjennskap til lærlinger i Steigenmodellen. Mottakerne fikk to ordinære påminnelser, mens en tredje påminnelse ble sendt ut med kort svarfrist. Da undersøkelsen ble lukket 16. februar, hadde 18 respondert, noe som gir en svarprosent på 37.

## **2.4 KVALITATIVE INTERVJUER**

Kvalitative intervjuer ble gjennomført med representanter for to av opplæringskontorene, representanter fra Knut Hamsun videregående skole, inkludert koordinatorene for Steigenmodellen, og med kommunale ledere. Det er også innhentet informasjon via samtaler med Nordland fylkeskommune ved avdeling for utdanning og kompetanse, seksjon for fag- og yrkesopplæring.

Intervjuguider ble tilpasset de forskjellige målgruppene og rettet inn mot hvilket ansvar eller hvilken funksjon informantene hadde i tilknytning til Steigenmodellen. Intervjuene ble gjennomført i løpet av de første ukene i februar, enten via Teams eller per telefon. Ett intervju ble gjennomført i gruppe med to deltakere. Intervjuene varte fra 30 til 60 minutter.

Av de fire opplæringskontorene som har medlemsbedrifter tilknyttet Steigenmodellen, har vi intervjuet to. Begge opplæringskontorene forteller at de har medlemsbedrifter tilhørende mange ulike fag. Opplæringskontorene «konkurrerer» om å få medlemsbedrifter og jobber med rekruttering av lærlinger til sine bedrifter.

## **2.5 ANALYSER AV DATAMATERIALET**

Data fra de forskjellige delene i undersøkelsen er analysert separat, men presenteres samlet og organisert i temaer etter aspekter knyttet til hver av problemstillingene som ble definert for evalueringen (punkt 1.2).

Rapport fra Questback i Excel er brukt til analyse av data fra spørreskjemaundersøkelsene. På grunn av at begge utvalgene er relativt små, er alle resultater presentert i absolutte tall eller antall svar. For spørsmål som gjelder bosetting etter endt læreperiode, har vi spesifikt undersøkt hvor mange av dem som bodde i Steigen i utgangspunktet, som bor der fortsatt, og hvor mange som bodde i en annen kommune som har flyttet til Steigen.

## **2.6 FORSKNINGSETISKE HENSYN**

Prosjektet ble rutinemessig meldt til Norsk senter for forskningsdata (NSD) for vurdering. Personvern har blitt tatt hensyn til i tråd med krav i «The general data protection regulation» (GDPR), og det innsamlede datamaterialet har vært behandlet etter gjeldende etiske retningslinjer for forskning (jfr. retningslinjer fra Nasjonal forskningsetisk komité for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi). Alle som har deltatt i studien, ble gjort oppmerksom på aspekter som konfidensialitet og anonymisering, at det er frivillig å delta og at de kan la være å svare på de spørsmålene de ikke kan eller ikke ønsker å svare på. Resultater er ellers presentert slik at enkeltpersoner ikke kan gjenkjennes.

### 3 STEIGENMODELLEN: OMFANG, DELTAKERE OG GJENNOMFØRING

Kapittelet innledes med en beskrivelse av Steigenmodellens omfang; hvor mange lærlinger som har vært knyttet til modellen og hvilke fag som har blitt tilbudt. Deretter presenteres en oversikt over opplæringsbedriftene og en beskrivelse av de bedriftene og de lærlingene som har deltatt i spørreskjemaundersøkelsene.

#### 3.1 ANTALL LÆRLINGER TOTALT, FAGOMRÅDER OG KJØNSFORDELING

Tabell 1 viser hvor mange kontrakter som har vært tegnet i ulike fag siden oppstarten i 2014, antall beståtte fagprøver, antall løpende lærekontrakter og antall hevede kontrakter innen hvert fag i løpet av hele perioden.

Tabell 1: Fag, antall kontrakter inngått, bestått fagprøve, løpende kontrakter og hevede kontrakter. Kilde: NFK

| Fag (programområde)  | Kontrakter inngått | Bestått fagprøve | Løpende kontrakt  | Hevet kontrakt        |
|--|--------------------|------------------|-------------------|-----------------------|
| Akvakultur (Naturbruk)                                       | 23                 | 7                | 13                | 3                     |
| Anleggsmaskinfører (Bygg- og anleggsteknikk)                 | 3                  | 0                | 2                 | 1                     |
| Barne- og ungdomsarbeiderfaget (Helse og oppvekst)           | 12                 | 4                | 4                 | 4                     |
| Bilfaget, lette kjøretøy (Teknikk og industriell produksjon) | 8                  | 3                | 2                 | 3                     |
| Bilskadefaget (Teknikk og industriell produksjon)            | 2                  | 0                | 1 utgått kontrakt | 1                     |
| Byggdrifterfaget (Bygg og anleggsteknikk)                    | 1                  | 0                | 0                 | 1                     |
| Elektrikerfaget (Elektro)                                    | 1                  | 0                | 1                 |                       |
| Fiske og fangst (Naturbruk)                                  | 2                  | 1                |                   | 1                     |
| IKT-servicefaget (Service og samferdsel)                     | 2                  | 1                | 1                 |                       |
| Industrimekanikerfaget (Teknikk og industriell produksjon)   | 7                  | 2                | 4                 | 1                     |
| Kokkfaget (Restaurant og matfag)                             | 1                  |                  |                   | 1                     |
| Kontor og administrasjonsfaget (Service og samferdsel)       | 2                  | 1                |                   | 1                     |
| Laboratoriefaget (Teknikk og industriell produksjon)         | 1                  |                  | 1                 |                       |
| Matrosfaget (Teknikk og industriell produksjon)              | 4                  |                  | 4                 |                       |
| Renholdsoperatørfaget (Bygg- og anleggsteknikk)              | 1                  |                  |                   | 1                     |
| Rørleggerfaget (Bygg- og anleggsteknikk)                     | 2                  |                  | 1                 | 1 (tegnet i nytt fag) |
| Salgsfaget (Service og samferdsel)                           | 2                  | 2                |                   |                       |
| Tømrerfaget (Bygg- og anleggsteknikk)                        | 5                  |                  | 1                 | 4                     |
| Vaskerifaget (Teknikk og industriell produksjon)             | 1                  | 1                |                   |                       |
| <b>Totalt</b>  | <b>80</b>          | <b>22</b>        | <b>34</b>         | <b>22</b>             |

Som det går frem av tabell 1, har det totalt vært tegnet 80 lærekontrakter siden modellen ble etablert. I perioden mellom oppstart høsten 2014 og 1. januar 2022 har 22 lærlinger bestått og tatt fagbrev (to

var i tillegg oppmeldt til fagbrev 1. januar 2022), mens 22 lærekontrakter er hevet. Per 1. januar 2022 har 34 lærlinger løpende lærekontrakt.

Siden oppstarten har det blitt gitt opplæring i 19 fag hvorav Akvakultur er det desidert største faget med 23 inngåtte kontrakter totalt, etterfulgt av Barne- og ungdomsarbeiderfaget (12 kontrakter), Bilfaget (8 kontrakter) og Industrimekaniker (7 kontrakter totalt).

Det var totalt 34 lærlinger i Steigenmodellen på de fire første kullene (2014/2015-2017/2018). Av disse har 22 tatt og bestått fagprøven. Dette tilsier en gjennomføringsgrad på 65 prosent.

Av datamaterialet fra Nordland fylkeskommune går det frem at samlet sett har 15 jenter og 65 gutter tegnet lærekontrakt gjennom Steigenmodellen. Det betyr at over 80 prosent av nåværende og tidligere lærlinger i modellen er/har vært gutter. Av de 22 lærekontraktene som er hevet, gjelder dette for 17 gutter og 5 jenter.

### 3.2 OPPLÆRINGSBEDRIFTER SOM HAR OG HAR HATT LÆRLINGER UNDER STEIGENMODELLEN

Det er 34 opplæringsbedrifter eller virksomheter som har eller har hatt lærlinger gjennom Steigenmodellen i perioden fra 2014-2022. Tabell 2 viser en oversikt over disse.

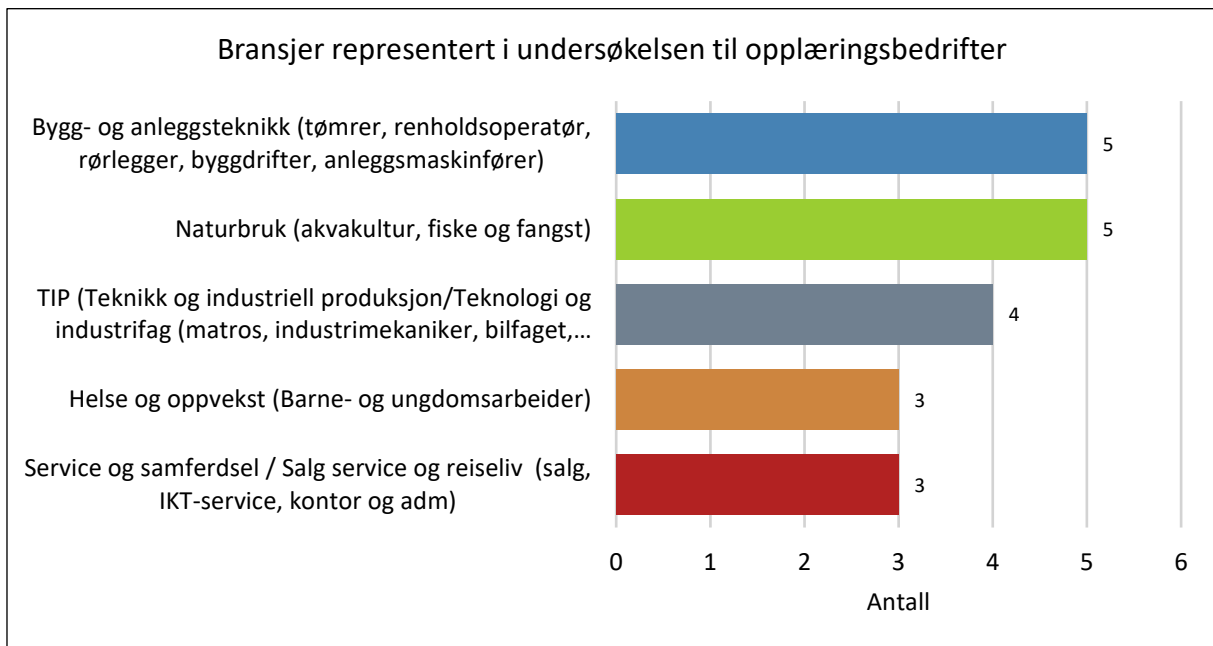
Tabell 2. Oversikt over opplæringsbedrifter i Steigenmodellen

| Virksomhet/bedrift          |                                     |                               |
|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| NORD- SALTEN AUTO AS        | JESSEN RØR AS                       | STEIGEN CONTRACTING AS        |
| AQUAGEN AS AVD STEIGEN      | KLEA & KRUSHUINNA DA                | STEIGEN KOMMUNE               |
| ARRAN MANAJGARDDE AS        | KVINNEUNIVERSITETET NORD STIFTELSEN | STEIGEN MEKANISKE VERKSTED AS |
| BR OLAFSEN KYSTFISKE AS     | LEINESFJORD AUTO A/S                | Steigen Vekst AS              |
| BYGG-KONSULT BALLANGEN AS   | MOEN STEIGEN                        | STEIGEN VERTSHUS AS           |
| CERMAQ GROUP AS AVD STEIGEN | NARVIK KOMMUNE                      | STOKLAND BILRUTER AS          |
| CERMAQ NORWAY AS            | NORDLAKS OPPDRETT AS                | STRØMSNES JON VEGAR           |
| COOP PRIX STEIGEN SA        | NORDLAKS SMOLT AS                   | THE QUARTZ CORP AS            |
| ENGAN BYGG OG TRE AS        | NORDSALTEN SENTRALVERKSTED AS       | TYSFJORD ARBEIDSSAMVIRKE AS   |
| FOLDEN AKVA AS              | NORDSALTEN VVS AS                   | ÅLSTADØYA TRELAST AS          |
| HAMARØY KOMMUNE             | RIST MASKIN AS                      |                               |
| HELNESSUND AS               | STEFFENSEN MASKIN & TRANSPORT AS    |                               |

### 3.3 OPPLÆRINGSBEDRIFTER SOM HAR DELTATT I UNDERSØKELSEN

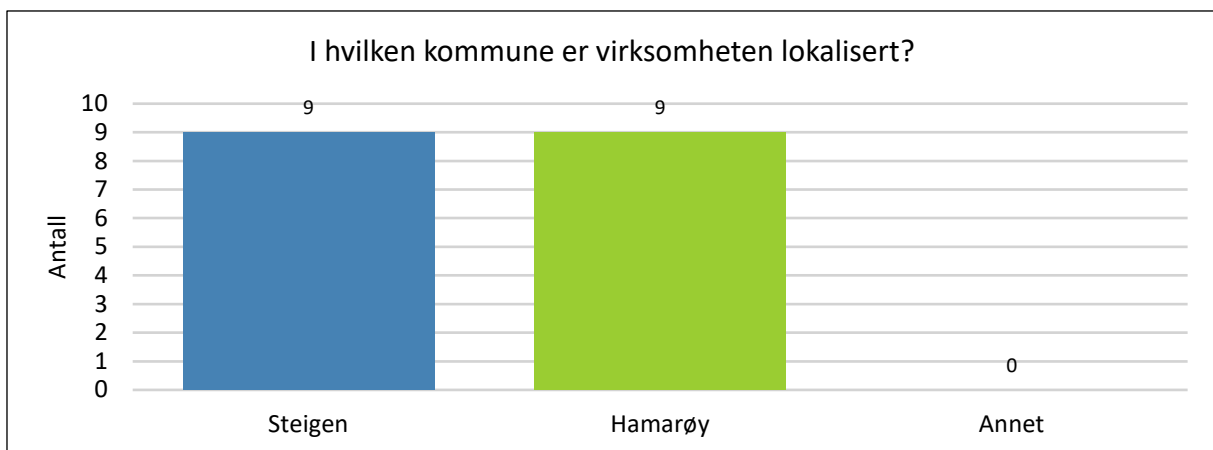
I alt har representanter for 18 opplæringsbedrifter/virksomheter besvart undersøkelsen. Fem av disse representerer henholdsvis Bygg- og anleggsteknikk og Naturbruk, fire representerer TIP (Teknikk og

industriell produksjon/Teknologi og industrifag), mens tre representerer henholdsvis s Helse og oppvekst/Barne- og ungdomsarbeider) og Service og Samferdsel/Salg Service og reiseliv (figur 1).



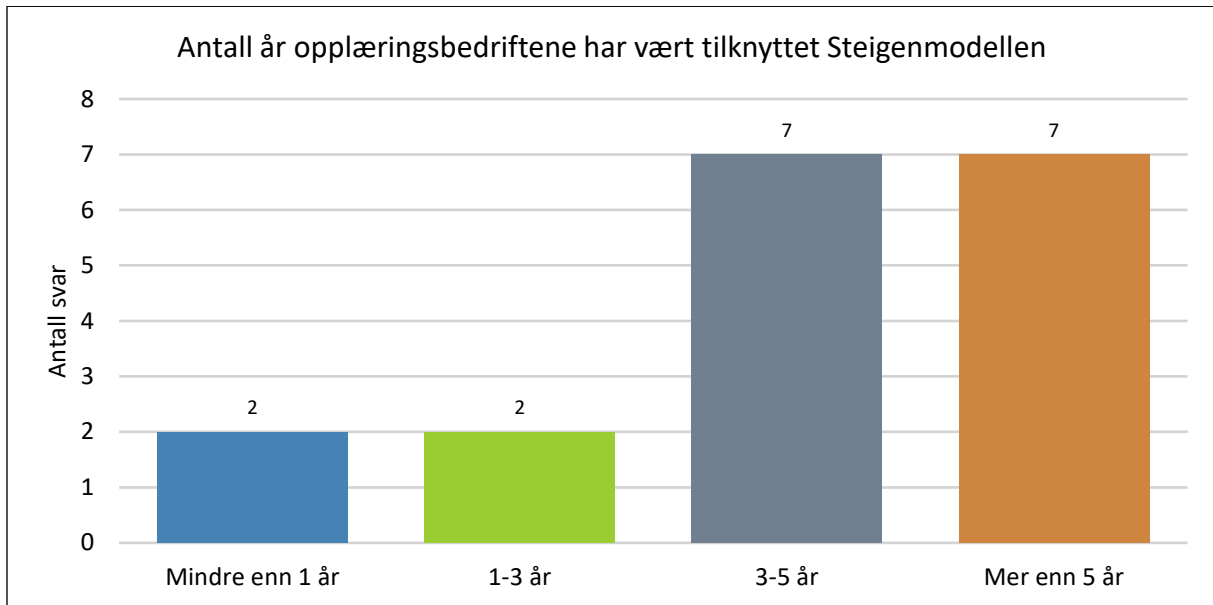
Figur 1: Spørsmål Innenfor hvilken/hvilke bransje/programfagområder er din bedrift/virksomhet opplæringsbedrift?

De 18 som har svart på spørreskjemaet, fordeler seg likt mellom kommunene Steigen og Hamarøy, med ni fra hver (figur 2).



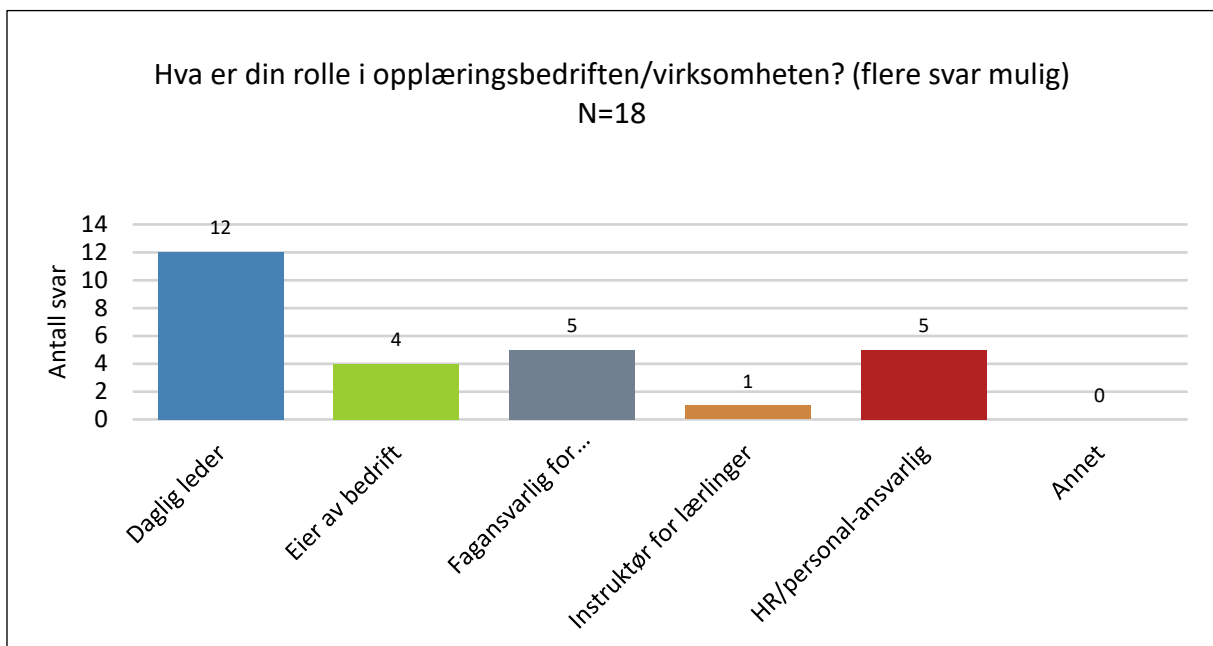
Figur 2: I hvilken kommune er virksomhetene lokalisert?

Bedriftene har vært tilknyttet Steigenmodellen i et varierende antall år, fra mindre enn ett år for to bedrifter til mer enn fem år for syv bedrifter (figur 3).



Figur 3: Hvor lenge har bedriften/virksomhetsområdet vært tilknyttet Steigenmodellen?

Av de som har besvart undersøkelsen, oppgir 12 at de er daglig leder, 4 at de er eier av bedrift og 5 at de er fagansvarlig (figur 4)



Figur 4: Respondentenes rolle i opplæringsbedriftene

Størrelse på opplæringsbedriftene varierer. Den minste har mellom 1-4 ansatte, mens fire bedrifter oppgir mer enn 30 ansatte. Flest, det vil si en tredjedel, har oppgitt mellom 10 og 19 ansatte (tabell 3).

Tabell 3: Antall ansatte i opplæringsbedriftene / virksomhetene

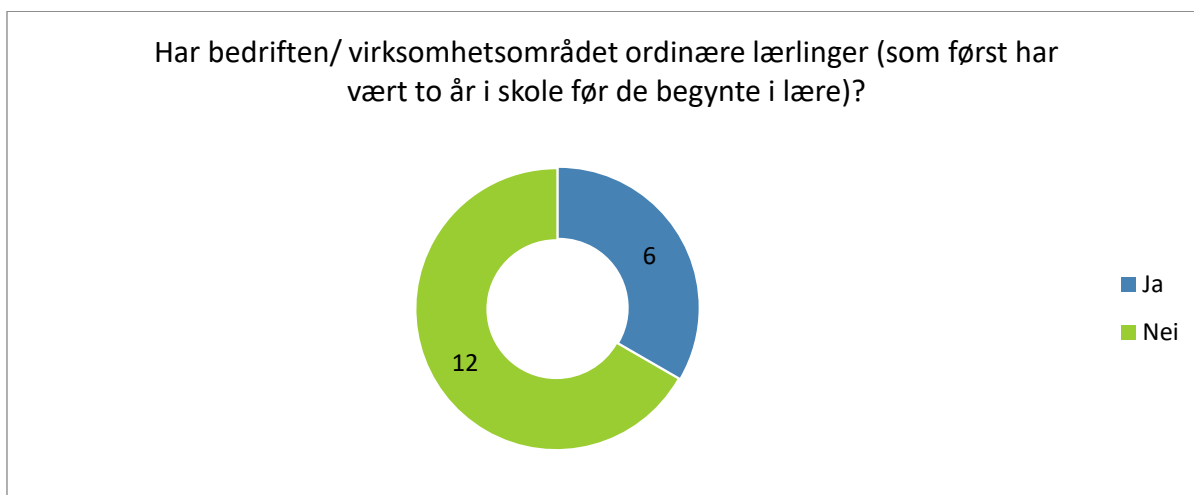
| Antall ansatte i opplæringsbedriftene | Antall svar |
|---------------------------------------|-------------|
| 1-4                                   | 1           |
| 5-9                                   | 4           |
| 10-19                                 | 6           |
| 20-29                                 | 2           |
| 30 eller mer                          | 4           |
| <b>N</b>                              | 17          |

Som det går frem av tabell 4, har 10 av opplæringsbedriftene lærlinger fra Steigenmodellen på løpende lærekontrakter. Fire har henholdsvis en og to lærlinger, mens en har fire og en annen seks. Tabellen viser videre at åtte bedrifter har hatt lærlinger som har tatt fagbrev gjennom Steigenmodellen. Seks oppgir én lærling, mens en har hatt to og en annen seks. Seks av respondentene oppgir videre at bedriften/virksomheten i dag har ansatte som tidligere har vært lærlinger under Steigenmodellen. Mens fem oppgir at de har én tidligere lærling, oppgir én at de har tre tidligere lærlinger fra Steigenmodellen.

Tabell 4: Antall lærlinger fra Steigenmodellen på løpende kontrakter, som har tatt fagbrev og som jobber i bedriften i dag. N=18

| Spørsmål   | Antall lærlinger |   |   |   |   |   |   |    |
|--|------------------|---|---|---|---|---|---|----|
|  | 0                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | >6 |
| Lærlinger fra Steigenmodellen på løpende kontrakt hos opplæringsbedriften        | 6                | 4 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1  |
| Lærlinger som har tatt fagbrev gjennom Steigenmodellen hos opplæringsbedriften   | 8                | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1  |
| Tidligere lærlinger i Steigenmodellen som jobber i bedriften/ virksomheten i dag | 10               | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0  |

Seks av 18 respondenter fra opplæringsbedriftene oppgir at de også har lærlinger som ikke er en del av Steigenmodellen, men som først har vært to år i skole (figur 5)



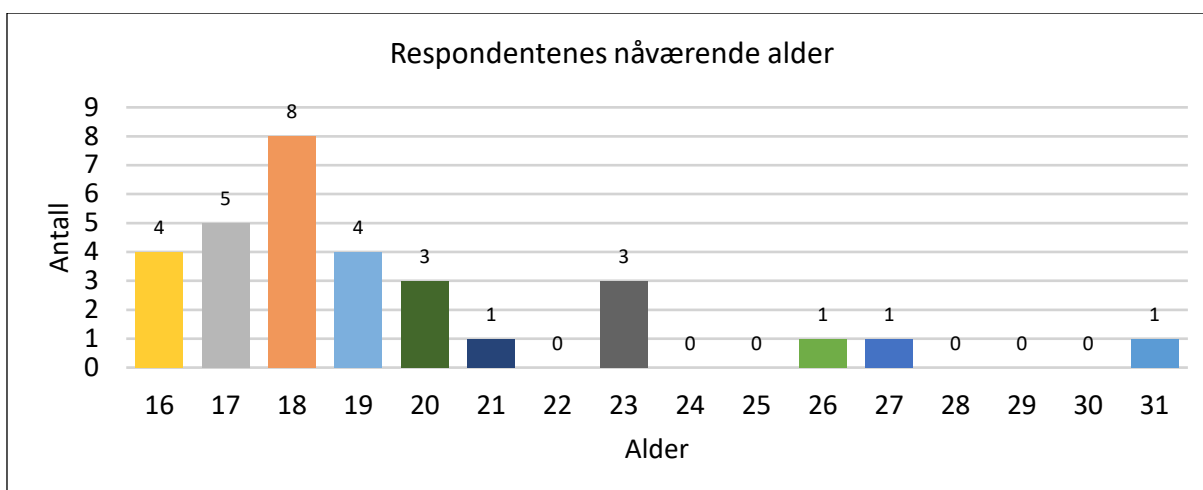
Figur 5: Har virksomhetene ordinære lærlinger i tillegg til lærlinger fra Steigenmodellen?

### 3.4 LÆRLINGER SOM HAR DELTATT I UNDERSØKELSEN

#### 3.4.1 KJØNN OG ALDER

Av de 31 som besvarte spørreskjemaet, er 20 menn og 11 kvinner. Dette betyr at 65 prosent av utvalget er menn, mens 35 prosent er kvinner.

Størsteparten av de som har deltatt i undersøkelsen, er mellom 16 og 20 år (figur 6). Det er flest 18-åringer (åtte) etterfulgt av fem 17-åringer, henholdsvis fire 16- og 19-åringer og tre 20-åringer. Kun én er over 30 år:

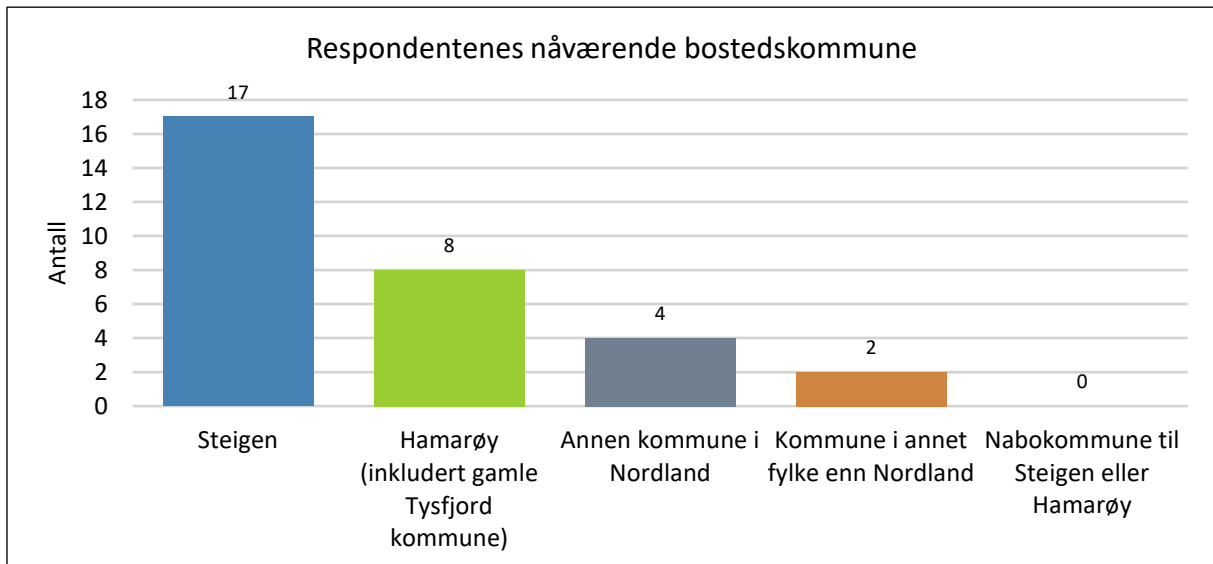


Figur 6: Spørsmål: Hva er din alder? (N=31)



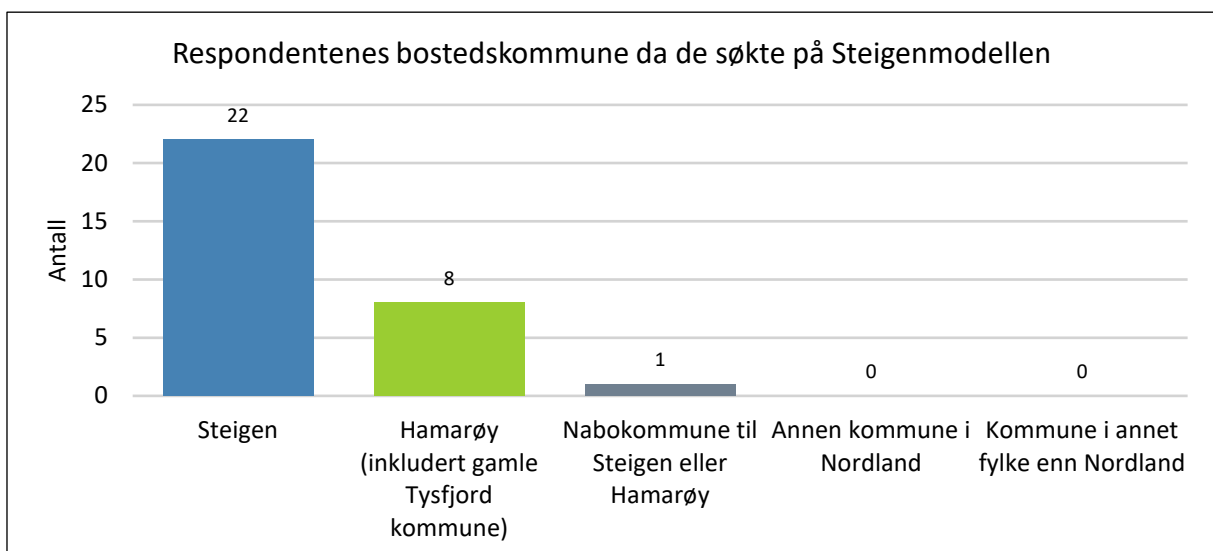
### 3.4.2 TIDLIGERE OG NÅVÆRENDE BOSTED

Figur 7 viser at i alt 17 av 31 som har besvart undersøkelsen, oppgir Steigen som nåværende bostedskommune. Fire oppgir henholdsvis Hamarøy og annen kommune i Nordland, mens to oppgir kommune i annet fylke enn Nordland. Det betyr at 55 prosent av respondentene bor i Steigen, mens alle så nær som to bor i Nordland.



Figur 7: I hvilken kommune bor du i nå? (N=31)

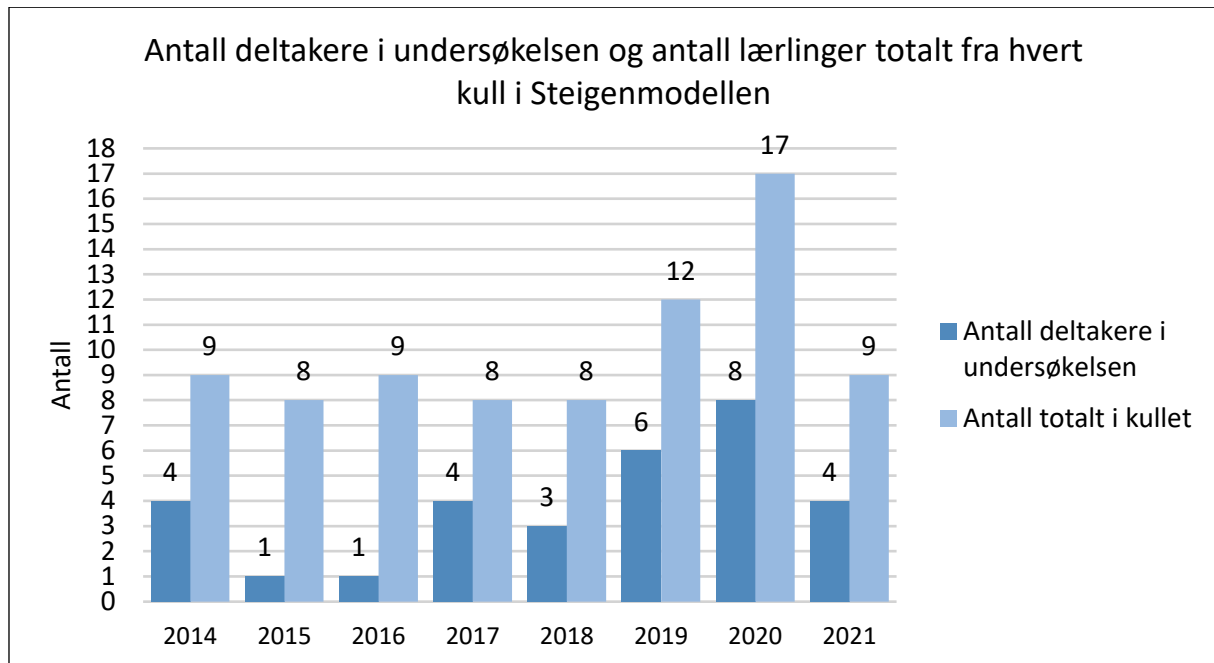
I alt 22 av respondentene bodde i Steigen da de søkte på Steigenmodellen, mens åtte bodde i Hamarøy og en i en av nabokommunene til Steigen eller Hamarøy (figur 8).



Figur 8: Respondentenes bostedskommune da de søkte på Steigenmodellen. N=31

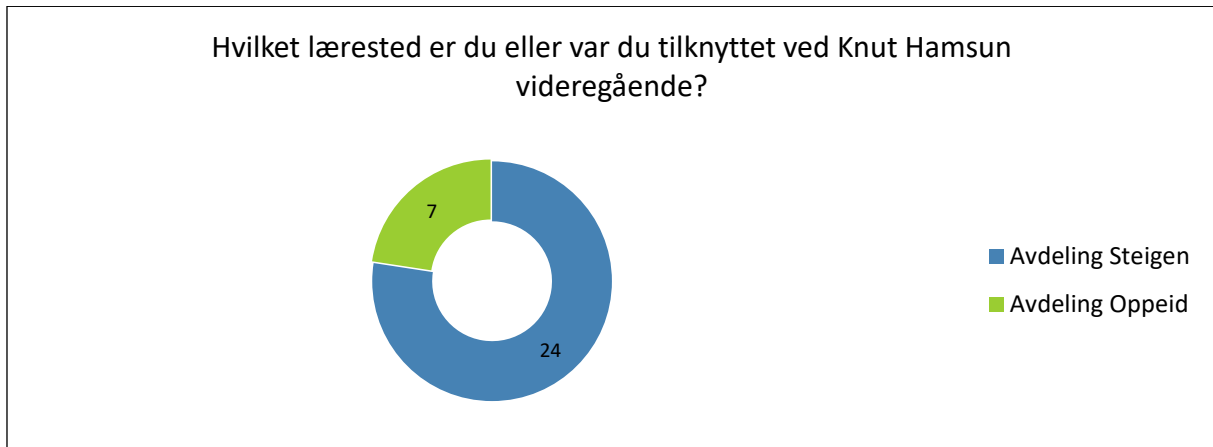
### 3.4.3 FORDELING ETTER KULL, LÆRESTED OG PROGRAMOMRÅDE

Det er totalt åtte kull med lærlinger i Steigenmodellen. Figur 9 viser både antall lærlinger som har deltatt i undersøkelsen fra de ulike kullene i Steigenmodellen og total størrelse for alle kullene. Det mest vanlige antallet for hvert kull er 8-9 lærlinger. Unntaket er kullet som startet i 2020 som besto av 17 lærlinger og 2019-kullet som hadde 12 lærlinger.



Figur 9: Kullstørrelse og antall svar/respondenter fra hvert kull

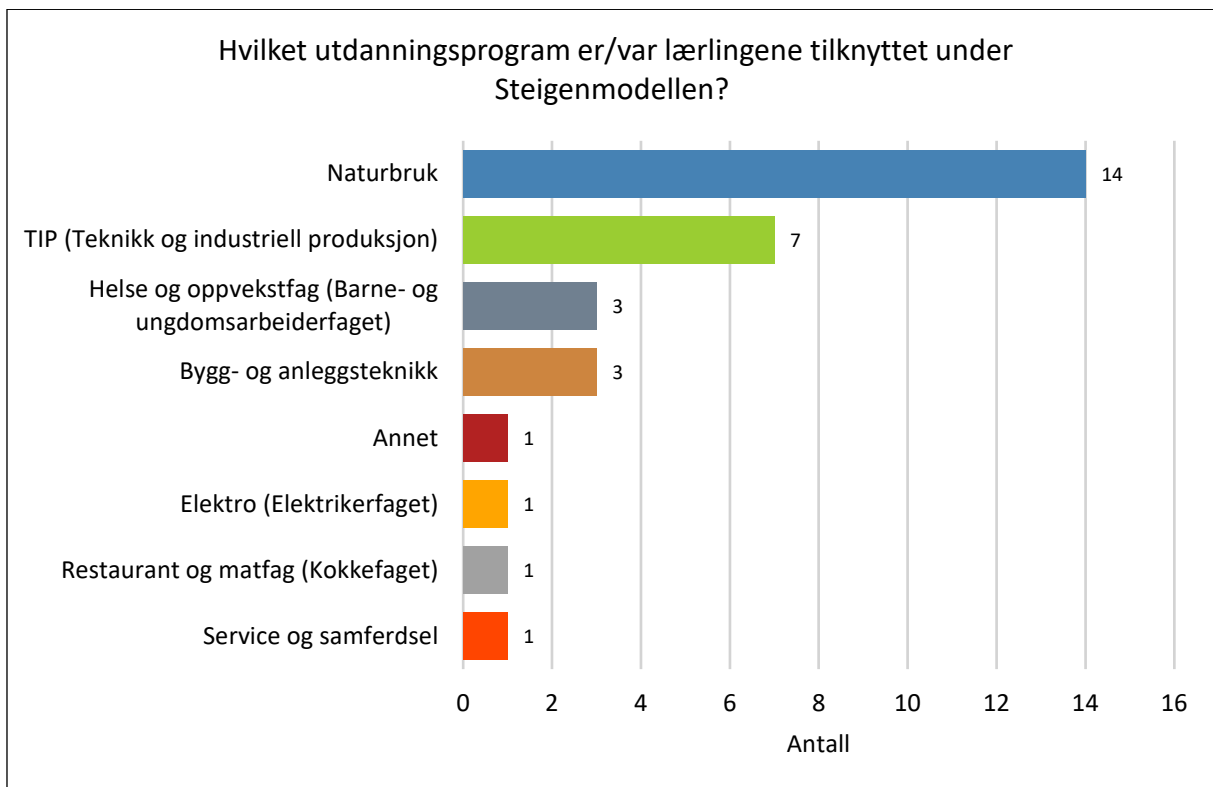
Av de 31 tidligere og nåværende lærlingene som har besvart undersøkelsen, er eller var 24 tilknyttet lærested Steigen og 7 tilknyttet Oppeid. Som tidligere nevnt, var det over noen år (2016-2020) mulig for ungdom å ta Steigenmodellen også ved Knut Hamsun Videregående, avdeling Oppeid. Siden 2021 har ikke dette lengre vært mulig. Man kan tegne lærekontrakt i Hamarøy, men må ta fellesfagene ved avdeling Leinesfjord.



Figur 10: Lærested

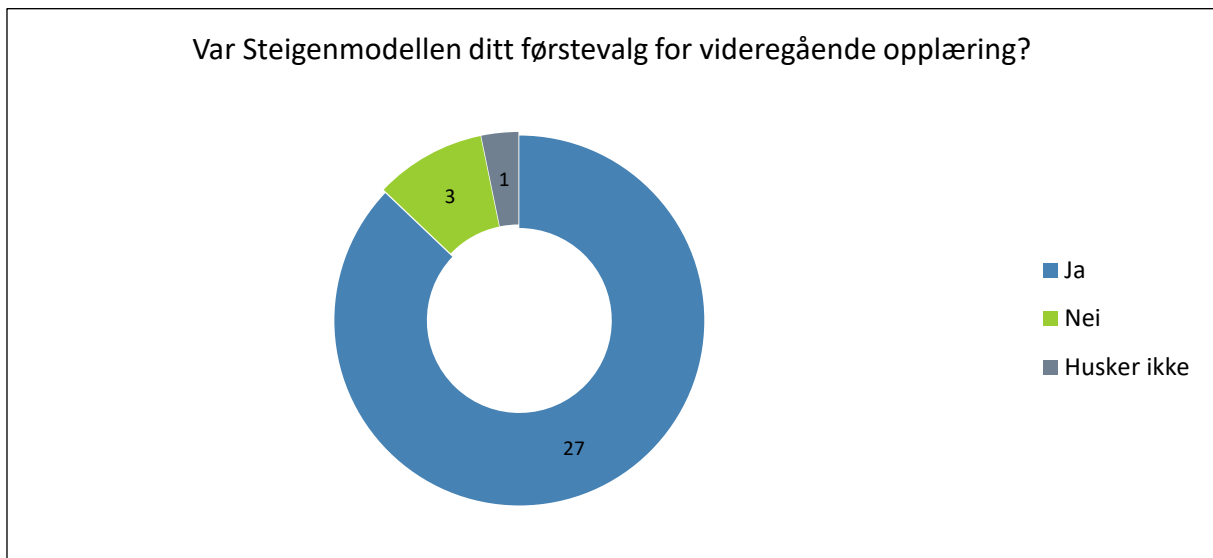
Figur 11 viser hvordan lærlingene som har deltatt i undersøkelsen, fordeler seg på de forskjellige programområdene. I alt 14 har valgt naturbruk (akvakultur). Disse utgjør 45 prosent av dem som har deltatt i undersøkelsen. Dette betyr igjen at naturbruk er noe overrepresentert i spørreskjemaet fordi det totale antall lærlinger innenfor dette området er 25 og med det 31 prosent av alle nåværende og tidligere lærlinger. Videre har 7 oppgitt programområdet Teknisk og industriell produksjon (TIP). Dette utgjør 23 prosent av utvalget, og indikerer samtidig at dette programområdet er svakt underrepresentert i undersøkelsen fordi antall lærlinger totalt for TIP har vært 23, og med det 29 prosent av det samlede antall lærlinger.

Innenfor programområdene Bygg- og anleggsteknikk og Helse og Oppvekst har tre besvart undersøkelsen. Disse utgjør én prosent av utvalget. Dette betyr at begge disse områdene er underrepresentert i undersøkelsen fordi det har vært totalt 12 lærlinger innenfor hvert av disse to områdene, noe som har utgjort 15 prosent. De øvrige programområdene har som figur 11 viser, hatt færre lærlinger totalt.



Figur 11: Spørsmål: Hvilket utdanningsprogram er/var du tilknyttet under Steigenmodellen? (N=31)

Nesten alle, det vil si 27 av 31, oppgir at Steigenmodellen var deres førstevalg for videregående opplæring, mens én ikke husker dette.



Figur 12: Spørsmål: Var Steigenmodellen ditt førstevalg av videregående opplæring?

## 4 REKRUTTERING AV LÆRLINGER TIL STEIGENMODELLEN

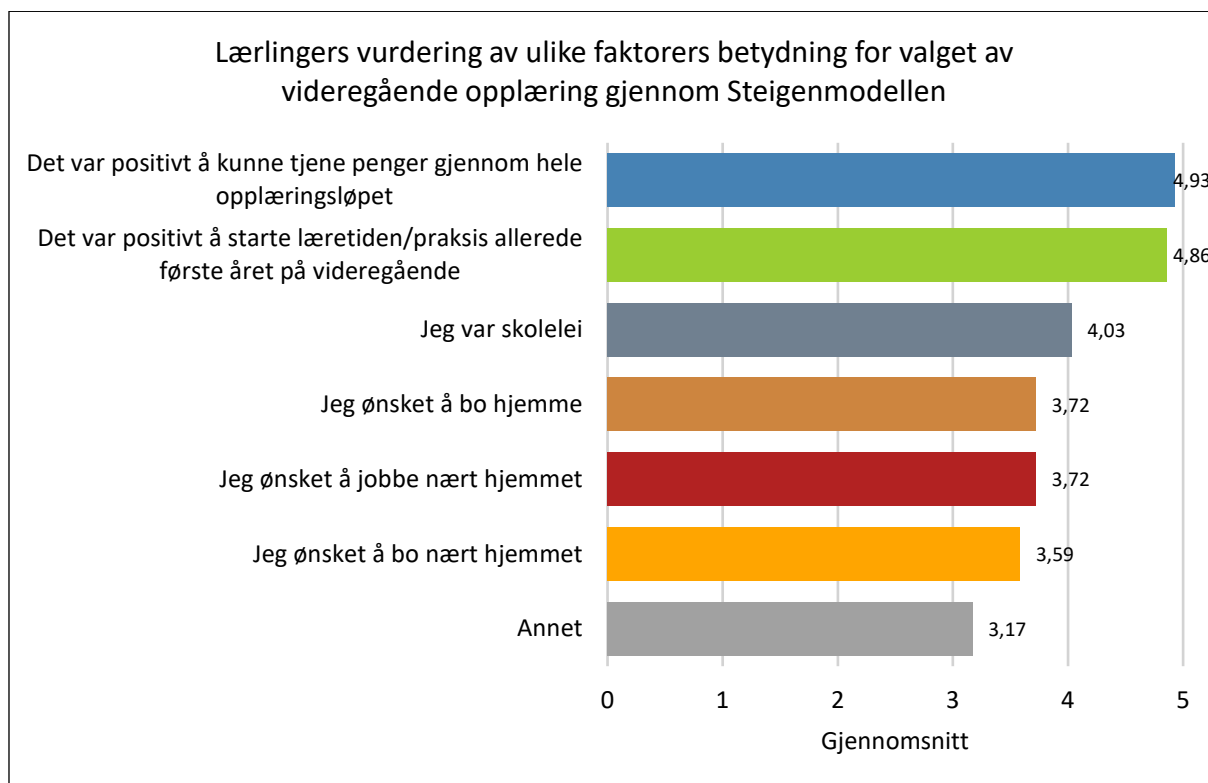
### 4.1 INFORMASJON OM OG MOTIVASJON FOR Å VELGE STEIGENMODELLEN OG OM KONTRAKTINNGÅELSE

Lærlingene som har besvart undersøkelsen, ble bedt om å krysse av for de viktigste måtene de fikk kjennskap til Steigenmodellen på. Som tabell 5 illustrerer, er det flest som oppgir at de fikk informasjon fra Knut Hamsun videregående skole (20), eller fikk høre om det fra venner/bekjente som har gått der selv (12). Foreldre/foresatte nevnes av 7, mens fire oppgir at de fikk kjennskap gjennom opplæringsbedriften. Kun en oppgir opplæringskontor som informasjonskilde, mens en oppgir i åpent svar å ha fått kjennskap via ungdomsskolen.

Tabell 5: Lærlingenes kjennskap til steigenmodellen

| På hvilken måte fikk du kjennskap til Steigenmodellen?                      | Antall    |
|---|-----------|
| Informasjon fra rådgivere eller lignende fra Knut Hamsun videregående skole | 20        |
| Ble anbefalt av venner/bekjente som selv har gått på Steigenmodellen        | 12        |
| Fra foreldre/foresatte  | 7         |
| Informasjon fra bedriften   | 4         |
| Informasjon fra opplæringskontor  | 1         |
| Husker ikke   | 1         |
| Annet   | 1         |
| <b>N</b>  | <b>31</b> |

Deltakerne i undersøkelsen ble videre presentert for seks påstander om motivasjon for å velge Steigenmodellen, og bedt om å vurdere hvor viktig disse faktorene var på en skala fra 1 til 5. Av de faktorene de ble presentert for, skåret betydningen av å tjene penger under hele opplæringsløpet aller høyest med et gjennomsnitt på 4,93 (figur 13). Det vil si at nesten alle ga denne faktoren en skår på 5. Også verdien av å starte læretiden tidlig vurderes høyt, med en gjennomsnittlig skår på 4,86. Videre skårer påstanden «Jeg var skolelei» rett over 4 i gjennomsnitt, mens betydningen av å bo hjemme eller jobbe nært hjemme kom ut med 3,72 i gjennomsnitt. Faktoren «Jeg ønsket å bo nært hjemmet» skårer litt lavere enn de andre, med en verdi på 3,59.



Figur 13: På en skala fra 1 (I svært liten grad) til 5 (I svært stor grad): I hvilken grad var følgende faktorer viktige for ditt valg av Steigenmodellen? (N=29)

Opplæringskontorene som er intervjuet, beskriver samme type motivasjon hos ungdommene som vises i figuren over. De peker på at selv om Steigenmodellen kan være utfordrende med tanke på lærlingenes unge alder, kan det også oppleves vel så utfordrende for en 15-16-åring å måtte flytte på hybel. Steigenmodellen kan også være fin for dem som er skolelei og kan bidra til at de får en mer positiv skolehverdag.

Representanter fra KHVGS forteller at de har observert at lærlingenes motivasjon for å søke Steigenmodellen, først og fremst er knyttet til at de har gjort et valg om en yrkesutdanning. Det å fortsatt kunne bo hjemme oppfattes å være mer sekundært, mens lønn i utdanningsperioden er en relativt viktig motivasjonsfaktor, selv om betalingen omtales som symbolsk det første året. Det pekes videre på at mulighetene for å få gjøre praktiske oppgaver er en viktig drivkraft for de som søker modellen, og at to dager på skole er mer enn nok.

Lærlingene som har deltatt i undersøkelsen, ble også spurt om hvordan de fikk opplæringsbedrift. I hovedsak oppgir de at de selv oppsøkte lærebedriften og søkte (16), eller at skolen formidlet kontakt (9). Kun en oppgir at foreldrene formidlet kontakt med opplæringsbedrift. I et åpent kommentarfelt oppgir en at han eller hun fikk lærekontrakt etter å ha hatt sommerjobb i bedriften.

Tabell 6: Lærlingene om hvordan de skaffet seg lærekontrakt

| Hvordan fikk du opplæringsbedrift da du startet på Steigenmodellen?       | Antall    |
|---|-----------|
| Jeg oppsøkte opplæringsbedrift selv og søkte                              | 16        |
| Skolen formidlet kontakt mellom meg og opplæringsbedriften                | 9         |
| Opplæringskontoret formidlet kontakten mellom meg og opplæringsbedriften  | 2         |
| Husker ikke   | 2         |
| Foreldrene/mine foresatte formidlet kontakt med opplæringsbedrift for meg | 1         |
| Annet   | 1         |
| <b>N</b>  | <b>31</b> |

## 4.2 OPPLÆRINGSBEDRIFTENE OM REKRUTTERING AV LÆRLINGER

Svar fra opplæringsbedriftene/virksomhetene om rekruttering, støtter svar fra lærlingene i tabell 6, om at det mest vanlige er at ungdommene selv henvender seg direkte til bedriften. Tabell 7 viser at 12 bedrifter eller virksomheter har oppgitt dette, mens 10 oppgir at de formidler behov gjennom koordinator ved Knut Hamsun videregående skole. Noen færre formidler behov gjennom opplæringskontor (8), mens det er mindre vanlig at bedriften inviterer seg selv inn på skolen eller på yrkes- og utdanningsmesser (3).

Tabell 7: Opplæringsbedriftene om hvordan de rekrutterer lærlinger

| Hvordan rekrutterer bedriften/virksomheten lærlinger? (flere svar mulig)  | Antall    |
|---|-----------|
| Vi mottar direkte henvendelser fra ungdom                                 | 12        |
| Vi formidler behov gjennom koordinator ved Knut Hamsun videregående skole | 10        |
| Vi formidler behov gjennom opplæringskontor                               | 8         |
| Vi inviterer oss selv inn på skolen/yrkes- og utdanningsmesser            | 3         |
| Annet   | 1         |
| <b>N</b>  | <b>18</b> |

## 4.3 KHVGS OM REKRUTTERING AV LÆRLINGER OG OPPLÆRINGSBEDRIFTER

Erfaringer som KHVGS viser til, stemmer godt over ens med informasjonen som lærlingene selv oppgir om hvordan de fikk kjennskap til modellen og skaffet seg lære plass. Rådgivere hos KHVGS avdeling Steigen og grunnskolen informerer om tilbudet, og elever settes deretter i forbindelse med bedrifter. KHVGS erfarer at det er en del interesse blant elevene allerede i ungdomsskolen, og at de gjerne kommer på eget initiativ og ber om informasjon. Ungdomsskolen i Leinesfjord ligger vegg i vegg med KHVGS, avdeling Steigen, og det er mye interaksjon mellom videregående elever og ungdomsskoleelever. Dette ansees å ha betydning for både informasjonsflyt og interesse. I tillegg er det en del elever som på egen hånd sørger for å få en lærlingekontrakt med en bedrift, uten involvering fra skolen. Det vises også til at inntrykket er at Steigenmodellen fremsnakkes i lokalsamfunnet.

Det understrekes fra skolen side at i dag er alle parter mer bevisst enn tidligere på å sikre en god match mellom elev, fag og bedrift. Skolen sørger derfor for at det gjøres en grundig jobb i de innledende

fasene. De elevene som ikke er motivert for et yrkesvalg, vil ikke lykkes i modellen. Derfor gjøres det et omfattende forarbeid med intervjuer mellom elev og koordinator, hvor også foreldre gjerne deltar. Ungdommene anbefales nå å være hospitant i den potensielle lærebedriften, for å få bedre innsikt i det arbeidet som gjøres der. Bedriftene intervjuer også alle søkerne, *både lærling, foreldre og bedrift skal være bevisste på hva de velger.*

KHVGS opplever at Steigenmodellen har blitt stadig mer populær, og at konkurransen om læreplassene har økt. Modellen tiltrekker seg stadig flere elever som har gode karakterer, og som ønsker en yrkesfaglig utdanning. Det har skjedd en endring; I starten var Steigenmodellen nærmest som en forlengelse av «Lokal Opplæring i Samarbeid med Arbeidslivet» (LOSA), og i større grad et tilbud til de som ikke fant noe annet. Men dette er ganske annerledes nå, forteller informanten fra KHVGS.

Når det gjelder rekruttering av bedrifter, opplever KHVGS enkelte utfordringer. Noen sier nei på grunn av lærlingens alder. Det har også vist seg vanskeligere å rekruttere bedrifter i Hamarøy enn i Steigen. Utfordringer med rekruttering av bedrifter kan være knyttet til flere aspekter, som for eksempel bedriftens virksomhet og kompetansebehov. Ved henvendelse til aktuelle bedrifter, får koordinator ofte et uforpliktende ja, men for bedriften i neste omgang å søke om å bli godkjent opplæringsbedrift virker det å være en barriere. Her har større bedrifter ofte en fordel, da de gjerne har et større maskineri med gode systemer og prosedyrer.

#### **4.4 KOMMUNALE LEDERE OM REKRUTTERING AV LÆRLINGER**

For lærlinger til kommunen som opplæringsvirksomhet, melder kommunen fra til koordinator for Steigenmodellen og orienterer om hvilke fagområder innenfor organisasjonen som er aktuelle, og hva disse fagområdene går ut på. Koordinator for Steigenmodellen vurderer kandidater og spør hva kommunen ønsker. Kandidater som søker, blir intervjuet av dem som er leder for fagområdet. Tidligere deltok også en av kommunallederne i disse intervjuene. Opplæringskontorene er ikke involvert i denne delen av prosessen. Den ene kommunen har, for eksempel, tatt imot lærlinger innenfor Barn- og ungdomsarbeid, og det presiseres i intervjuet at de tar selv beslutninger om hvem som tildeles læreplass: *Vi er på tilbudssiden. Vi har påtrykk fra politikerne – vi må ta vare på de unge – det er viktig å unngå drop out, som er et tap for alle.* Enkeltlærlinger hadde imidlertid fått plass via NAV etter at de hadde droppet ut av videregående skole.

Den ene kommunen har erfart en del frafall av lærlinger underveis i løpet. I utgangspunktet var kommunen positiv til å prøve lærlinger fra Steigenmodellen for å unngå å sende barn og unge tidlig på hybel, men de har etter hvert erfart at det er viktigere at ungdommene får prøve ut hva de selv har lyst til. De har derfor vurdert hospitering, en løsning hvor interesserte kandidater kan prøve seg som hospitant innenfor det aktuelle faget før det blir aktuelt å starte som lærling. Som vist over, er bruk av hospitering for å sikre riktig valg av fag et virkemiddel Knut Hamsun videregående skole i dag anbefaler.



## 4.5 OPPLÆRINGSKONTORENE OM REKRUTTERING

Begge opplæringskontorene bekrefter at Knut Hamsun videregående skole har hovedansvar for rekruttering og spiller en aktiv og sentral rolle i rekrutteringen av lærlinger og bedrifter. Ifølge begge opplæringskontorene lager skolen en liste over elever (i 10. klasse) som ønsker Steigenmodellen. Denne listen skal være klar 1. desember. Opplæringskontorene avdekker bedriftenes behov og lager en egen liste over bedrifter og hvilke fag de søker lærlinger innenfor. Elevene søker skoleplass 1. mars, og haker da av for Steigenmodellen.

Ifølge opplæringskontorene som har deltatt i undersøkelsen, er det til syvende og sist opplæringsbedriftene som rekrutterer lærlinger. Det er de som lyser ut og som innkaller til intervju. Også opplæringskontorene nevner hospitering som rekrutteringsverktøy og trekker frem at dette er særlig viktig fordi kandidatene er så unge. *For mange 16-åring er dette deres første møte med jobbsøking.*

Ifølge den ene representanten varierer rekrutteringsstrategien mellom bedriftene. Noen er svært profesjonelle, mens andre trenger mer veiledning. En av de store opplæringsbedriftene ser for eksempel allerede når elevene er på utplassering i arbeidsuken i 9. klasse, hvem som kan egne seg som lærling hos dem.

Opplæringskontorene understreker i likhet med KHVGS at det er svært viktig å finne riktig match mellom ungdom, fag og opplæringsbedrift. Begge kontorene mener at dette arbeidet er det aller viktigste steget for å forhindre omvalg og frafall, og bekrefter informasjonen fra KHVGS om at dette har fått større oppmerksomhet den senere tid:

Å bruke for lite tid på å finne riktig bedrift fører fort til omvalg. Det at man rekrutterer ungdom som er 15-16 år gjør det ekstra viktig å bruke tid på rekrutteringsarbeidet og forventningsavklaringene både for ungdommene, foreldrene og bedriftene.

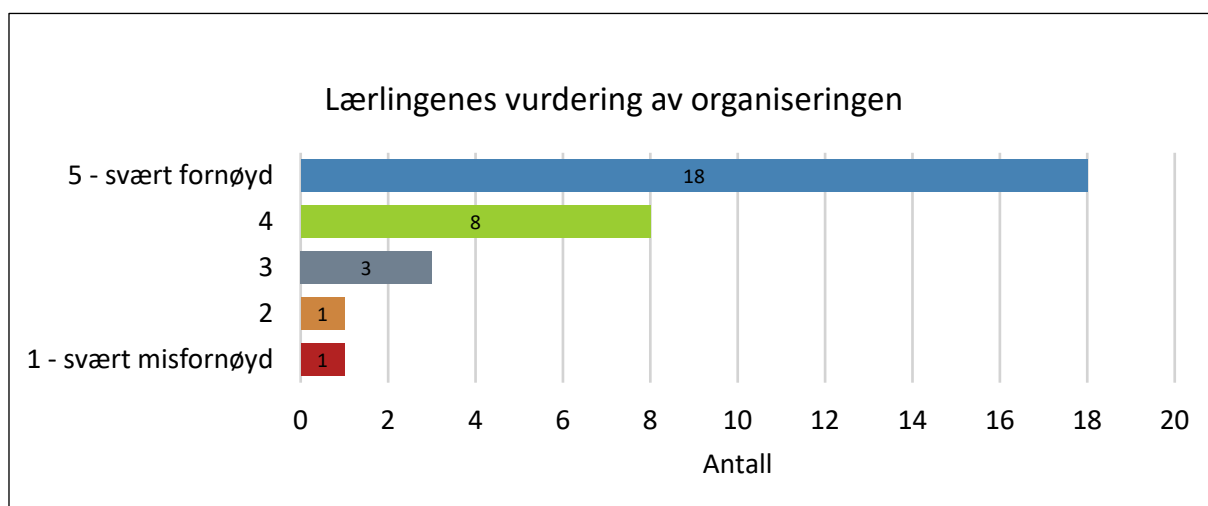
Avbrudd og omvalg diskuteres nærmere i kap. 6.7, mens vi kommer nærmere inn på lærlingenes unge alder i kapittel 8.

## 5 ORGANISERING OG SAMARBEID

Både i spørreskjemaundersøkelsene og i intervjuene kartla vi erfaringer med ulike sider ved Steigenmodellen. I dette kapitlet løfter vi frem aktørgruppenes vurderinger av hvordan opplæringen er organisert. Vurderinger av aspekter som gjelder samarbeid, tas opp til slutt i kapitlet.

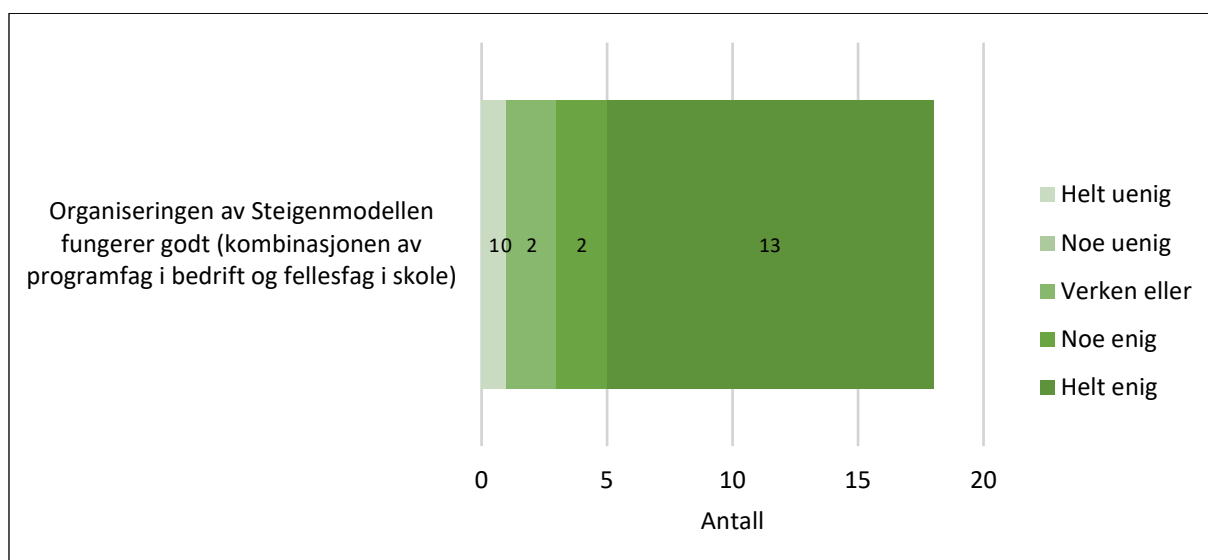
### 5.1 VURDERINGER AV ORGANISERINGEN

Svar fra lærlingene tyder på at de er godt fornøyd med organiseringen av Steigenmodellen. De fikk følgende spørsmål: På en skala fra 1 (svært misfornøyd) til 5 (svært fornøyd): Hvor misfornøyd/fornøyd er/var du med organiseringen av opplæringen under Steigenmodellen? Organisering ble beskrevet som «kombinasjonen av opplæring i skole og opplæring i bedrift». Som figur 14 viser, krysset 26 enten fornøyd av for kategorien 5 (18) eller 4 (8), mens kun to valgte kategoriene 2 eller 1.



Figur 14: På en skala fra 1 (svært misfornøyd) til 5 (svært fornøyd): Hvor fornøyd er du/var du med organiseringen av opplæringen under Steigenmodellen? (N=31)

Flertallet av opplæringsbedriftene – 15 av 18 – er, som figur 15 illustrerer, helt eller delvis enige i at organiseringen av Steigenmodellen fungerer godt.



Figur 15 Spørsmål opplæringsbedrifter: Hvor uenig/enig er du i følgende påstand om organisering av Steigenmodellen (N=18)

*Det er mange veier til Rom når man ikke velger 2+2-modellen.*

(Representant for opplæringskontor)

Opplæringskontorene er i all hovedsak fornøyde med måten Steigenmodellen organiseres på. En ting som trekkes frem som positivt av begge, er organiseringen med at lærlingene er på skolen to dager i uken de to første årene. Opplæringsbedriftene betaler, ifølge et av opplæringskontorene, for opplæringen i fellesfagene ved at bedriftene trekkes i lærlingetilskuddet. Særlig fordi lærlingene er så unge blir det vurdert som en stor verdi at de er på skolen to dager i uken. De får en klassefølelse, det er tydelige rammer rundt undervisningen og det er lærere med stort engasjement og som tar ansvar. Lærerne kan også fange opp dersom det skjer ting ute i bedriften som er av uheldig karakter.

Dagene på skolen med fellesfag fyller flere roller enn de rent faglige. Ungdommene kjenner hverandre fra før og de får være i et miljø med jevnaldrende. Skolen blir et sosialt høydepunkt. Mens de er med voksne når de er på jobb så blir skolen en sosial møteplass for ungdom og ikke bare en plikt. Et av opplæringskontorene illustrer argumentet med en nylig erfaring; *Vi opplever også veldig tydelig tilbakemelding fra lærlingene om at dette er bra. Senest i en halvårsvurdering sist uke var det en mor som sier at det er så mye lettere å få han opp nå enn i 10. klasse.*

En annen positiv faktor ved organiseringen av fellesfagene på skolen to dager i uken er at lærlingene i Steigenmodellen kan samarbeide med elevene på studiespesialiserende Vg1 i ulike prosjektarbeid.

Informantene fra KHVGS forteller med tanke på oppfølging at kontaktlærerne i fellesfagene skal se *hele bildet*, ikke minst hvordan elevene/lærlingene har det sosialt. De fleste bor hjemme, men det er også eksempler på lærlinger som er bosatt i Hamarøy kommune, og som bor på hybel i Leinesfjord når de skal delta i fellesundervisning. Når de er på skolen ser man en litt annen atferd enn i bedriftene, og lærlingene kan opptre mere umodent; *... men de må få være ung.* Lærerne gir derfor litt ekstra drahjelp

slik at lærlingene husker på alle de oppgavene som skal gjøres. KHVGS peker for eksempel på at lærlingene har mange ulike kommunikasjonsplattformer de skal turnere som er relatert til skole, bedrift og opplæringskontor.

## 5.2 VURDERINGER AV SAMARBEID OM STEIGENMODELLEN

Opplæringsbedriftene som besvarte undersøkelsen, ble bedt om å vurdere hvordan deres samarbeid med ulike aktører i Steigenmodellen har fungert. De ble bedt om å ta stilling til hvor enig eller uenig de var i påstandene om at «Samarbeidet med henholdsvis opplæringskontor, Knut Hamsun videregående skole og Nordland fylkeskommune fungerer godt» på en skala fra 1 (helt) uenig til 5 (helt enig).

Av 17 som besvarte spørsmålet, er 16 helt eller delvis enig i at samarbeidet med opplæringskontoret og Knut Hamsun videregående fungerer godt. Når det gjelder samarbeid med Nordland fylkeskommune, svarer åtte at de er noe eller helt enig i at samarbeidet fungerer godt, mens en er noe uenig. Fire svarer henholdsvis «verken eller» og «vet ikke».

Tabell 8: Opplæringsbedriftenes vurdering av deres samarbeid med ulike aktører

| Påstand  | Helt uenig | Noe uenig | Verken eller | Noe enig | Helt enig | Vet ikke |
|--|------------|-----------|--------------|----------|-----------|----------|
| Samarbeidet med opplæringskontoret fungerer godt             | 0          | 1         | 0            | 3        | 14        | 0        |
| Samarbeidet med Knut Hamsun Videregående skole fungerer godt | 0          | 1         | 0            | 3        | 14        | 0        |
| Samarbeidet med Nordland fylkeskommune fungerer godt         | 0          | 2         | 4            | 3        | 5         | 4        |

At det er åtte som ikke vet eller har noen formening om hvorvidt samarbeidet med Nordland fylkeskommune fungerer godt, kan skyldes at opplæringsbedriftene har lite direkte samarbeid med fylket.

På spørsmål om hvorvidt opplæringsbedriftene samarbeider med andre med tanke på rekruttering eller oppfølging i Steigenmodellen, nevnes «næringsforum»/andre bedrifter, HR-avdelingen i kommunen og foreldre.

Det er koordinator for Steigenmodellen som tar kontakt med de aktuelle bedriftene, og ber om å få orientere om modellen. Kravet som stilles til bedriftene er de samme som ved 2+2-løp. I den sammenheng kommer det frem at skolen er bevisst på *hvilke* bedrifter de tar kontakt med; For det første må bedriften ha en viss størrelse, og for det andre må det være et miljø som lærlingen kan forholde seg til. Derfor inngår ikke enkeltmannsforetak i modellen. Større bedrifter er mer profesjonelle på flere måter, og de *store* bedriftene har ofte et eget opplegg for opplæring av lærlinger. Generelt sett er erfaringen med bedriftene god. De tar ansvaret, er profesjonelle, lærlingene har læringsutbytte, og det er progresjon i opplæringen

Opplæringskontorene rapporterer om godt samarbeid med både Knut Hamsun videregående og bedriftene. En av representantene forteller at det er et stort engasjement på KHVGS avdeling Steigen

for at de skal lykkes og at skolen er fleksibel og tilpasningsdyktig. De forteller videre at også forankringen i næringslivet er sterk og at skolen og næringslivet er samkjørte på at de ønsker denne modellen.

## 6 LÆRINGSUTBYTTE, LÆRINGSMILJØ, OPPFØLGING OG AVBRUDD

I dette kapittelet tar vi for oss de ulike aktørenes vurdering av kvaliteten på opplæringen som skjer i regi av Steigenmodellen ved å se nærmere på deres vurderinger av læringsutbytte, læringsmiljø, oppfølging av lærlingene og avbrudd.

### 6.1 KHVGS OM KVALITET PÅ OPPLÆRING OG LÆRINGSUTBYTTE

Lærlingene er som nevnt tidligere på skolen to dager i uken, mandag og tirsdag. Hvert årskull har en kontaktlærer, som er ansvarlig for både faglig og sosial oppfølging.

Noen fag kjøres felles med elever på studiespesialiserende; som kroppsøving og samfunnsfag. Resten av fagene har de hver for seg og følger læreplaner for fellesfagene. Det understrekes at det må være en viss størrelse på gruppen av elever og lærlinger ved skolen, for at de skal kunne utvikle sosiale relasjoner, og for at å få til dynamiske prosesser i gruppearbeid i samfunnsfag, hvor dette er felles undervisning med begge grupper.

KHVGS rapporterer også at de driver med yrkesretting av fellesfagene: Fellesfagene gjøres relevante for elevene, og de får lært matematikk i praktisk arbeid. Elevene samarbeider gjerne i fellesfagene, og finner ofte ut at de har felles nytte av enkelte fag. Mange av bøkene som benyttes i Steigenmodellen er yrkesrettet i seg selv. Både prøver og innleveringer er yrkesrettet forteller informantene fra KHVGS. Erfaringen er at kollegiet jobber bevisst med yrkesretting av fagene, og at det er en berikelse. Det brukes eksempler fra de ulike yrkene, og i undervisningen får elevene se at det som er relevant matematikk for en bedrift, også kan være nyttig i andre bedrifter.

Det kommer frem at lærerne har observert at motivasjonen for læring blir større når lærlingene kan relatere faget direkte til arbeidet i bedriften. De skjønner at de må forstå faget, og at det er av betydning for det yrket de har valgt og det arbeidet de skal utføre.

Representanter fra KHVGS er av den oppfatning at Steigenmodellen er god modell, hvor lærlingene får et meget godt læringsutbytte;

Jeg mener denne modellen er uslåelig. Jeg har sett at ungdom som hadde skolevegring, har begynt etter dette opplegget, og har hatt et minimalt fravær, hatt godt læringsutbytte og opplevd mestring.

Dette begrunnes blant annet med at lærlingene får mye mer tid ute i bedriftene, og, de får jobbe med det siste og nyeste av utstyr. Eksempelvis fikk noen lærlinger opplæring innenfor undervannsutstyr; *som ingen skoler er i nærheten av å kunne tilby*. De lærer det som er det aktuelle og gjeldende innenfor ulike metoder. Den kompetansen og erfaringen de får er derfor svært relevant og oppdatert, de får varierte oppgaver, og de lærer på en bedre måte. At det er vekslingen mellom skole og arbeid i en bedrift understrekes som en god ordning.

## 6.2 OPPLÆRINGSKONTORENE OG FYLKESKOMMUNEN OM KVALITET PÅ OPPLÆRING OG LÆRINGSUTBYTTE I BEDRIFT

Opplæringskontorene oppgir at når det kommer til opplæring av programfagene i bedrift så ligger de nasjonale læreplanene på både Vg1, Vg2 og Vg3 i bunn, også i Steigenmodellen. For å få godkjent lærekontrakten hos Nordland fylkeskommune, skal en fireårig opplæringsplan godkjennes. Planen utformes i samarbeid mellom opplæringskontoret og opplæringsbedriften.

Fylkeskommunen har også utarbeidet et erklærings skjema som opplæringskontorene omtaler som FOB-skjema (full opplæring i bedrift) hvor det skal stå hva opplæringen inneholder og hvem som er involvert. Når opplæringsplanen til den enkelte lærling utformes vurderer opplæringskontoret og bedriften om det er kurs som lærlingene vil trenge i løpet av opplæringstiden, og hvilke emner de bør arrangere undervisning innenfor. I noen fag er det obligatoriske kurs som lærlingene må gjennomføre for å kunne ta fagbrev, for eksempel anleggsmaskinfører og akvakultur. I akvakultur er det et standardisert opplegg med kurs, mens i andre fag kan opplæringskontorene kjøpe tjenester fra eksterne.

Nordland fylkeskommune oppgir at en viktig hensikt med erklærings skjemaet er at både bedrift, lærling og foreldre (til lærlinger under 18 år) skal være innforstått med hva Steigenmodellen innebærer med tanke på at lærlingene også skal gjennomføre teori innen både fellesfag og programfag. I tillegg til at det skal foreligge en plan for opplæring skal også skjema bidra til en forventningsavklaring.

Målet er at lærlingene tar en sentralgitt eksamen på Vg3-nivå det tredje året av opplæringsløpet. Da er de ferdige med fellesfag og kan konsentrere seg om teorien i programfagene. Begge opplæringskontorene oppgir at de melder opp lærlingene så tidlig til programfagseksamen at de rekker å ta den på nytt dersom de skulle stryke. Det fjerde året rettes oppmerksomheten mot å sette sammen teori og praksis.

En av representantene for opplæringskontorene forteller at de har måttet prøve seg noe frem for å finne gode ordninger med tanke på opplæringen i programfagene. De kjøper lærebøker, gir lekser, gir undervisning eller leier inn eksterne til å undervise. Noen ganger er det ansatte i opplæringsbedriften som står for undervisning. Dette trekkes frem som positivt fordi det også fungerer som faglig oppfriskning for de som skal undervise.

Opplæringskontorene rapporterer at lærlingene jobber med mappevurderinger, eller såkalt «elevarbeid med vurdering» hvor de får en oppgave eller en case som skal løses og vurderes. Mappeoppgavene er en metodikk for opplæring i programfagene. Oppgavene er lagt opp som minifagprøver og fungerer som øving frem mot fagprøven. Det varierer i hvor stor grad bedriftene selv tar hand om mappevurderingene og i hvor stor grad opplæringskontorene hjelper til med arbeidet rundt mappeoppgavene.

Nordland fylkeskommune arrangerer årlige kurs for faglige ledere og instruktører. Det er også et obligatorisk e-læringskurs man må ta for å bli fagansvarlig i bedrift.

En av de positive sidene ved Steigenmodellen og andre 0-4-modeller, som også trekkes frem av det ene opplæringskontoret (i tillegg til av KHVGS), er at lærlingene totalt sett får mye mer praksis enn de

som går 2+2. Man sitter derfor igjen etter fire år med en person med fagbrev som kom tidlig ut i arbeidslivet, som kjenner arbeidslivets spilleregler og som har lært masse om seg selv. Disse lærlingene blir uten tvil ekspert på seg selv og sin bedrift, mens en som har vært på skolen (2+2) kanskje får en annen bredde. *Det at de som går 2+2 trolig får med seg noe mer teori enn en 0-4-lærling må man tørre å snakke om uten at man skal sette modellene opp mot hverandre* fortsetter representanten.

En annen fordel for lærlingene som tar programfag i bedrift, som også KHVGS trekker frem, er at de får mer oppdatert praksis fordi bedriftene har nyere teknologi og utstyr enn hva skolene har. Opplæringskontoret forteller at ifølge læreplanen i akvakultur skal lærlingene være med på stikking (manuell vaksinerings av fisk), mens dette i dag er helautomatisert i opplæringsbedriftene. Lærlingene må derfor hospitere i andre bedrifter for å dekke dette læreplanmålet.

Man snakker jo ofte om det i skolen – er praksisen god nok, kan lærerne nok, er de nok oppdatert på det som skjer i arbeidslivet, har de nok oppdatert utstyr? Og det får de i Steigenmodellen. Men de får kanskje ikke samme bredden. Og det kan vi som OK bidra til –

### 6.3 BEDRIFTENES EGEN VURDERING AV KVALITET PÅ OPPLÆRINGEN I PROGRAMFAG

Opplæringsbedriftene som har deltatt i spørreundersøkelsen, ble bedt om å ta stilling til fem påstander knyttet til kvaliteten på opplæring innen programfag i sin bedrift. De to første påstandene var, som tabell 9 viser, knyttet til inkludering av læreplanmål. Her ser vi at 13 av 18 er helt (11) eller noe (2) enig i at «opplæringen i bedrift inkluderer mål fra læreplanen både på Vg1, Vg2 og Vg3 i programfag» og at «lærlingene jobber aktivt med målene fra alle nivåene». Få er uenig i disse to påstandene, mens henholdsvis 3 og 2 svarer «verken/eller» eller «vet ikke» (1). Det er noe lavere oppslutning om påstanden «Lærlingen(e) hos oss er normalt godt forberedt til sentralgitt/tverrfaglig eksamen». Syv er helt enig i dette, to er noe enig, mens fire er noe uenig. To svarer verken eller, mens tre svarer at de ikke vet. Noen flere (12) oppgir at lærlingene skriver ukentlig/jevnlig logg. Tre ikke vet om lærlingene skriver logg, mens tre andre gir uttrykk for at de er usikker på dette, eller er uenig. Den siste påstanden om «Lærlingen(e) får underveisvurdering minimum hvert halvår», støttes av 11, én er uenig, mens tre svarer verken/eller, eller «vet ikke».

Tabell 9: Opplæringsbedriftene om vurdering av kvalitet på opplæring i programfag i sin bedrift

|  | Helt uenig | Noe uenig | Verken eller | Noe enig | Helt enig | Vet ikke |
|--|------------|-----------|--------------|----------|-----------|----------|
| Opplæringen inkluderer mål fra læreplan både på Vg1, Vg2 og Vg3-nivå i lærlingens aktuelle programfag. | 0          | 1         | 3            | 2        | 11        | 1        |
| Lærlingen(e) jobber aktivt med mål fra læreplanen på både Vg1, Vg2 og Vg3-nivå i programfag.           | 0          | 2         | 2            | 2        | 11        | 1        |
| Lærlingen(e) hos oss er normalt godt forberedt til sentralgitt/tverrfaglig eksamen.                    | 0          | 4         | 2            | 2        | 7         | 3        |
| Lærlingen(e) skriver ukentlig/jevnlig logg.  | 0          | 1         | 2            | 3        | 9         | 3        |
| Lærlingen(e) får underveisvurdering minimum hvert halvår   | 1          | 0         | 3            | 0        | 11        | 3        |



Opplæringsbedriftene ble også oppfordret til å beskrive med egne ord hvordan de bruker læreplanene og forbereder lærlingene på sentralgitt eksamen. Fire svarte utdypende på dette spørsmålet:

- En nevner at de samarbeider med opplæringskontoret med gjennomføring av møter.
- En annen skriver at «... bedriften setter av ressurs (1-2 t/uke) til arbeid med fagplanene, samt loggføring og veiledningsmøter med fagansvarlig og veileder. Bedriften følger skolens fagplan. Veileder (lærer med pedagogisk utdanning) tar utgangspunkt i lærestoffet på VGS, planlegger og gjennomfører opplegg i klasser og SFO knyttet til lærestoffet. I tillegg deltar lærlingen på felles teammøter med øvrige ansatte, samt deltar på møter med elever og foreldre.
- Den tredje beskriver utfordringer knyttet til minoritetsspråklige lærlinger, og vurderer at Steigenmodellen kanskje ikke passer like godt til disse: «De siste lærlingene vi har hatt har ikke alltid vært like godt forberedt til eksamen- noe som bl.a. har skyldtes deres minoritetsspråklige bakgrunn. Utfordringer med tanke på begreps- og kulturforståelse, har gjort at akkurat disse elevene kanskje hadde hatt best av å gå den andre modellen, med 2-3 år i skole og så 2 år i lære før fagbrev. Sosialt vil det ofte knytte seg ekstra utfordringer der språkkompetansen i utgangspunktet er lav. Vi har hatt andre lærlinger, som etter denne nevnte modellen har tatt fagbrev, og som i dag er fortsatt i jobb.
- Den fjerde beskriver følgende organisering: «Vi lager oppgaver til lærlingen som hen skal planlegge og gjennomføre med utgangspunkt i den didaktiske læremodellen. Oppgavene tar utgangspunkt i læreplanmålene. Oppgavene brukes bevisst for å trene lærlingen på oppgaveskriving frem mot eksamen».

## 6.4 TIDLIG SOSIALISERING INN I ARBEIDSLIVETS SPILLEREGLER

Opplæringskontorene og KHVGS understreker at det hviler et stort ansvar på opplæringsbedriftene som skal tegne lærekontrakt over fire år med ungdom på 15-16 år, og det faktum at det er bedriftene som har ansvar for opplæringen i programfagene. Bedriftene støtter seg da også til opplæringskontorene med tanke på opplæringen. Et av opplæringskontorene sier at nettopp støtten til gjennomføring av programfagene er den mest sentrale rollen de har som opplæringskontor. Det understrekes fra begge kontorene at den unge alderen til lærlingene er en av hovedutfordringene med Steigenmodellen, og at opplæringskontorene har en viktig funksjon i å veilede bedriftene med tanke på hvilke forventninger de kan ha til lærlingene når de starter.

Vi ser at de (opplæringsbedriftene) får utmerket til å undervise i praksis. Det er jo hverdagen. Det kan de. Men å sette teori og praksis sammen. Det er vår viktigste oppgave og en utfordring vi skal tørre å snakke om hvordan man sikrer dette med teori.

Begge opplæringskontorene mener det er viktig å formidle til opplæringsbedriftene at de må trå varsomt i starten, og ikke glemme at lærlingene som kommer rett fra ungdomsskolen er 15-16 år og ikke har hatt programfag i det hele tatt før de starter. Det må stilles andre krav enn til en 18-åring. Noen bedrifter kan uttrykke frustrasjon over lærlingenes manglende praktiske kunnskaper når det starter, og kan si *De vet ikke hva verktøyene er, eller hva de skal brukes til*. Begge opplæringskontorene forteller om lignende metoder for å introdusere lærlingene til faget; *En inngangsmåte kan være at de*

*får i oppgave å tegne og forklare verktøyene og utstyret. Og at de skal systematisere verktøyet og navngi det.*

Ifølge det ene opplæringskontoret lærer lærlingene masse programfag av å være på jobb: Lærlingene kan gå sammen med ansatte i bedriften dersom de har utfordringer i noen læremål. Det andre kontoret forteller at både de som opplæringskontor og bedriftene har erfart underveis at det ikke nytter å starte teoretisk med læreplanmålene fra dag én;

Når de er 16 år og er tre dager i uka i bedrift så går nesten det første skoleåret til å bli kjent med arbeidslivets spilleregler, bli kjent med kollegaer, hvor er verktøy, hvor er arbeidstøy, hvem snakker jeg med når jeg skal ha nye støvler. For de er bare der i tre dager. Og de er unge. Så det første året går på å finne en form og bli kjent, Men så må man finne en form og drive det fremover. Så den aller viktigste rollen vår det er nok gjennomføringen av programfagene.

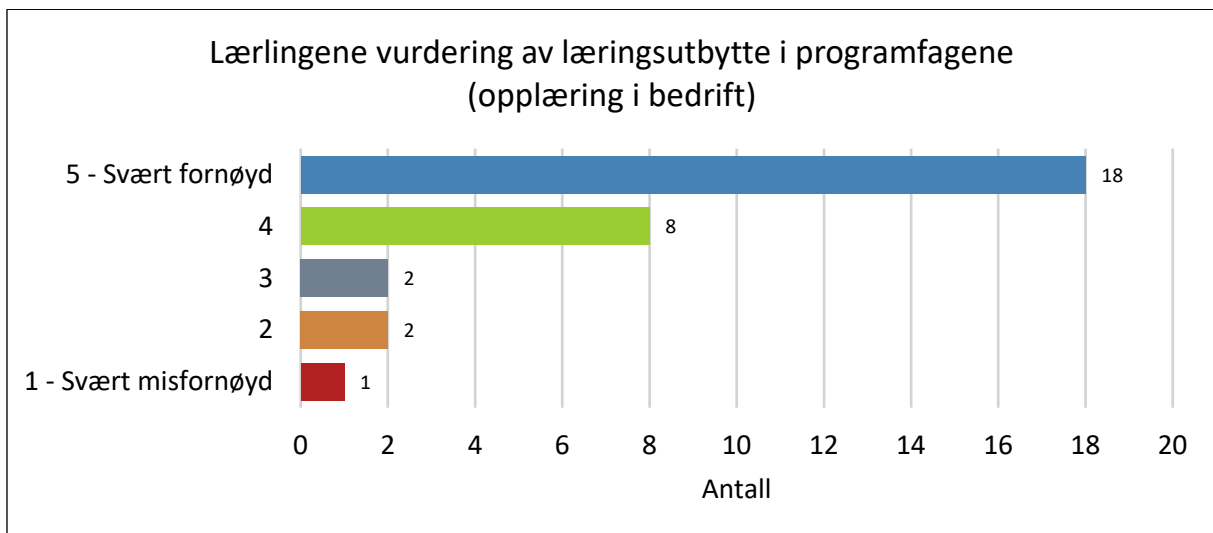
Også KHVGS trekker frem at overgangen fra skole til arbeidsliv er utfordrende for noen av lærlingene. Adferd i bedriften krever mer av elevene. I bedriften stilles krav til ansvarlighet, og det er ofte økt ansvar/forpliktelse Representanter for KHVGS sier at de oppfatter at lærlingene i Steigenmodellen; *...de blir brutalt fort voksne*. Skolen oppfatter at det skjer en rask endring med lærlingene i møte med arbeidslivet, og at de nokså ofte tar farge av det miljøet de kommer inn i, på godt og vondt. Dette er ofte mannsdominerte miljøer, og det er eksempler på lærlinger som har sluttet, på grunn av røffe arbeidsmiljø (språkbruk, verdier m.m.)

KHVGS påpeker at dette er unge lærlinger, og at bedriftene derfor må ha gode veiledere som skal ta vare på og følge opp så unge arbeidstakere. De skal skoles fra å være elever til å bli arbeidstakere, og dette skal gjøres på mange plan. Dette er noe bedriftene blir gjort særlig oppmerksomme på, og både koordinator for Steigenmodellen og opplæringskontorene er bevisst på dette, og følger dette opp.

Det generelle inntrykket fra KHVGS er at bedriftene gjør en meget god jobb på dette området, og at lærlingene får en betydelig arbeidslivskompetanse etter endt utdanningsløp.

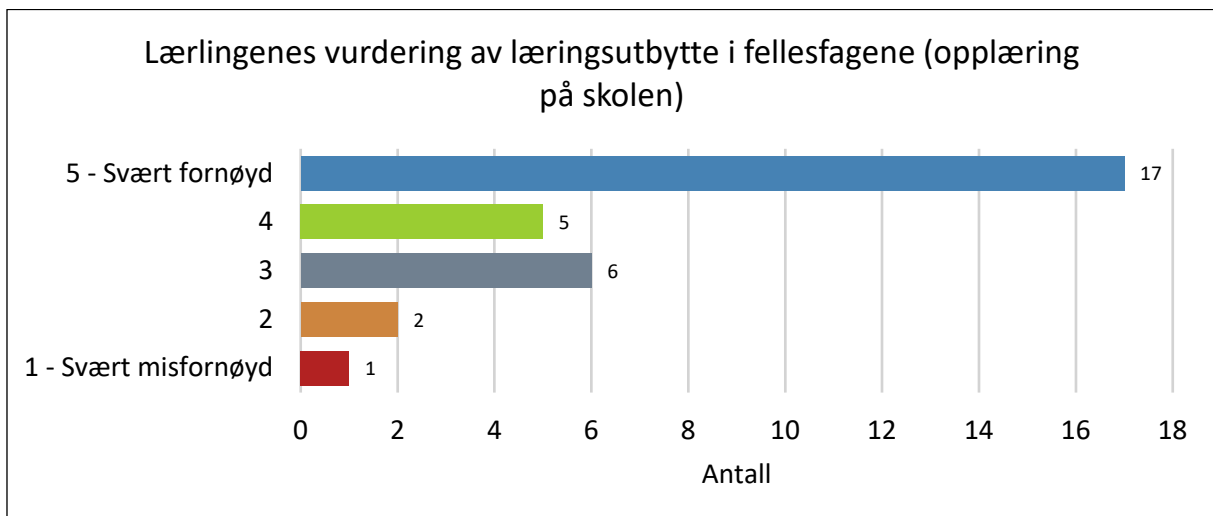
## **6.5 LÆRLINGENE OM LÆRINGSUTBYTTE I PROGRAMFAG OG FELLESFAG**

Deltakerne i spørreskjemaundersøkelsen ble bedt om å vurdere læringsutbyttet i programfagene langs en femdelt skala fra svært misfornøyd (1) til svært fornøyd (5). Som figur 16 illustrer, har 26 av dem krysset av for svarkategoriene 5 «svært fornøyd (18) eller 4 (8), noe som tyder på at de er godt fornøyd med læringsutbyttet i programfagene/opplæring i bedrift. Kun tre har valgt svarkategoriene 2 eller 1.



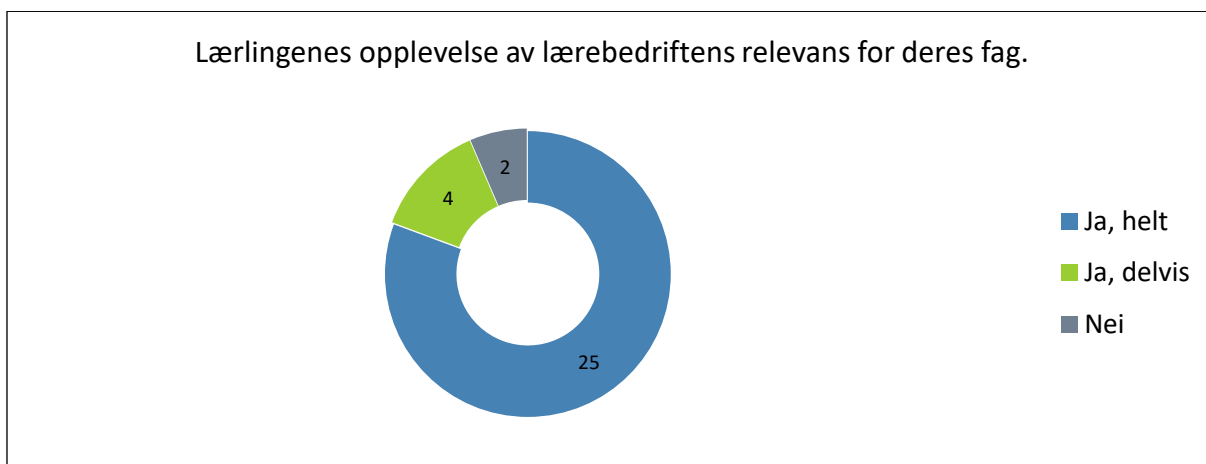
Figur 16: Lærlingenes vurdering av læringsutbytte i programfagene (N=31)

De nåværende og tidligere lærlingene som har besvart undersøkelsen, er nesten like fornøyd med læringsutbyttet i fellesfagene på skolen som med læringsutbyttet fra opplæring i bedrift. Figur 17 viser at 22 av 31 har krysset av enten for kategorien 5 «svært fornøyd» (17) eller 4 (5), mens bare tre har valgt kategoriene 2 eller 1 («svært misfornøyd»). Det er imidlertid seks som svarer 3, noe som indikerer at de verken er fornøyd eller misfornøyd.



Figur 17: Lærlingenes læringsutbytte i fellesfagene (N=31)

I spørreskjemaet ble det også stilt spørsmål om opplæringsbedriftens relevans sett i forhold til programfag. Figur 18 viser at 25 av 31 opplever eller opplevde at deres opplæringsbedrift var relevant for dem. To ga uttrykk for at dette delvis var tilfelle, mens to oppga at opplæringsbedriften ikke var relevant for dem.



Figur 18: Lærlingenes opplevelse av lærebedriftens relevans for ditt valgte programfag

## 6.6 LÆRINGSMILJØ OG OPPFØLGING

Med læringsmiljø forstår vi her både læringsmiljø i bedrift og i skole inkludert oppfølging av lærlingen, inkludering, involvering og samarbeid med andre og annet.

### 6.6.1 OPPLÆRINGSKONTORENE OM OPPFØLGING AV LÆRLINGENE

Begge opplæringskontorene oppgir at de bruker det elektroniske oppfølgingsverktøyet OLKWEB i sin oppfølging av lærlinger. Dette er et verktøy hvor opplæringskontorene styrer hvem som får tilgang. I tillegg til opplæringskontoret, lærlingen og opplæringsbedriften, kan også foreldre til lærlinger under 18 år få tilgang til verktøyet. Ett av opplæringskontorene oppgir at de rutinemessig gir foreldretilgang til OLKWEB. Verktøyet er både arkiv- og oppfølgingsverktøy. I dette verktøyet skriver lærlingene logg, her registreres oppstartsamtale mellom bedrift, lærling og foreldre og halvårsvurderingene, og her ligger også selve lærekontrakten.

Når lærlingene skriver logg, kan de legge inn hvilke læreplanmål de har vært gjennom. Da vil det komme opp et kakediagram som viser hvor langt de har kommet i læreplanene som er lagt inn både fra Vg1, Vg2 og Vg3. Dersom OLKWEB brukes systematisk er det ifølge et av kontorene et veldig godt verktøy for både lærling, bedrift og opplæringskontor. Dersom opplæringskontoret leser loggen til lærlingen og ser at nå har det vært lite progresjon i arbeidsoppgavene med tanke på læreplanmålene, kan de ta kontakt med bedriften å gi tilbakemelding om at det er behov for å komme videre. Det er også en fin plattform for å ha kontakt med lærlingene – både med tanke på å kommentere logger eller skrive en melding. Ifølge opplæringskontorene er det noe variasjon med tanke på hvor ofte og utfyllende lærlingene skriver logg.

Når det gjelder opplæringskontorenes oppfølging av den enkelte lærling, varierer hyppigheten. Oppstartsamtale med bedrift, ungdom og foreldre er standard. Det er to årlige møter som er lovpålagt hvorav den ene er halvårsvurderingen, men begge sier at de har oppfølging hyppigere. Det ene opplæringskontoret oppgir at de har presset på for at man skal være mer ute i bedriftene og sier *Det er bedre å treffe lærlingene en halvtime ofte enn tre timer to ganger i året. Det blir en bedre relasjon til både lærlingen og bedriften. Terskelen for å ta kontakt bli lavere når man har en relasjon.*

Representanten for det andre opplæringskontoret sier at i perioder kan en lærling følges veldig tett, mens i andre perioder så går alt på skinner og halvårsvurderingen og en telefon kan være tilstrekkelig.

Begge opplæringskontorene forteller at de samler lærlingene til faglige og sosiale samlinger. Det ene forteller at de hadde en tverrfaglig samling høsten 2021 hvor de fleste av lærlingene deres møtte. Her sto blant annet rettigheter og utfordringer i arbeidslivet på agendaen. «Hvem kan du snakke med om du har problemer i arbeidslivet?» Opplæringskontoret fikk veldig god respons på denne samlingen og sier at «Det at lærlingene får være sammen med jevnaldrende er en verdi i seg selv. Dette vil vi gjøre igjen». Det andre kontoret forteller at de gjerne gjennomfører todagerssamlinger hvor det både er undervisning og arbeid med eksamensoppgaver. Lærlingene har da gjerne forberedt seg når de kommer. «Da ser vi fort hvordan de ligger an og om det er behov for en ny samling». Ifølge informanten fungerer dette veldig bra, og det er få som stryker på sentralgitt eksamen.

Begge opplæringskontorene rapporterer at lærlingene jobber med å løse gamle eksamensbesvarelser som målrettet øving til den tverrfaglige programfagseksamen. Representanten for det ene kontoret forteller at lærlingene leverer besvarelsene og får tilbakemelding fra enten dem eller opplæringsbedriftene eller begge parter. De øver da både på det rent faglige og på kunsten å skrive en eksamensbesvarelse. I forkant av fagprøven blir lærlingene forberedt på hva selve fagprøven vil gå ut på. Det ene opplæringskontoret forteller at de gjennomfører en såkalt tentamen hvor lærlingene blir forberedt på hva de kan forvente seg. Faglig leder i bedrift er alltid involvert i dette, men mange opplever også en trygghet ved at opplæringskontoret er med på forberedelsene.

## 6.6.2 OPPLÆRINGSBEDRIFTENE OM OPPFØLGING AV LÆRLINGENE

Spørsmål om opplæringsbedriftenes/-virksomhetenes oppfølging av lærlingene, ble formulert som et sett med påstander som respondentene ble bedt om å si seg enig eller uenig i. Tabell 10 viser at bedriftene/virksomhetene vurderer at de har gode systemer for å ivareta lærlingene faglig og sosialt og at den/de som er ansvarlige for den faglige oppfølgingen av lærlingene, har tilfredsstillende faglig kompetanse (15/16 noe/helt enig). Påstanden om at den/de som er ansvarlige for oppfølgingen av lærlingene har tilfredsstillende pedagogisk kompetanse, får litt lavere opplutning (11 noe/helt enig). Tre respondenter gir imidlertid uttrykk for at bedriften/virksomheten ikke har gode systemer for å ivareta lærlingene faglig og sosialt.

Tabell 10: Opplæringsbedrifters vurdering av egen oppfølging av lærlingene

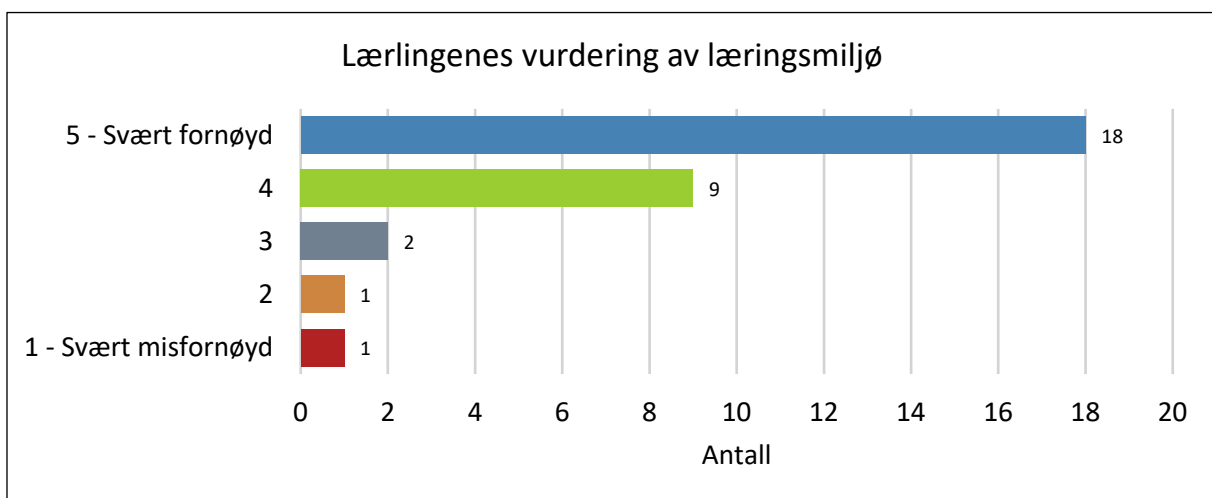
| Påstand  | Helt uenig | Noe uenig | Verken eller | Noe enig | Helt enig | Vet ikke |
|--|------------|-----------|--------------|----------|-----------|----------|
| <i>Opplæringsbedriften vår har gode systemer for å ivareta lærlingene faglig</i>                                       | 2          | 1         | 0            | 0        | 15        | 0        |
| <i>Opplæringsbedriften har gode systemer for å ivareta lærlingene sosialt</i>  | 1          | 2         | 1            | 3        | 13        |          |
| <i>Den/de som er ansvarlige for den faglige oppfølgingen av lærlingene har tilfredsstillende faglig kompetanse</i>     | 1          | 1         | 0            | 2        | 14        | 0        |
| <i>Den/de som er ansvarlige for den faglige oppfølgingen av lærlingene har tilfredsstillende pedagogisk kompetanse</i> | 0          | 2         | 5            | 5        | 6         | 0        |

En respondent sier i ett av de åpne svarfeltene i spørreskjemaet at skolen slipper taket i ungdommene for tidlig, og antyder også at skolen «mulig ikke har vært fullt ut åpen om kandidatens potensiale». En annen sier at det kan bli for lite tid til den sosiale oppfølgingen.

På åpent spørsmål om hvorvidt det er noen type kompetanse bedriften mangler som opplæringsbedrift i Steigenmodellen, svarer en at de hadde tjent på å styrke den pedagogiske kompetansen. En annen trekker frem sosial oppfølging, men påpeker samtidig at det handler om at det blir lite tid til dette innenfor den daglige driften. En tredje representant fra opplæringsbedriftene trekker her frem at de noen ganger har for lite kunnskap om kandidatens potensial som lærling, mens en annen trekker frem rent faglige tema som kurs i stillas og varmfag.

### 6.6.3 LÆRLINGENES VURDERING AV LÆRINGSMILJØ

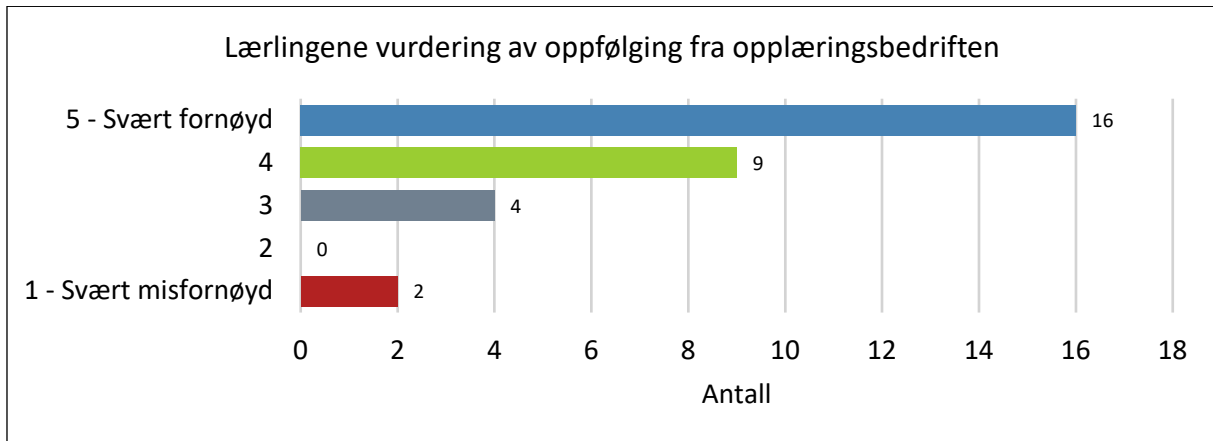
Lærlingene ble i spørreundersøkelsen bedt om å vurdere tilfredshet med læringsmiljøet knyttet til Steigenmodellen. Som forklaring til læringsmiljø sto det i spørreskjemaet «inkludering, involvering og samarbeid med andre lærlinger/lærekandidater, kollegaer eller elever». Læringsmiljøet er den faktoren tidligere og nåværende lærlinger skårer aller høyest med et gjennomsnitt på 4,35 av 5. Som figur 19 illustrerer, har 27 av 31 valgt svarkategoriene 5 (18) eller 4 (9) som svar på spørsmålet, mens 2 har krysset av for kategoriene 2 eller 1. To av dem som har svart, har krysset av for kategorien 3 på skalaen.



Figur 19: Lærlingenes vurdering av læringsmiljø (N=31)

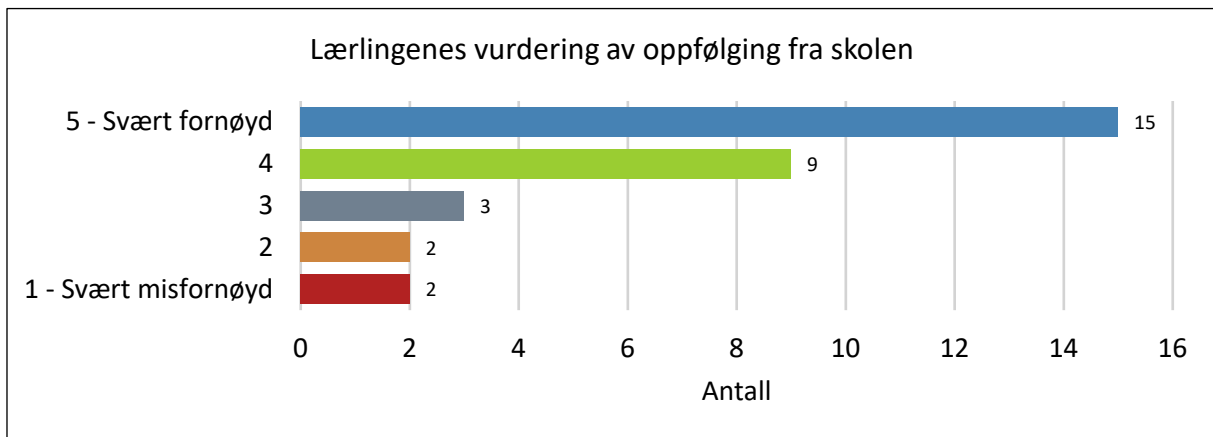
### 6.6.4 LÆRINGENES VURDERINGER AV OPPFØLGING GJENNOM LÆRETIDEN

Lærlingene ble i spørreundersøkelsen bedt om å vurdere oppfølgingen fra henholdsvis opplæringsbedriften, skolen og opplæringskontoret langs en femdelt skala fra «svært misfornøyd» (1) til «svært fornøyd» (5) Figur 20 viser at 25 av 31 har krysset av for kategoriene 5 eller 4, henholdsvis 16 og 9, i sin vurdering av oppfølgingen fra bedrift. Fire har krysset av for en av de to laveste skårene på skalaen, mens like mange har valgt midtkategorien 3.



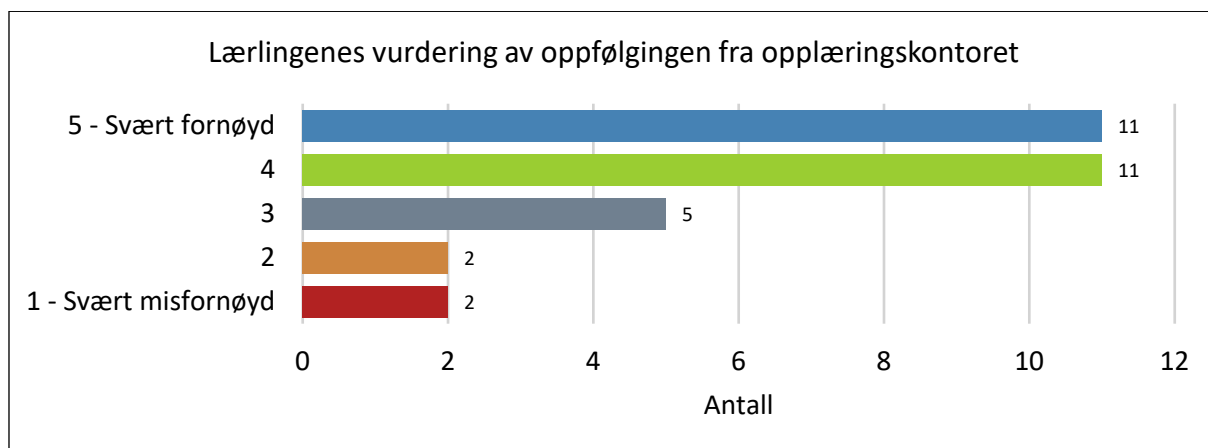
Figur 20: Lærlingenes vurdering av oppfølging fra opplæringsbedriften (N=31)

Oppfølging fra skolen skårer også relativt høyt med 24 av 31 som har krysset av enten for kategorien 5 «svært fornøyd» (15) eller 4 (9). Også her har 4 valgt de to laveste svarkategoriene på skalaen, mens tre har valgt midtkategorien.



Figur 21: Lærlingenes vurdering av oppfølging fra skolen (N=31)

Mens 22 nåværende og tidligere lærlinger svarer at de er svært fornøyd (11) eller fornøyd (11) med oppfølgingen fra opplæringskontoret, indikerer fire at de er misfornøyd ved å velge svarkategoriene 1 eller 2, mens fem har krysset av for midtkategorien (figur 22).



Figur 22: Lærlingenes vurdering av oppfølgingen fra opplæringskontoret (N=31)

## 6.7 AVBRUDD OG OMVALG

### 6.7.1 TIDLIGERE OG NÅVÆRENDE LÆRLINGER OM AVBRUDD OG OMVALG

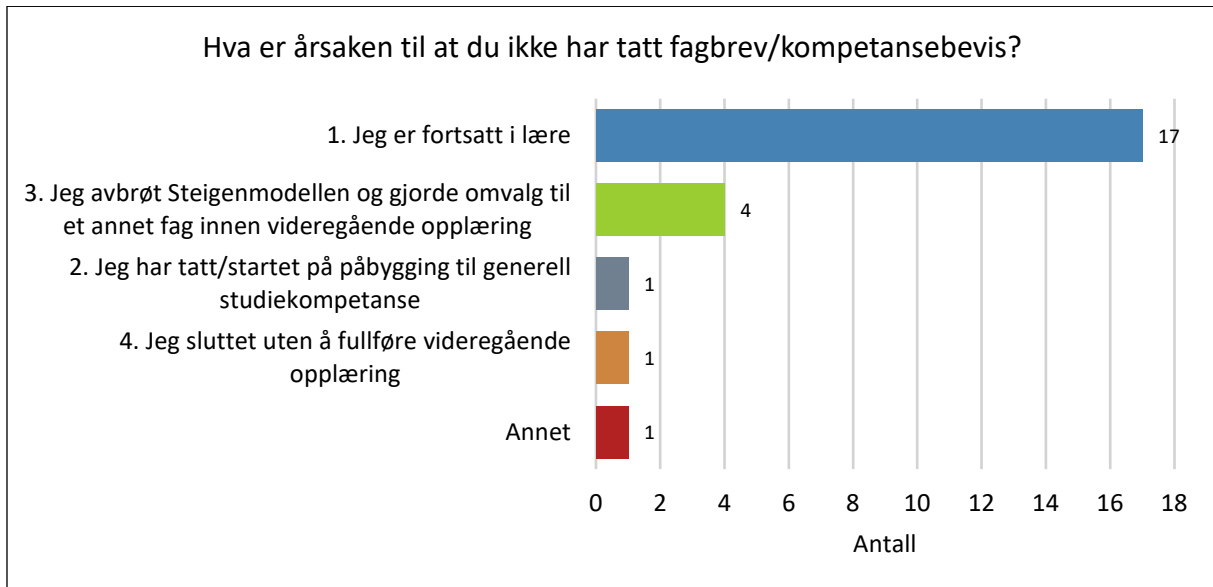
Av deltakerne i undersøkelsen, oppgir 7 av 31 at de har fullført opplæringen og tatt fagbrev (figur 23)



Figur 23: Antall repondenter som har tatt fagbrev eller kompetansebevis

Av de 24 som oppgir at de ikke har fullført, er det, som figur 24 illustrerer, 17 som svarer at de fortsatt er i lære, fire har gjort omvalg til annet fag, en har startet på generell studiekompetanse, mens en oppgir å ha sluttet uten å fullføre videregående. En oppgir annen årsak til ikke å ha fullført.





Figur 24: Årsaker til at respondentene ikke har tatt fagbrev/kompetansebevis

De syv tidligere lærlingene som svarte andre årsaker enn at de fortsatt er i lære som grunn til at de ikke har tatt fagbrev, ble bedt om å ta stilling til seks ulike påstander om hvorfor de avbrøt opplæringen innenfor Steigenmodellen langs en femdelst skala fra helt uenig til helt enig. Den årsaken som det i gjennomsnitt er størst oppslutning om, er «Jeg hadde for lite innsikt da jeg valgte fag» med et gjennomsnitt på 3,57. Minst oppslutning får «Jeg trivdes ikke med fellesfagene» - med et gjennomsnitt på 1,71.

Tabell 11 viser svarfordelingen for hver av disse påstandene. Fire av syv ga uttrykk for at de hadde for lite innsikt da de valgte fag. Tre støttet påstanden om at reiseveien ble for lang, mens like mange ikke trivdes på arbeidsplassen. Det er kun én som er helt enig i påstanden «Steigenmodellen var ikke som forventet». Videre oppgir to av syv at de ville heller jobbe, mens det kun er en av syv som ikke trivdes med fellesfagene på skolen.

Tabell 11: Årsaker til at lærlingene avbrøt opplæringen innenfor Steigenmodellen.

|  | Helt uenig | Delvis uenig | Verken eller | Litt enig | Helt enig |
|--|------------|--------------|--------------|-----------|-----------|
| Jeg hadde for lite innsikt da jeg valgte fag | 0          | 2            | 1            | 2         | 2         |
| Det ble for lang reisevei til arbeidsplassen | 4          | 0            | 0            | 1         | 2         |
| Jeg trivdes ikke på arbeidsplassen           | 3          | 1            | 0            | 3         | 0         |
| Steigenmodellen var ikke som forventet       | 2          | 3            | 1            | 0         | 1         |
| Jeg ville heller jobbe                       | 4          | 1            | 0            | 0         | 2         |
| Jeg trivdes ikke med fellesfagene på skolen  | 5          | 1            | 0            | 0         | 1         |

Seks av 31 nåværende og tidligere lærlinger oppgir at de har byttet opplæringsbedrift i løpet av læretiden. Av disse oppgir fire å ha byttet en gang, mens to oppgir å ha byttet flere ganger (tabell 12).

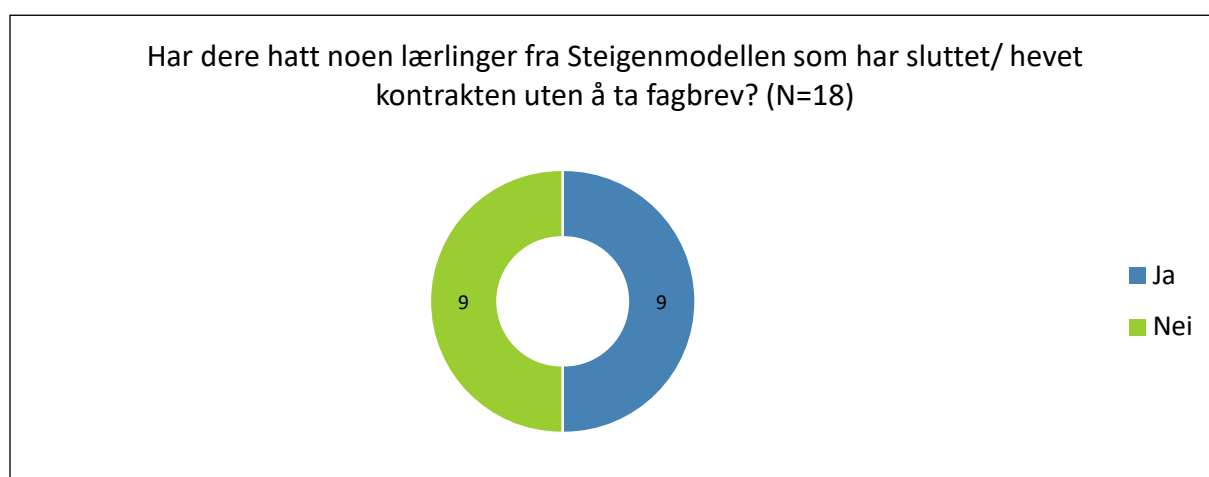
Tabell 12: Endring av lærebedrift underveis i løpet.

| Har du byttet opplæringsbedrift under læretiden din? | Antall    |
|--|-----------|
| Nei  | 25        |
| Ja, en gang  | 4         |
| Ja, flere ganger                                     | 2         |
| <b>N</b>   | <b>31</b> |

Tre av de seks som har byttet opplæringsbedrift, oppgir følgende årsak til at de byttet «Måtte bytte for å oppnå nok kompetansemål», mens tre oppgir «annet» som årsak. Ingen av dem som oppgir å ha byttet lærebedrift, oppgir «Trivdes ikke» som årsak. I et åpent kommentarfelt oppgir de tre som har svart annet, «permittering» og «ønske om større kompetanseområde» som grunn. En trekker frem manglende oppfølging fra opplæringskontor.

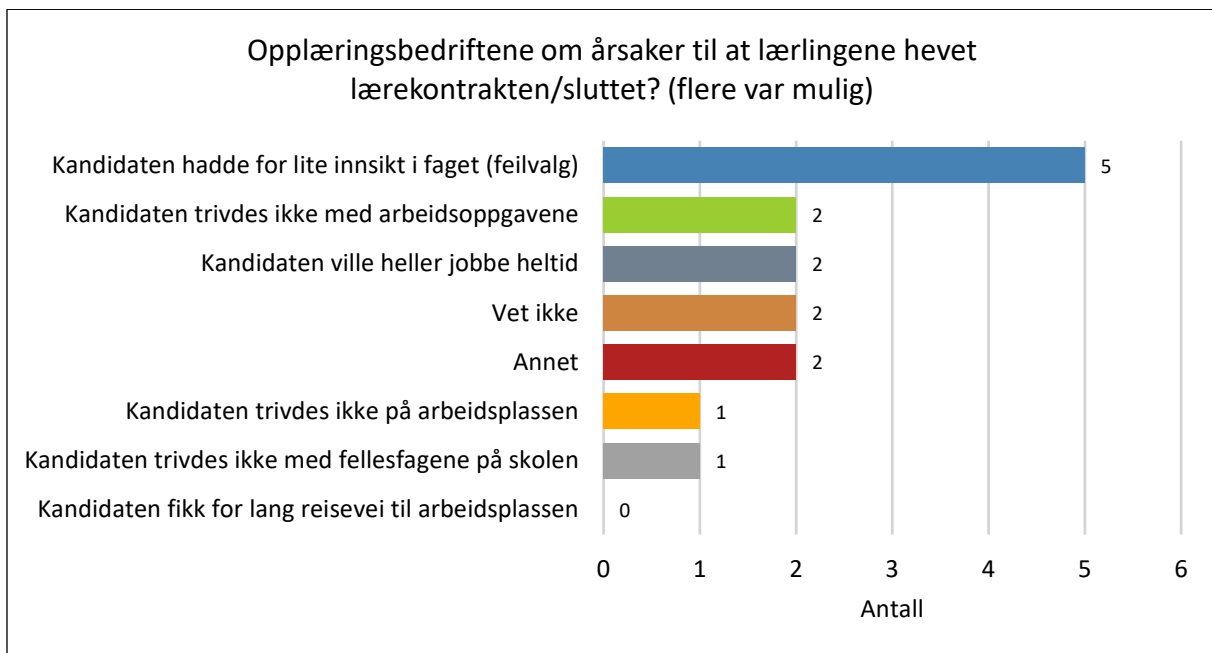
### 6.7.2 OPPLÆRINGSBEDRIFTENE OM OMFANG OG ÅRSAKER TIL AVBRUDD OG OMVALG

Halvparten av opplæringsbedriftene som har deltatt i undersøkelsen, har erfart at lærlinger har sluttet eller hevet kontrakten uten å ha tatt fagbrev (figur 25).



Figur 25: Fordeling av opplæringsbedrifter som har hatt lærlinger som har hevet kontrakten uten å ta fagbrev

Som svar på spørsmålet om årsaker til at lærekontrakten hadde blitt hevet, er det flest (fem) som har krysset av for at kandidaten hadde for lite innsikt i faget (figur 26). Dette samsvarer godt med det som lærlingene selv svarer (se tabell 11). Årsaker som at kandidaten ikke trivdes med arbeidsoppgavene eller ville heller arbeide heltid, er valgt av to, mens årsaker som at kandidaten ikke trivdes på arbeidsplassen eller ikke trivdes med fellesfagene, er valgt av en. To valgte «vet ikke» eller «annet» som svar på dette spørsmålet.



Figur 26: Opplæringsbedriftene om årsaker til hvorfor lærlinger har hevet lærekontrakten/sluttet? N=9

### 6.7.3 KHVGS OG OPPLÆRINGSKONTORENE OM OMFANG AV OG ÅRSAKER TIL AVBRUDD

Det understrekes at det ikke er til å unngå at noen lærlinger vil avbryte utdanningsløpet. I de tilfeller hvor lærlingene faller fra, er det ifølge representanter fra KHVGS oftest et resultat av omvalg og da ofte til studiespesialiserende. I noen tilfeller er avbrudd knyttet til årsaker av mer personlig karakter (sykdom eller annet). Forhold som at familien har flyttet fra kommunen, trekkes videre frem som en årsak. Det blir også nevnt at det har vært eksempler på at lærlinger har avsluttet lærlingetiden fordi de ikke har handtert «røft» arbeidsmiljø. Det pekes på at det er eksempler på lærlinger som ønsker å avslutte løp, men som synes dette er vanskelig. De føler at de svikter både skole og bedrift og blir dermed gående som lærling lengre enn de egentlig ønsker.

Opplæringskontorene erfarer i likhet med øvrige aktører at hovedårsaken til avbrutt lærekontrakt er feilvalg. I noen tilfeller bytter ungdommen innen yrkesfagene, mens i andre tilfeller går de over til studieforberedende.

Representanter for begge opplæringskontorene sier at det er en del omvalg og understreker hvor viktig det er å gjøre god research før lærekontrakten signeres. Begge er tydelige på at de lærlingene som er skikkelig motiverte for faget og læretiden, er en fantastisk ressurs for bedriftene som får ha dem i fire år. Samtidig understreker de, som vi har trukket frem tidligere, hvor viktig det er at man gjennom rekrutteringsarbeidet får den riktige matchen mellom fag, lærling og bedrift. *Det å forebygge fravær starter der sier den ene representanten og tilføyer; Man må ikke for modellens skyld rekruttere 15-16-åringene ukritisk. Vi ser tydeligere og tydeligere hvor nøye man må være her.* Et virkemiddel som brukes for å sikre at lærling og bedrift gjør riktige valg er, som nevnt i flere sammenhenger av aktørene i Steigenmodellen, hospitering i bedrift.

## 7 STEIGENMODELLENS BETYDNING FOR REKRUTTERING OG BOSETTING

Dette kapittelet handler om vurderinger av Steigenmodellens betydning for rekruttering og bosetting. Kapittelet innledes med opplæringsbedriftenes vurdering av modellens betydning for rekruttering, og fortsetter med lærlingenes vurdering av dens betydning for deres valg av videregående opplæring, etterfulgt av betydningen for valg av bosted. Kapittelet avsluttes med øvrige aktørers vurdering av modellens betydning for befolkningsutviklingen i regionen.

### 7.1 REKRUTTERING AV KOMPETENT ARBEIDSKRAFT TIL NÆRINGS- OG ARBEIDSLIVET

Det er bred enighet blant opplæringsbedriftene om at Steigenmodellen er viktig for å rekruttere kompetent arbeidskraft til regionen. Hele 16 av 18 er helt eller noe enige i dette, mens kun to er helt eller noe uenige. Det er like stor oppslutning om påstanden om Steigenmodellens betydning for å dekke regionens behov for faglærte (tabell 13).

Det er også relativt bred enighet om at modellen er viktig for å dekke bedriftens behov for arbeidskraft. Mens 13 er helt eller delvis enige i dette er det kun to som er uenige i at Steigenmodellen er viktig for å dekke bedriftens behov for arbeidskraft.

Tabell 13: Opplæringsbedriftene: Steigenmodellens betydning for å dekke behov for arbeidskraft

| Påstand   | Helt uenig | Noe uenig | Verken eller | Noe enig | Helt enig | Vet ikke |
|---|------------|-----------|--------------|----------|-----------|----------|
| Steigenmodellen er viktig for å dekke regionens behov for arbeidskraft                      | 1          | 1         | 0            | 4        | 12        | 0        |
| Steigenmodellen er viktig for å dekke regionens behov for faglærte med relevant kompetanse  | 2          | 0         | 0            | 5        | 11        | 0        |
| Steigenmodellen er viktig for å dekke bedriftens behov for arbeidskraft                     | 1          | 2         | 2            | 2        | 11        | 0        |
| Steigenmodellen er viktig for å dekke bedriftens behov for faglærte med relevant kompetanse | 2          | 1         | 3            | 2        | 10        | 0        |

Opplæringskontorene er i likhet med majoriteten av opplæringsbedriftene tydelige på at Steigenmodellen er viktig for rekruttering av lærlinger og kvalifisert arbeidskraft til bedriftene og regionen. En representant sier;

For næringslivet vil det være et skudd for baugen i forhold til rekruttering og arbeidskraft dersom Steigenmodellen legges ned. For det er bygd opp en kultur. Og vi ser at de første lærlingene er i jobb der. Men man kan jo heller ikke regne med å beholde en 16-åring på livstid.

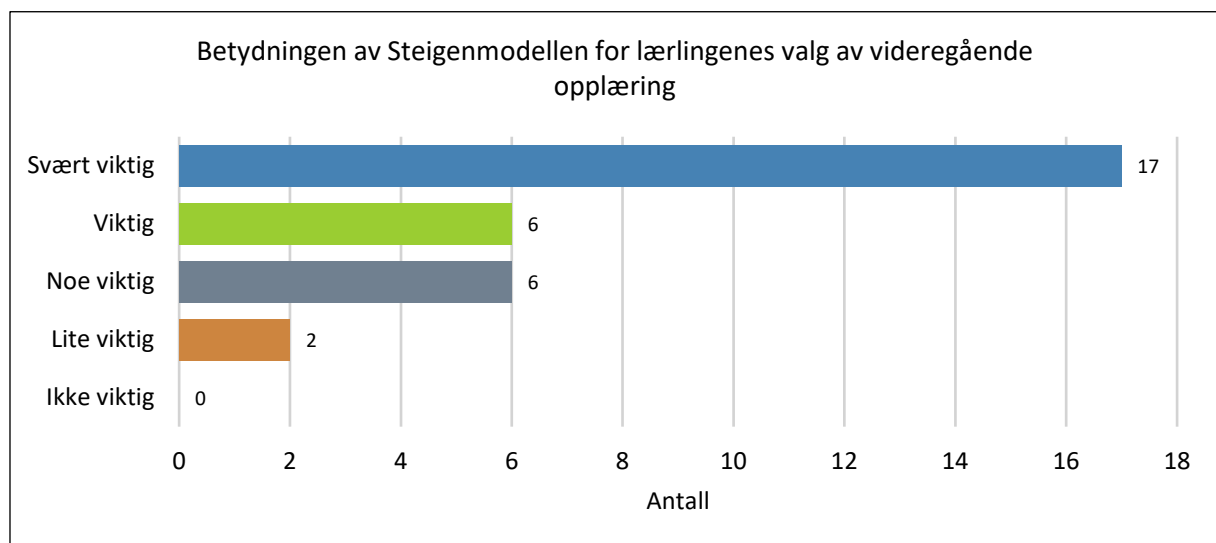
En annen understreker at dersom Steigenmodellen legges ned så vil muligheten for rekruttering av faglært arbeidskraft svekkes betydelig. En årsak til dette er at da vil disse klassene flyttes til et annet sted i Nordland og ungdommene fra Steigen vil enten flytte dit eller velge andre fag.

Representanten gir uttrykk for at det enorme behovet man nå ser for faglært arbeidskraft i distriktene i Nordland viser at man, heller enn å kutte i opplæringstilbudene, bør styrke mulighetene for lokal opplæring lik Steigenmodellen flere steder: *Man bør ikke drøfte økonomi i dette i det hele tatt i et land som Norge. Nordlandssamfunnet er avhengig av å kunne rekruttere lokalt.* Som eksempel trekker opplæringskontoret frem behovet for fagkompetanse innen prosessindustri i nordre Nordland. *Men når ungdommen må til Mo for å ta prosessindustri så kommer de ikke tilbake hit til Nord-Salten som lærling».*

Ifølge opplæringskontorene har Steigenmodellen vært et løft for både Steigen som samfunn, for ungdommene og for næringslivet.

## 7.2 «... DRIT I Å FLYTT ALT TIL BODØ!»: LÆRLINGENE OM BETYDNINGEN AV STEIGENMODELLEN FOR VALG AV VIDEREGÅENDE OPPLÆRING

Av 31 nåværende eller tidligere lærlinger som har besvart spørreundersøkelsen, oppgir 17 at Steigenmodellen var svært viktig for deres valg av videregående opplæring, mens seks oppgir at den var viktig og like mange at den var noe viktig. Kun to svarer at den var lite viktig (figur 17).



Figur 27: Betydningen av Steigenmodellen for lærlingenes valg av videregående opplæring

I åpne besvarelser er det også noen lærlinger som understreker betydningen av Steigenmodellen for ungdommene i distriktet. En sier;

Behold den! Utrolig viktig for ungdommer ute i regionene! Ikke sentraliser alt ... drit i å flytt alt til Bodø!

En annen ønsker også å få tilbudet tilbake på Hamarøy: Få det tilbake på Oppeid, ikke alle som ønsker å flytte til Steigen.

Av de syv respondentene som har fullført og tatt fagbrev, jobber to fortsatt i samme bedrift som de gjennomførte læretiden i. De fem som ikke jobber i samme bedrift oppgir at de fortsatt jobber innenfor samme fagområde. Tabell 14 viser svarfordelingen.

Tabell 14: Lærlinger som har tatt fagbrev om nåværende arbeidssted og bransje

|   | Ja | Nei | Totalt |
|---|----|-----|--------|
| Jobber du fortsatt i samme bedrift som du tok opplæringen (fagbrev/kompetansebevis) i?            | 2  | 5   | 7      |
| Jobber du fortsatt innenfor det samme faget/bransjen som du tok fagbrev/kompetansebevis innenfor? | 5  | 0   | 5      |

Av de syv respondentene som har tatt fagbrev, bor tre i dag i Steigen, to i Hamarøy og en i en av nabokommunene til disse to kommunene.

## 7.3 STEIGENMODELLENS BETYDNING FOR VALG AV BOSTED OG BEFOLKNINGSUTVIKLING

### 7.3.1 LÆRLINGENE OM TIDLIGERE OG NÅVÆRENDE BOSTED

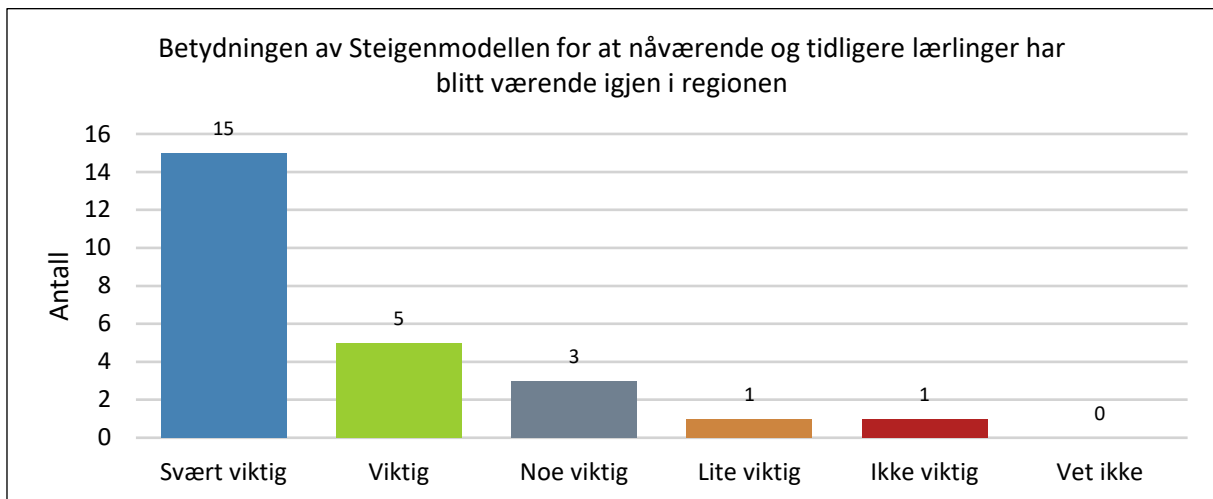
I alt 25 av 31 nåværende og tidligere lærlinger som har besvart undersøkelsen, bor fortsatt i Steigen, Hamarøy eller en nabokommune. Dette tilsvarer 80 prosent. Som vist i figur 7 tidligere, bor 17 av 31 i Steigen i dag, mens fire bor i Hamarøy og fire i en annen kommune i Nordland. I tabell 15 har vi sammenstilt tallene for nåværende og daværende bostedskommune. Av de 22 som bodde i Steigen da de søkte Steigenmodellen (se figur 8), bor 16 i Steigen i dag, mens en bor i Hamarøy og tre i en annen kommune i Nordland. To av de 22 som bodde i Steigen da de søkte Steigenmodellen, bor ikke i Nordland. Av de åtte som bodde i Hamarøy da de søkte, bor syv fortsatt i Hamarøy, mens en bor i en annen kommune i Nordland.

Tabell 15: Lærlingenes nåværende og tidligere bostedskommune

|   |                                       | I hvilken kommune bor du i nå? |         |         |                          |            |
|---|---------------------------------------|--------------------------------|---------|---------|--------------------------|------------|
|   |                                       | Antall                         |         |         |                          |            |
|   |                                       | Antall                         | Steigen | Hamarøy | Annen kommune i Nordland | Annet sted |
| I hvilken kommune bodde du i da du søkte Steigenmodellen? | Steigen                               | 22                             | 16      | 1       | 3                        | 2          |
|   | Hamarøy                               | 8                              | 0       | 7       | 1                        | 0          |
|   | Nabokommune til Steigen eller Hamarøy | 1                              | 1       | 0       | 0                        | 0          |
|   | Annen kommune i Nordland              | 0                              | 0       | 0       | 0                        | 0          |
|   | Annet sted                            | 0                              | 0       | 0       | 0                        | 0          |
|   | N                                     | 31                             | 17      | 8       | 4                        | 2          |

De 25 respondentene som fortsatt bor i Steigen og Hamarøy, ble bedt om å vurdere hvor viktig Steigenmodellen har vært for at de har blitt værende igjen i regionen langs en femdelst skala fra «ikke viktig» til «svært viktig».

I alt svarer 15 av 25 at Steigenmodellen har vært svært viktig for at de har blitt værende igjen i regionen, mens fem svarer at Steigenmodellen har vært viktig. Kun to svarer at Steigenmodellen ikke har vært viktig/vært lite viktig (fig. 28).



Figur 28: Spørsmål: Hvor viktig har Steigenmodellen vært for at du har blitt værende igjen i regionen? (N=25)

### 7.3.2 AKTØRENE OM STEIGENMODELLENS BETYDNING FOR Å MOTVIRKE FRAFLYTTING

Vi har sett at lærlingene har vurdert betydningen av Steigenmodellen som stor for at de bor i regionen i dag. Det er også meget stor enighet blant opplæringsbedriftene om at Steigenmodellen er viktig for befolkningsutviklingen. Opplæringsbedriftene ble bedt om å ta stilling til påstanden «Steigenmodellen bidrar til å motvirke fraflytting av ungdom/unge voksne fra regionen (Steigen og/eller Hamarøy)». I alt 15 av 18 var helt eller delvis enige i dette, mens ingen var uenige (tabell 16).

Tabell 16: Opplæringsbedriftene om Steigenmodellens betydning for å motvirke fraflytting

| Påstand   | Helt uenig | Noe uenig | Verken eller | Noe enig | Helt enig | Vet ikke |
|---|------------|-----------|--------------|----------|-----------|----------|
| Steigenmodellen bidrar til å motvirke fraflytting av ungdom/unge voksne fra regionen (Steigen og/eller Hamarøy) | 0          | 0         | 1            | 2        | 13        | 2        |

I intervjuet med KHVGS kommer det frem at dersom Steigenmodellen ikke skulle bli videreført vil dette ramme både ungdom, bedrifter og lokalsamfunn. De som ønsker yrkesfag, må da, som også opplæringskontorene påpeker, i de fleste tilfeller flytte til Bodø.

Det er ikke forventet av aktørene at alle som tar Steigenmodellen skal bli ved sin lest. Som en kommunal leder sier:

Modellen kan ha hatt stor nytte og det kan være positive erfaringer for lærlinger at modellen har bidratt til at de har fått utdanning, selv om de flytter. Vi håper bare at de kommer tilbake. Det er bedre med en god start enn en dårlig start [i livet].



## 8 UTFORDRINGER MED STEIGENMODELLEN

Dette kapittelet tar for seg utfordringer som er løftet frem av aktørene som er involvert i Steigenmodellen.

### 8.1 LÆRLINGENES ALDER

Vi har flere ganger tidligere i rapporten vært innom utfordringer knyttet til lærlingenes unge alder og sett eksempler på hvordan bedriftene i samarbeid med opplæringskontorene håndterer dette. Lærlingenes unge alder trer frem som den tydeligste utfordringen som er løftet frem av aktørene som har blitt intervjuet og besvart spørreundersøkelser i denne evalueringen.

Tabell 17 viser opplæringsbedriftenes vurdering av faglige og sosiale utfordringer knyttet til lærlingenes unge alder. Et lite flertall av opplæringsbedriftene (11 av 18) er helt (6) eller noe (5) enige i at det er utfordrende for det faglige at lærlingene fra Steigenmodellen er så unge. Seks av respondentene er helt uenige i at alder er en utfordring faglig. Også når det gjelder den sosiale dimensjonen er det et flertall (10 av 18) som er enige i påstanden om at ung alder er en utfordring. Det er imidlertid verdt å merke seg at henholdsvis 6 og 7 er helt uenig i påstandene om utfordringer knyttet til lærlingenes unge alder.

Tabell 17: Opplæringsbedriftenes vurdering av lærlingenes alder som utfordring

| Påstand  | Helt uenig | Noe uenig | Verken eller | Noe enig | Helt enig | Vet ikke |
|--|------------|-----------|--------------|----------|-----------|----------|
| Det er utfordrende faglig at lærlingene fra Steigenmodellen ofte er unge (16 år) (N=18)  | 6          | 0         | 0            | 5        | 6         | 1        |
| Det er utfordrende sosialt at lærlingene fra Steigenmodellen ofte er unge (16 år) (N=18) | 7          | 0         | 0            | 6        | 4         | 1        |

Fem av 18 respondenter fra opplæringsbedriftene er, som tabell 18 viser, helt (3) eller noe (2) uenig i at Steigenmodellen passer for alle typer ungdom, mens 12 er helt (8) eller noe (4) uenig i dette.

Tabell 18: Opplæringsbedriftenes vurdering av hvorvidt Steigenmodellen passer for alle typer ungdom

| Påstand                                      | Helt uenig | Noe uenig | Verken eller | Noe enig | Helt enig | Vet ikke |
|--|------------|-----------|--------------|----------|-----------|----------|
| Steigenmodellen passer for alle typer ungdom | 3          | 2         | 0            | 4        | 8         | 1        |

De som var uenig i påstanden om at Steigenmodellen passer for alle typer ungdom fikk et oppfølgingsspørsmål hvor de ble bedt om å utdype hvorfor. Her trekkes alder, feil motivasjon og manglene kjennskap til fag/forventninger frem:

- Fordi ungdommene er så unge når de starter er det ekstra viktig at de er motivert ut fra det faglige, og ikke med utgangspunkt i andre faktorer som at de er skolelei, ønsker å bo hjemme osv.

- For ungdom som søker Steigenmodellen fordi de er skolelei og dermed har lite faglig motivasjon for å lære, blir det for lite faglig oppfølging
- Ungdommen må være klar over hvilket yrke man skal gå lærling i, og hvilke arbeidsoppgaver som er normalt for det valget. Ungdommen må være ganske strukturert.

Det trekkes også frem i intervju at Steigenmodellen, på grunn av lærlingenes unge alder og manglende modenhet, kan være vanskelig i fag hvor menneskelige relasjoner står sentralt. Helse- og omsorgsfag nevnes spesielt. I denne sammenhengen trekkes også utfordringer i egen organisasjon hva angår manglende kapasitet og system for tilstrekkelig oppfølging frem som en viktig dimensjon. *Steigenmodellen er for ressurskrevende – modellen blir litt feil etter det vi skal levere av tjenesteproduksjon.* I slike tilfeller kan lærlinger som kommer fra to år i videregående opplæring, være å foretrekke:

Å gå på lærlingeordning rett etter grunnskole, er utfordrende. De vet ikke helt hva de går til. Å kombinere jobb med skole er vanskelig ... særlig sammenliknet med 2+2 modellen, hvor de får en modning via to år med teori. Dette gjør det mulig med et proaktivt læringsløp. Det blir langt mindre utfordringer, men mer engasjement, de er mer voksne i rollen, de tar arbeidet mer seriøst. Kommunen har lite kapasitet til å håndtere og arbeide med modning, holdninger og skapende prosesser.

En av informantene som trekker frem utfordringen med alder og manglende modenhet sier dette om tidligere ordning; *Gammel modell innenfor industri hadde som sitt samfunnsansvar at de skulle fange opp noen som har falt utenfor. Men det er mye jobbing med en slik modell, spesielt i kommunen.*

Som nevnt tidligere, rapporterer flere av aktørene som har deltatt i undersøkelsen, at det har vært en del feilvalg og omvalg blant lærlingene. Representantene som er intervjuet fra opplæringskontor sier at lærlingenes unge alder er en dimensjon som gjør at Steigenmodellen ikke nødvendigvis passer for alle typer ungdom, eller for alle typer fag, og som gjør det ekstra viktig å finne riktig match mellom lærling, fag og bedrift. De understreker at modellen ikke må sees som en forlengelse av LOSA, men er en krevende modell for både lærlinger og bedrifter og som i større grad enn LOSA er på næringslivets premisser.

I tillegg er det flere praktiske utfordringer med lærlingenes unge alder. Blant annet er det andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven for de under 18 år både med tanke på arbeidsoppgaver og arbeidstid. En utfordring med lærlinger under 18 år er rett og slett at de ikke har lov til å kjøre bil eller anleggsmaskiner. Et av opplæringskontorene forteller at en lærling nå har fått godkjent å starte på anleggsmaskinfører, selv om lærlingen ikke har lov til å kjøre maskinen ennå. *Faget inneholder så mye annet, så da får man heller starte med det og vente med å kjøre maskinen til de blir gamle nok.*

KHVGS peker også på den praktiske utfordringen for lærlingene som er under 18 år og som derfor ikke har sertifikat; for dem kan det rett og slett være en utfordring å komme seg på jobb. Dette har stort sett løst seg (fordi dette er et lite samfunn), og ingen har vært nødt til å slutte av den grunn. Foreldre stiller opp, eller de sitter på med en annen ansatt. Det blir alltid presisert overfor denne søkergruppen at de selv må sørge for transport til og fra lærlingebedriften.

## 8.2 UTFORDRINGER MED FAGLIG OPPFØLGING

Vi ba opplæringsbedriftene ta stilling til påstander om utfordringer knyttet til undervisvurdering og rutiner for faglig oppfølging. Her er det større variasjon i svarene. Mens seks respondenter er helt eller delvis enige i at det er utfordrende å vurdere lærlingenes faglige måloppnåelse underveis, er like mange helt eller delvis uenige i denne påstanden, mens det også er seks som ikke vet eller ikke har noen formening om dette. Det er noen flere som er helt eller delvis uenige (åtte) i at det er utfordrende å opparbeide gode rutiner for den faglige oppfølgingen. Seks er helt eller delvis enige i at dette er en utfordring, mens fire ikke vet eller har noen formening (tabell 19).

Tabell 19: Opplæringsbedriftenes vurdering av påstander med undervisvurdering og faglig oppfølging

| Påstand   | Helt uenig | Noe uenig | Verken eller | Noe enig | Helt enig | Vet ikke |
|---|------------|-----------|--------------|----------|-----------|----------|
| Det er utfordrende å vurdere lærlingenes faglige måloppnåelse underveis i lærlingeløpet | 3          | 3         | 3            | 3        | 3         | 3        |
| Det er utfordrende å opparbeide gode rutiner for den faglige oppfølgingen av lærlingene | 6          | 2         | 3            | 4        | 2         | 1        |

De tidligere og nåværende lærlingene som besvarte spørreskjemaet, ble i det siste åpne spørsmålet oppfordret til å komme med forslag til forbedringer av Steigenmodellen. En pekte her på behovet for bedre koordinering av teori og praksis; *Bedre opplegg for teoretisk opplæring sammenlagt med praksis.*

En annen trekker frem utfordringer knyttet til manglende kapasitet i opplæringsbedriften til å følge opp læring, og skriver;

Oppfølging av bedrift, for meg ble jeg behandlet som ansatt og da fikk lite til ingen tid å holde på med skole/oppgaver eller opplæring internt. Og lærling ansvarlig hadde aldri tid til å hjelpe meg, så jeg fikk hjelp av de andre ansatte 95% av tida.

Det er også en som nevner oppfølging fra opplæringskontoret; *Kanskje litt bedre oppfølging av opplæringskontor.*

Også KHVGS trekker frem at det er forbedringspotensial hva angår kompetanse/kvalitet hos veiledere i noen bedrifter.

## 8.3 TURNUSARBEID OG FLEKSIBILITET (FELLESFAGENE)

Et par av lærlingene er knyttet til fagområder som innebærer turnusarbeid. Dette skaper utfordringer for undervisningen i fellesfagene. KHVGS har imidlertid samarbeidet tett med de aktuelle bedriftene, og allerede i god tid før skolestart får skolen en oversikt over lærlingens turnusplan. Dette gjør at undervisningen kan tilrettelegges med tanke på turnusen, slik at elevene får det de har krav på av relevant undervisning. Det innebærer at to av lærlingene i modellen får et eget opplegg, på siden av de andre lærlingene i modellen. KHVGS sier at dette er utfordrende og at det i noen tilfeller har medført at læreren har hatt norskundervisning til elever på studiespesialisering og lærlingene samtidig,

og løpt mellom to ulike klasserom. Over tid er dette en uholdbar situasjon, både for elever, lærlinger og lærere.

## **8.4 VANSKELIGERE ETTER FAGFORNYELSEN (FELLESFAGENE)**

Ny fagplan og ny organisering av fellesfagene henger sammen med Fagfornyelsen yrkesfag, som er en egen del av den mer overgripende reformen «Fagfornyelsen» - en større reform hvor nye læreplaner innføres i hele grunnopplæringen. Fagfornyelsen yrkesfag omhandler ikke bare innføring av nye læreplaner, det er også en strukturreform der man har endret utdanningsprogrammene for videregående opplæring, inkludert innføringen av nye program og fag. Eksempelvis skal matematikk avsluttes etter første året på yrkesfag, mens norsk skal legges til andreåret. Fagfornyelsen legger også opp til emner som er mer tilpasset yrkesfagene.

KHVGS forteller at norskundervisningen i fellesfagene er tilpasset arbeidet i bedriften på ulike måter; lærlingene lager en presentasjon av bedriften, av fagspråket i bedriften etc. I de nye fagplanene er litteraturen som er beregnet på faget, lagt opp for å «treffe» lærlingene. KHVGS gir uttrykk for at den virker å være rettet mot «tøffe gutter» i mer urbane kontekster. Derfor har skolen byttet ut noe av den skjønnlitterære teksten med noe som passer bedre i en rural Steigen - kontekst.

Videre kommer det frem at fagfornyelsen har medført at fagplanen for norskundervisning til de ulike utdanningsløpene er endret og dermed vanskeligere å koordinere på grunn av lite samsvar mellom eksisterende planer. KHVGS forteller at det betyr at lærerne i flere tilfeller har brukt av det de har av planleggings-/lesetid for å kunne gjennomføre norskundervisningen til alle lærlingene på fellesfagene. «*Vi jobber på en måte dagnad*» for elevene.

## **8.5 UTFORDRINGER VED OMVALG ELLER SYKDOM I LØPET AV LÆRETIDEN**

Opplæringskontorene trekker frem at et fireårig lærekontraktsforhold kan være en utfordring sammenlignet med to år på flere måter. Dersom det skulle oppstå forsinkelse i læretiden på grunn av sykdom, graviditet eller andre faktorer, vil læretiden bli fem år eller kanskje mer. Dette er lang tid i en ung lærlings liv, men også for en bedrift. Man risikerer utskifting av ansatte i bedriften eller andre endringer som kan gjøre det vanskelig å sikre oppfølging og kontinuitet.

En annen utfordring er knyttet til mulighetene for omvalg når vurderingen i programfag er slått sammen i en tverrfaglig eksamen som lærlingene ikke avlegger før ut i det tredje året i læreløpet. Dette skiller 0-4-modeller fra 2+2 hvor lærlingene gjør seg ferdig med programfag til Vg1 første året og Vg2 andre året. Dersom en lærling under Steigenmodellen ønsker å bytte til et nytt fag etter to år, har han eller hun ikke hatt sluttvurderinger i noen programfag. Ifølge den ene opplæringsbedriften er det derfor viktig å ha systemer som sikrer omvalg;

Om de finner ut at de vil starte på et nytt fag, og da kan finne ut hva de kan ta med seg videre fra læretiden – ha noe igjen for den tiden de har brukt. At de ikke etter tre år sitter og føler at de har kastet bort tre år fordi de ikke har noen papirer eller eksamen.

Ifølge et av opplæringskontorene er dette noe også Nordland fylkeskommune er opptatt av;

De er veldig interessert i at vi skal følge med. De er lite interessert i at det skal komme frafall langt ut i [opplærings]løpet. Dette gjelder for alle som har full opplæring i bedrift.

## **8.6 FINANSIERING OG INNRETNING PÅ ELEV- OG LÆRLINGETJENESTEN**

KHVGS har i likhet med andre videregående skoler en lovpålagt elev- og lærlingetjeneste. Skolen opplyser at det ikke var anledning til å «bygge ut» tjenesten når også lærlingene ble innlemmet. KHVGS har i dag 85 prosent stillingsressurs til elev- og lærlingetjeneste. Denne er fordelt på en miljøarbeider i 50 prosent stilling som følger opp hybelboere, og en leder for tjenesten med 35 prosent stillingsressurs, som skal ivareta elever og lærlinger. Disse skal yte tjenester til 150 elever og lærlinger på begge studiesteder. PPT er lokalisert på Fauske og kommer på besøk i snitt én gang per halvår. Det samarbeides videre med kommunene om tilgang på helsepsykepleiere i skolehelsetjenesten, og det er en OT-koordinator i 20 prosent stilling som skal fungere for begge studiestedene. Det er en bekymring fra KHVGS sin side om hvorvidt elev- og lærlingetjenesten er tilstrekkelig dimensjonert til å kunne ivareta alle elever og lærlinger på en god måte. Elev- og lærlingetjenesten har per i dag ikke oversikt over hvor mange lærlinger totalt sett som befinner seg i Steigen og Hamarøy. Tjenesten baserer seg på at lærlingene selv tar kontakt dersom det er behov for bistand, eller at de kontaktes av lærer eller opplæringskontor. Inntrykket er at lærlingene ikke kjenner denne tjenesten godt nok, og at opplæringskontor og fylkeskommune ikke i stor nok grad har informert lærlingene om tjenesten. Det er også svært vanskelig å nå de som er lærlinger på 3. og 4. året, og som ikke lengre har noen tilknytting til skolen, for å informere om elev- og lærlingetjenesten.

## **8.7 FINANSIERING OG REKRUTTERING TIL ULIKE FAG**

Koordinatorstillingen utgjør i dag 40 prosent. Denne stillingen er 25 prosent finansiert av Nordland fylkeskommune, og er blant annet relatert til koordinering av fellesfagene og rekruttering av bedrifter, mens resten av stillingen finansieres av skolen. Det er fra skolens side ønskelig med en større og mere stabil stillingsressurs for å sikre kvaliteten i gjennomføringen.

Koordinator etterlyser økt tilskudd til matroslærlingene/fiskelærlingene som gjerne går i turnus. Årsaken til dette er utfordringer og merarbeid med å gjennomføre undervisning i fellesfagene for de lærlingene som er ute på havet eller lignende, og som ikke har anledning til å avbryte turnus for å følge fellesundervisningen mandag og tirsdag.

KHVGS sier at det kan være utfordrende for perifert liggende bedrifter å få søkere til læreplasser, og at det hender at læreplasser står ubesatt. Mens akvakultur er voksende, ser man en nedgang i interessen for andre fagområder.

Det er et ønske at Steigenmodellen skal representere næringslivet lokalt, og Steigen er en relativt stor jordbrukskommune i Nordland. KHVGS forteller at de ved flere anledninger har vært i kontakt med representanter for Norges Bondelag, og Norsk Bonde- og Småbrukarlag i Steigen. De har, sammen med ordfører og leder i Steigen næringsforum, ytret ønske om lærlinger innenfor landbruk i Steigenmodellen. Hvert år er det én til to elever fra grunnskolen som kan tenke seg denne

utdanningen; *Det virker som et gjensidig ønske fra mange parter, og det er et enormt behov for kompetanse i landbruket både lokalt og regionalt.*

KHVGS mener å ha erfart at naturbruksutdanningene i Nordland (Mosjøen/Marka og Sortland/Kleiva) er så langt unna Steigen rent geografisk, at elever velger dem bort på grunn av lang reisevei.

Nordland fylkeskommune opplyser at det ikke er anledning til å være lærling innen landbruk/agronom da dette er en treårig videregående opplæring i skole. Nordland var i en periode med på et forsøk sammen med noen andre fylker hvor elevene etter Vg2 landbruk (i skole) ved Sortland vgs./Kleiva og Mosjøen vgs./Marka var lærlinger. Dette forsøket er nå avsluttet og man har gått tilbake til ordinær ordning som da er opplæring i skole. Det finnes derfor ingen lærlingeordninger for naturbruk/agronom.

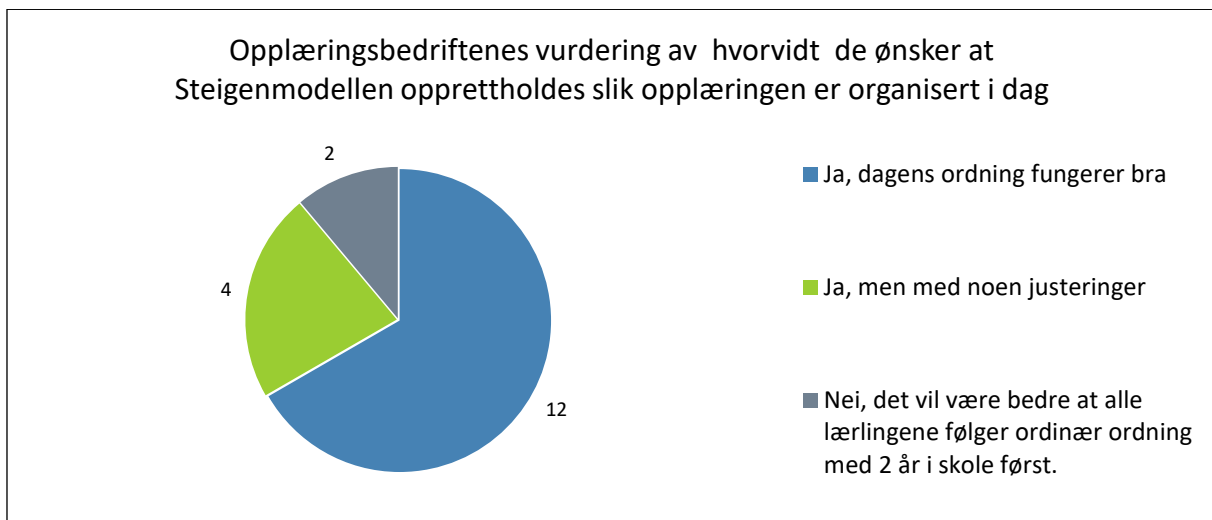
## **8.8 ANDRE UTFORDRINGER**

For lærlinger som bor på hybel, kan det også være en utfordring å få endene til å møtes. En av de nåværende og tidligere lærlingene som har besvart spørreundersøkelsen, trekker frem en utfordring knyttet til økonomi, og skriver i kommentar;

Vurdere høyere prosent i lønn fra start da noen som f.eks. jeg gjorde var å gå skolen en annen plass enn hjemkommunen min for å komme meg litt hjemmefra og dermed trenger man mere lønn for å kunne betale for ett sted å bo.

## **8.9 AKTØRENE OM FREMTIDEN OG FORBEDRINGSPOTENSIAL FOR STEIGENMODELLEN**

Vi spurte opplæringsbedriftene hvorvidt de ønsker at Steigenmodellen opprettholdes slik den er organisert i dag. Flertallet gir uttrykk for at ordningen burde videreføres og at dagens ordning fungerer bra: 12 svarte ja, fire svarte ja, men med noen justeringer, mens kun to av 18 svarte at Steigenmodellen burde avvikles:



Figur 29: Ønsker bedriften/ virksomheten at Steigenmodellen opprettholdes slik opplæringen er organisert i dag?

De som svarte at Steigenmodellen bør opprettholdes med justeringer, ble bedt om å utdype hvilke justeringer. To av respondentene trekker frem behov for tettere oppfølging fra skolen, mens en trekker frem at opplæringsbedriftene burde kompenseres for ansvaret/arbeidet som ligger i å ta inn en 16-åring: *Det å få inn en 16-åring krever mye fra fagansvarlig i bedrift. Dette går hardt utover den fagansvarliges normale produksjon i bedriften. Det burde kompenseres på en bedre måte de første 2 årene.*

De to som oppga at ordningen bør avvikles, trekker både frem faglige utfordringer og utfordringer med lærlingenes unge alder. En sier at opplæringen i programfag blir for sporadisk og avhengig av hvilken bedrift lærlingen er i, og at en fagprøve ikke er nok for å kontrollere lærlingenes ferdigheter. En annen peker på at lærlingene er for unge og umodne, og skriver: *Man føler av og til at man mere er i en oppdrager rolle enn en opplæringsrolle.*

En kommunal leder tok i intervjuet opp utfordringer knyttet til den typen arbeid som lærlingene har vært knyttet til innenfor organisasjonen hvor det er mennesker, eventuelt i sårbare situasjoner, som de skal forholde seg til. Denne lederen uttalte seg svært positivt om Steigenmodellen som helhet, men pekte også på muligheten for at modellen kan videreføres i samme form uten at kommunen som organisasjon deltar i ordningen eller tilbyr lærlingeplasser. Informanten bemerket at modellen fungerer godt innenfor tekniske fag og akvakultur, men altså i mindre grad i fag hvor sosiale relasjoner står sentralt: *Kommunen må basere seg på andre typer løsninger. Det krever en annen type tenkning hos oss.*

Begrunnelsen handler, som også representanter for andre opplæringsbedrifter har pekt på, om manglende modenhet hos så unge lærlinger kombinert med kommunens manglende kapasitet til oppfølging sammenlignet med næringslivet. Lederen forteller at kommunen har svært positive erfaringer med lærlinger som er eldre og som har gått to år i videregående opplæring. Selv om den kommunale lederen er skeptisk til at kommunen skal ta inn for mange unge lærlinger fra Steigenmodellen, sies det ikke dermed at Steigenmodellen bør avvikles: *Men vi ser at teknisk, fiskeri og oppdrett har mye mer å rutte med. De har fagfolk ute som kan hjelpe til.*

Flere informanter erfarer at det kan være vanskelig å rekruttere de motiverte lærlingene i konkurranse med enkelte større opplæringsbedrifter innen industri og akvakultur. En sier;

... det er kamp om plasser der (...). De betaler godt. De har vært heldig de som har fått plass der. De beste velges ut. Jeg tror de blir værende – de får mye ansvar for drift – de går ut med båter – de leder arbeidet i enheter. De som tas inn der, får virkelig utviklingsmuligheter.

Erfaringene er at Steigenmodellen fra politisk ståsted vurderes som et viktig virkemiddel for å forhindre utenforskap og som et tilbud for ungdom som ikke har en klar faglig motivasjon, men som snarere har vært usikre på hva de vil, som ikke ønsker å flytte eller som ikke har hatt noe annet tilbud: *Vi har opprettholdt lærlingeplassene for å hjelpe til med en mulighet for de som ikke vet.*

Som det har fremkommet tidligere, er både KHVGS, opplæringskontorene og flere av opplæringsbedriftene tydelige på hvor viktig det er å sikre at ungdommene som søker Steigenmodellen, vet hva de går til med tanke på både faget, opplæringsbedriften og selve modellen.

Begge opplæringskontorene er av den oppfatning at det vil være et tap for Steigen og for rekrutteringen av faglært arbeidskraft dersom Steigenmodellen forsvinner. De er allikevel åpne for å se på organiseringen av modellen. For det første er de tydelige på at Steigenmodellen ikke er en modell for alle, eller for de som «trenger det». Utfordringene med at lærlingene er så unge kombinert med forventningene fra næringslivet gjør at man må være motivert for faget og for arbeidslivets spilleregler. En representant utdyper på denne måten:

Steigenmodellen har jo blitt solgt inn som fortsettelsen på LOSA, men det er det ikke. I Steigenmodellen er det et sterkt næringslivsfokus. De som går Steigenmodellen, kan gjøre det superskarpt andre steder. Bedriftene rekrutterer sylskarpt. (...) Men det har vært en endring. Dette er ungdom som velger. Dette er personer som kommer til å bli enere i næringslivet. Det hadde jo vært fint om Steigenmodellen hadde passet for alle og noen bedrifter er også bevisst på dette.

Opplæringskontorene er videre tydelige på at det er viktig å ha sterkt søkelys på opplæringen i programfagene og ha en bevissthet om hvilket tilbud man gir. Det ene opplæringskontoret trekker frem andre 0-4-modeller hvor lærlingene tar programfagene fag for fag og ikke gjennom en tverrfaglig samleeksamen. Et eksempel er NESO-skolen som har et så omfattende samarbeid med Aust-Lofoten videregående skole at skolen tar lærlingene gjennom *både* programfagene og fellesfagene.

Når det kommer til skolehverdagen til lærlingene opplever KHVGS at mandager ofte er tunge dager, og spør om man kunne vurdert å endre rekkefølge på skole/arbeid – til arbeid/skole. De ser også, som nevnt tidligere, en potensiell utfordring dersom gruppen av elever blir for liten.

KHVGS opplever at elevene/lærlingene må forholde seg til mange ulike plattformer med tanke på arbeidsplassen, opplæringskontoret og skolehverdagen, og gir uttrykk for at disse systemene bør forenkles. Videre ser de fortsatt et potensial for bedre yrkesretting av fellesfagene, blant annet bør lærerne kjenne bedre til opplæringsbedriftene. Skolen sier også at de ønsker bedre skolering av dem som er i kontakt med elevene (rådgivere og andre).



## 9 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON

I dette kapittelet oppsummerer vi funn fra evalueringen og drøfter resultatene i lys av problemstillingene som dannet grunnlag for evalueringen. Kapittelet innledes med en oversikt over tallgrunnlaget og hovedfunn.

### 9.1 INNLEDNING

Av de totalt 80 lærekontraktene som er tegnet siden Steigenmodellen ble etablert høsten 2014, har 22 lærlinger tatt fagbrev, 22 (23) lærekontrakter er hevet (sluttet eller byttet opplæring), mens 34 lærlinger er i lære i løpende kontrakter. Det er gitt opplæring i 19 fag hvorav akvakultur er det desidert største faget med 23 inngåtte kontrakter etterfulgt av Barne- og ungdomsarbeiderfaget med 12 kontrakter, Bilfaget med åtte og industrimekaniker med syv kontrakter.

Lærlingenes motivasjon for å velge Steigenmodellen er i stor grad knyttet til muligheten for å starte tidlig med praksis/yrkesutdanning i lønnet arbeid. «Skolelei» er også en motivasjon som vektet høyt. Muligheten for å kunne bo hjemme vektet også relativt høyt med et gjennomsnitt på 3,72 på en skala fra 1 til 5.

Knut Hamsun videregående skole er hovedansvarlig for rekrutteringen av lærlinger og opplæringsbedrifter til Steigenmodellen. De informerer ungdommene i ungdomsskolen om ordningen og mange av elevene tar også direkte kontakt selv med bedrifter. Både skolen og opplæringskontorene understreker at man i dag har et mer bevisst forhold til betydningen av å få til en god match mellom lærling, fag og opplæringsbedrift og at det brukes mer tid på denne prosessen nå enn tidligere. Dette blir av opplæringskontorene og skolen vurdert som det aller viktigste tiltaket for å hindre feilvalg og omvalg.

Steigenmodellen er i dag, ifølge våre informanter, en modell hvor konkurransen om de attraktive læreplassene er stor. Mange av søkerne er ungdom med gode karakterer fra grunnskolen, og som er motiverte for faget og arbeidsoppgavene. Dette er et funn som støttes av Brastad et al. (2021). Samtidig kan det være vanskelig for enkelte opplæringsbedrifter å trekke til seg de riktige lærlingene. Dette kan både handle om lokalisering av bedriften og om fag.

### 9.2 HVOR MANGE AV LÆRLINGENE I STEIGENMODELLEN ARBEIDER I STEIGEN ETTER ENDT UTDANNING?

Da vi ikke har tilgang til tidligere og nåværende bosted for alle tidligere og nåværende lærlinger i Steigenmodellen, kan vi ikke gi et eksakt svar på dette spørsmålet. Diskusjonen tar derfor utgangspunkt i svarene til de 31 som har deltatt i undersøkelsen. Som tabell 17 viste, bor 25 av 31 fortsatt i Steigen (17) eller Hamarøy (8) i dag. Da de startet på Steigenmodellen bodde 22 i Steigen, åtte i Hamarøy og en i en av nabokommunene.

Samtidig vet vi, som tidligere vist i figur 23 og 24, at det kun er syv av de som har besvart spørreskjemaet som har fullført og bestått fagprøven, mens 17 fortsatt er i lære.

Vi kan ikke si med sikkerhet om de syv som har deltatt i undersøkelsen er representative for alle de 22 som hittil har tatt fagbrev gjennom Steigenmodellen. Av de syv som har tatt fagprøven, bor tre i dag i Steigen, to bor i Hamarøy, mens en bor i en av nabokommunene. Videre arbeider to av syv i samme bedrift som de tok fagbrev i, mens de resterende fem oppgir at de fortsatt jobber i samme bransje. Et utvalg på syv er imidlertid for lite til å kunne si noe om mulige forskjeller i tidligere lærlingers valg av arbeidsplass og bosted etter kjønn, fag/bransje og opprinnelig bostedskommune.

Vi skal være forsiktige med å trekke slutninger om Steigenmodellens betydning basert på de 31 som har besvart undersøkelsen, men svarene til lærlingene indikerer at Steigenmodellen *har* en betydning for lærlingenes valg av bosted. Vi vet at de som hadde ønsket å gå et yrkesfag som ikke blir tilbudt i sin region enten måtte ha flyttet til et sted som har dette tilbudet, eller valgt et av de tilbudene som tilbys på Oppeid.

## **9.3 ERFARINGER MED STEIGENMODELLEN BLANT AKTØRENE**

### **9.3.1 HVORDAN VURDERES ORGANISERING AV OG SAMARBEID OM OPPLÆRINGEN?**

Alt i alt er aktørene som er involvert i Steigenmodellen, svært fornøyde med organiseringen av modellen.

Lærlingene som har besvart spørreskjemaet, er i hovedsak godt fornøyd med organiseringen av Steigenmodellen, beskrevet som kombinasjonen av opplæring i skole og opplæring i bedrift. I alt 26 av 31 er svært fornøyd eller fornøyd med organiseringen. Også det store flertallet av opplæringsbedrifter (15 av 18) er helt eller noe enig i at organiseringen fungerer godt.

Det vurderes som en stor verdi at lærlingene er på skolen to dager i uken, både med tanke på at de får treffe jevnaldrende og at skolen/lærerne kan fange opp forhold som oppleves vanskelig for de unge lærlingene å takle med tanke på arbeidsforholdet i bedrift. Skoledagene beskrives som et sosialt høydepunkt, og organiseringen med to dager i skole bidrar ifølge opplæringskontorene og KHVGS til at flere lærlinger får et mer positivt forhold til skole.

Det vurderes også som verdifullt både faglig og sosialt at fellesfagene er samlokalisert med studiespesialiserende Vg1 i Leinesfjord.

Alle opplæringsbedriftene med unntak av én, opplever at samarbeidet med Knut Hamsun videregående skole og opplæringsbedriftene fungerer godt. Det er noen færre som svarer at samarbeidet med Nordland fylkeskommune fungerer godt, men her svarer fire at de ikke vet og like mange svarer verken eller. Dette skyldes trolig at opplæringsbedriftene i mindre grad har jevnlig kontakt med fylkeskommunen.

Opplæringskontorene rapporterer om et stort engasjement hos skolen for at modellen skal lykkes, blant annet med å utvise stor fleksibilitet for å tilpasse fellesfagsundervisningen i arbeidshverdagen til lærlingene.

### **9.3.2 HVORDAN VURDERES KVALITETEN I OPPLÆRINGSLØPET?**

Kvaliteten i opplæringsløpet vurderes jevnt over som god. Steigenmodellen rapporteres å være en svært god opplæringsmodell for de lærlingene som er motivert. De får mer praksis og mer oppdatert praksis enn hva skoler kan tilby i programfag fordi bedriftene ofte har den nyeste teknologien og utstyret. Mens lærlingene som går Steigenmodellen blir «eksperter» i sin opplæringsbedrift, vil en 2+2-lærling få en noe bredere opplæring og trolig litt større teoretisk ballast.

Nordland fylkeskommune har utviklet et erklærings skjema som bedriftene og lærlingen (og foreldre) skal sette seg inn i. Som et ledd i dette, skal en opplæringsplan utvikles og godkjennes før lærekontrakt kan inngås. Dette fungerer både som en forventningsavklaring og som et ledd i å sikre best mulig kvalitet på opplæringen både teoretisk og praktisk. Blant annet skal skjema inneholde en oversikt over hvilke kurs lærlingene må ta. De som er fagansvarlige i bedrift må ta kurs i regi av fylkeskommunen.

Tidligere og nåværende lærlingene rapporterer jevnt over om godt læringsutbytte i både programfag og fellesfag. Kun tre melder å være lite tilfreds med læringsutbytte. De fleste lærlingene melder også tilbake om at de opplever/opplevde at deres opplæringsbedrift var relevant for deres fag. Kun to rapporterer at dette ikke var tilfellet.

Ifølge både opplæringskontorene og de fleste bedriftene ligger de nasjonale læreplanene på både Vg1 Vg2 og Vg3 til grunn for både den praktiske og teoretiske opplæringen som skjer i bedriftene. Som forberedelse til tverrfaglig programfagseksamen og selve fagprøven blir det gitt undervisning av ulikt slag, blant annet mappevurderinger hvor lærlingene leverer og får tilbakemeldinger og oppgaver. Lærlingene leverer også jevnlig logg. Alle lærlingene får halvårsvurdering gjennom læretiden. Denne oppfølgingen er lovpålagt.

Opplæringskontorene er i stor grad involvert i og ansvarlig for organiseringen og gjennomføringen av den teoretiske undervisningen, samtidig som ansatte i bedriftene i varierende grad bidrar inn i undervisning. Noen av de større bedriftene har imidlertid selv utviklet gode systemer for opplæring i programfag.

Noen opplæringsbedrifter oppgir at lærlingene ikke er nok forberedt til sentralgitt eksamen. Enkelte aktører har også uttrykt i skriftlige tilbakemeldinger at de etterlyser mer samarbeid med skole eller bedre opplæring av fagansvarlig i bedrift.

Evalueringen viser at det hviler et stort ansvar på opplæringsbedriftene, både med tanke på at de er ansvarlige for all opplæring i programfag og det faktum at lærlingene er unge og kommer rett fra grunnskole uten noen erfaringer fra arbeidslivet eller det faget de skal være lærling i. Opplæringskontorene ser bevisstgjøringen av opplæringsbedriftene rundt programfagene og lærlingenes unge alder og manglende erfaring som en av de viktigste rollene i deres veiledning av

opplæringsbedriftene. Også koordinator for Steigenmodellen jobber bevisst med dette. Det generelle inntrykket fra koordinatoren er at bedriftene gjør en god jobb på dette området, men det understrekes av det er viktig at bedriftene har gode veiledere.

Skolene driver med yrkesretting av fellesfagene, og rapporterer om økt motivasjon hos lærlingene når de kan relatere fellesfaget direkte til arbeidet i bedrift. Samtidig rapporterer skolen at de selv kan bli enda bedre i arbeidet med yrkesretting, blant annet ved at lærerne får et større innblikk i opplæringsbedriftene.

### **9.3.3 HVORDAN VURDERES LÆRINGSMILJØET INKLUDERT OPPFØLGING AV LÆRLINGEN, INKLUDERING, INVOLVERING OG SAMARBEID MED ANDRE?**

Evalueringen tyder på at læringsmiljøet i Steigenmodellen forstått som oppfølging, inkludering, involvering og samarbeid er bra for det store flertallet av lærlinger.

Lærlingene skårer generelt læringsmiljøet i Steigenmodellen høyt. Hele 27 av lærlingene er svært tilfreds eller tilfreds, mens kun to er lite eller svært lite tilfreds. Lærlingene vurderer også oppfølgingen fra opplæringsbedriftene og skolen høyt. Kun to er ikke tilfreds med oppfølgingen fra bedriften mens fire ikke er tilfreds med oppfølgingen fra skolen. Det er også fire som rapporterer at de ikke er tilfreds med oppfølgingen fra opplæringskontoret, mens 22 er tilfreds/svært tilfreds.

Det store flertall av opplæringsbedrifter mener at de har gode systemer for å ivareta lærlingene faglig og sosialt. Alle opplæringsbedriftene så nær som to oppgir at de har tilfredsstillende faglig kompetanse for å følge opp lærlingene, mens det er 11 som oppgir at den som følger opp lærlingene har tilfredsstillende pedagogisk kompetanse. Det fremkommer også at enkelte etterlyser noe mer fokus på pedagogikk, eller erfarer at det blir lite tid til sosial oppfølging.

### **9.3.4 HVILKE ÅRSAKER LIGGER BAK EVENTUELLE AVBRUTTE LØP?**

Av de totalt 80 lærekontraktene som er inngått i Steigenmodellen, er 22 (23) kontrakter hevet/avbrutt. Evalueringen viser at feilvalg og omvalg er hovedårsaken til avbrutte læreløp.

Fire av de syv tidligere og nåværende lærlingene som har svart på undersøkelsen og som har avbrutt opplæringen, oppgir at de hadde for lite innsikt da de valgte fag, mens tre er litt enige i at de ikke trivdes på arbeidsplassen. Også de ni opplæringsbedriftene som har opplevd at lærlinger har sluttet oppgir i størst grad at kandidaten hadde for lite innsikt i faget (feilvalg) som årsak til avbrudd.

I tillegg til feilvalg er det også andre årsaker til avbrutte læreløp. Noen avbrudd skyldes også flytting. Flere informanter peker blant annet på at innvandrerefamilier gjerne flytter til mer sentrale områder, og at ungdommene da ofte blir med. KHVGS oppgir også at enkelte lærlinger har opplevd arbeidsmiljøet som røft og at enkelte opplever at reiseveien blir for lang.

Hovedgrepet som beskrives for å redusere feilvalg, omvalg og avbrutte løp er bedre forberedelse med tanke på å finne riktig kobling mellom lærling, fag og bedrift. I lys av hva som kommer frem som hovedårsak til avbrudd virker nettopp dette tiltaket å være det riktige.

## **9.4 HVORDAN ERFARES NYTTE- OG MERVERDI AV STEIGENMODELLEN?**

### **9.4.1 HVILKEN BETYDNING HAR STEIGENMODELLEN HATT FOR GJENNOMFØRING?**

Denne evalueringen tyder på at Steigenmodellen har en positiv effekt på gjennomføring av yrkesfaglig opplæring. Det er kun de fire første kullene i Steigenmodellen man kan studere for å vurdere gjennomføringsgrad, fordi kullene som startet etter 2017 fortsatt er i normert løp.

Som nevnt i kapittel 3, har 22 av 34 som valgte Steigenmodellen de fire første årene, bestått fagprøve. Dette tilsvarer 65 prosent gjennomføring på disse kullene. Av de som startet på yrkesfag totalt i Nordland i 2013, hadde 55 prosent fullført og bestått videregående opplæring etter fem år (Antonsen m.fl. 2020). Sammenlignet med gjennomføringstallene på yrkesfag i Nordland fylke, er altså gjennomføringen blant lærlinger i Steigenmodellen betydelig høyere. Det skal sies at gjennomføringsgraden innenfor yrkesfag øker betydelig om man ser på gjennomføring etter 10 år.

Som vist i kapittel 6.7, er det syv av de 31 tidligere og nåværende lærlingene som har svart på spørreundersøkelsen som oppgir at de har avbrutt lærekontrakten under Steigenmodellen. Av disse er det bare to som har sluttet på videregående opplæring, mens fem har gjort omvalg eller startet på påbygging.

Undersøkelsen tyder på at Steigenmodellen bidrar positivt til at flere gjennomfører videregående opplæring. Selv om gjennomføringsgraden er høy i Steigenmodellen, fremkommer det av evalueringen at ordningen ikke er godt egnet som et virkemiddel for å hindre utenforskap eller gi et tilbud til sårbare unge. Til dette er modellen for krevende både for lærlinger og opplæringsbedrifter.

Et usikkerhetsmoment ved denne evalueringen er at vi ikke har sammenlignet ungdommene som har valgt Steigenmodellen, med øvrige ungdommer i samme årskull som er fra Steigen og Hamarøy. Vi kjenner for eksempel ikke til hvilket karaktergrunnlag de har fra grunnskolen, en faktor vi vet er viktig både for valg av videregående opplæring og for gjennomføringsgrad. Det som imidlertid har kommet frem gjennom evalueringen, er at det er stor vilje både i næringslivet og i skolen for at modellen skal lykkes og at lærlingene i modellen jevnt over opplever å bli godt fulgt opp fra flere hold.

### **9.4.2 HVILKEN BETYDNING HAR MODELLEN HATT FOR REKRUTTERING AV KOMPETENT**

#### **ARBEIDSKRAFT?**

Vi har ikke den totale oversikten over hvor de 22 som har tatt fagprøve gjennom Steigenmodellen bor og arbeider i dag. Av de syv som har tatt fagbrevet og besvart undersøkelsen, bor i dag tre i Steigen og to i Hamarøy. Alle jobber innen den samme bransjen som de tok fagbrev innen.

Evalueringen viser at det er bred enighet blant opplæringsbedriftene, opplæringskontorene og Knut Hamsun videregående skole om at Steigenmodellen er viktig for å rekruttere kompetent arbeidskraft til regionen og til bedriftene. Også lærlingene rapporterer at Steigenmodellen var viktig for deres valg av videregående opplæring. Evalueringen viser at Steigenmodellen er særlig viktig for rekruttering av kompetent arbeidskraft innenfor akvakultur og annen industri.

Gitt at mangel på kompetent arbeidskraft i dag er vurdert som det største hinderet for fortsatt vekst og utvikling innen arbeids- og næringslivet i Nordland, er det også vår vurdering at Steigenmodellen og lignende modeller kan være gode løsninger for å sikre kompetanse og rekruttering. Dette gjelder særlig for regioner og distrikter som ikke har tilstrekkelig befolkningsgrunnlag til å opprettholde et videregående opplæringstilbud som kan bidra til å forsyne arbeids- og næringslivet i disse respektive regionene med fagarbeidere.

En studie som nylig er gjennomført av Oxford Research viser at lokalt næringsliv er avgjørende som initiativtaker og pådriver for nye utdanningstilbud, og at kommunene har en viktig tilretteleggerrolle (Brastad m fl. 2021). Dette kommer også frem i denne evalueringen av Steigenmodellen.

### **9.4.3 HVILKEN BETYDNING HAR MODELLEN HATT FOR BEFOLKNINGSUTVIKLING OG ØKONOMI?**

Det finnes ingen oversikt over hvor alle som har tatt Steigenmodellen i dag bor. Da det foreløpig kun er fire kull, hvorav totalt 22 av 34 har tatt fagbrev, som har vært gjennom hele det fireårige løpet i Steigenmodellen, er det fortsatt tidlig å konkludere med Steigenmodellens betydning for befolkningsutviklingen.

Ifølge Demografiutvalget er tre av fire fagutdannede bofaste i det fylket hvor de avla fag eller svenneprøven, mens vi vet at høyere utdanning på den andre siden er en sterkt sentraliserende kraft (NOU 2020, 12; Meld. St. 5 (2019-2020)). Steigenmodellens funksjon for å bidra til at flere tar yrkesfaglig opplæring har derfor trolig betydning for befolkningsutviklingen i Steigen.

Blant de syv som har deltatt i undersøkelsen og som har tatt fagbrev, bor tre i Steigen og to i Hamarøy. I tillegg rapporterer 20 av de 31 tidligere og nåværende lærlingene i undersøkelsen, at Steigenmodellen har vært viktig for at de har blitt værende igjen i regionen. Dette bekreftes av KHVGS og opplæringskontorene som peker på at alternativet for de som ønsker å ta yrkesfag dersom Steigenmodellen forsvinner blir å flytte til Bodø eller et annet sted som tilbyr det faget de ønsker. Disse kan det igjen bli mye vanskeligere å rekruttere tilbake til regionen for å ta læretiden. Det kan også hende at de rett og slett velger et av de tilbudene som tilbys på KHVGS, uten annen motivasjon enn at det er det som er tilgjengelig. Også representanter for bedriftene som har deltatt i undersøkelsen gir uttrykk for at modellen bidrar til å motvirke fraflytting.

Hva angår den økonomiske situasjonen til kommuner og næringsliv, er denne knyttet direkte til henholdsvis antall innbyggere og tilgangen til kvalifisert arbeidskraft. For hver innbygger Steigenmodellen kan bidra til ikke blir en fraflytter, vil både kommunene og næringslivet tjene på dette i form av skatteinngang og mulighet for vekst og verdiskaping.

Over 80 prosent av de som er eller har vært lærlinger under Steigenmodellen, er menn. Dette kan være en utfordring dersom målet skal være å rekruttere ungdom og redusere fraflytting. Det kreves både kvinner og menn for å bygge lokalsamfunn, og det er stort og økende behov for arbeidskraft også innenfor typiske kvinneyrker.

## 9.5 KONKLUSJON

Denne evalueringen viser at det er stor oppslutning om Steigenmodellen blant både representanter for Knut Hamsun videregående skole, opplæringsbedriftene, opplæringskontoret og, ikke minst, blant lærlingene selv og dere foreldre/foresatte. Organiseringen, kvaliteten og læringsmiljøet vurderes i all hovedsak som god blant dem som er involvert.

Samtidig viser evalueringen at Steigenmodellen er krevende både for lærlingene, som er svært unge og uerfarne, og for bedrifter og virksomheter som både har ansvar for programfagopplæringen og skal ivareta lærlingene faglig og sosialt.

Lærlingenes unge alder trer frem som den største utfordringen med Steigenmodellen, både når det kommer til modenhet og praktiske utfordringer. Flere peker på at modellen er krevende og kanskje passer best for modne ungdom som vet hva de vil og som har forberedt seg på hva de fire årene vil innebære. Enkelte er av den oppfatning at lærlingene er for unge til fag som stiller krav til menneskelige relasjoner, og at den fungerer bedre i tekniske fag som akvakultur og annen industri. Samtidig har aktørene erfart at skolelei ungdom har fått ny motivasjon, også for skolebenken, gjennom Steigenmodellen.

Selv om gjennomføringsgraden er høy i Steigenmodellen, fremkommer det av evalueringen at ordningen ikke er godt egnet som et virkemiddel for å hindre utenforskap eller gi et tilbud til sårbare unge. Til dette er modellen for krevende både for lærlinger og opplæringsbedrifter. I den grad Steigenmodellen ønskes brukt til dette formålet, vil vi anbefale at det settes inn ekstra ressurser som sikrer tettere oppfølging enn hva man kan forvente av en bedrift eller virksomhet.

Evalueringen viser også at det kan være utfordrende for enkelte bedrifter og virksomheter å være ansvarlig for opplæring i programfag, og at bedrifter og virksomheter som skal ta imot lærlinger må være godt forberedt, ha gode systemer, samt tilstrekkelig kapasitet for å ivareta lærlingene. Modellen krever gode veiledere i bedrift og gode rutiner for å sy sammen praksis og teori.

Det kommer også frem i undersøkelsen at det har vært en del feilvalg og omvalg, og at dette kan få uheldige konsekvenser fordi lærlingene ikke får sluttvurdering hvert år. Det er i dag en økende bevissthet om at det viktigste virkemiddelet for å hindre feilvalg og omvalg er å bruke god nok tid på å sikre at matchen mellom lærlingen, faget og bedriften er riktig. Det er uansett viktig at det finnes et system som gjør omvalg mulig uten at kandidaten har brukt flere år og står igjen uten noen formell kompetanse.

Vurderingen av modellens nytteverdi i form av rekruttering til kvalifisert arbeidskraft og redusert fraflytting vurderes som god, og som en modell som kunne vært verdifull andre regioner som mangler yrkesfaglig videregående opplæring som matcher arbeidslivet i regionen. At søkermassen har endret seg til at flere med høyere karakterer, ifølge våre informanter, søker læreplass, kan bidra til at flere av dagens Steigenmodell-lærlinger vil bli å se som morgendagens ledere.

KHVGS oppgir at det er 18 nye søkere til Steigenmodellen for høsten 2022. Statistikk fra SSB som viser barnekullene i Steigen kommune, indikerer også at det er befolkningsgrunnlag for å opprettholde modellen.<sup>3</sup> Da ordningen startet i 2014 var antallet 14-åringer i kommunen 30. I 2022 er antallet 14-åringer 42, mens det er 31 13-åringer, 22 12-åringer og 27 11-åringer.

Steigenmodellen har altså bred oppslutning og er vel etablert. Modellen virker i all hovedsak å være godt organisert og å bidra til godt læringsutbytte for lærlingene og god nytteverdi for samfunnet. De involverte aktørene er engasjert i å justere og tilpasse organisering og arbeidsformer slik at modellen skal fungere på best mulig måte, og de fleste vurderer at det vil være et tap for regionen om modellen forsvinner.

---

<sup>3</sup> <https://www.ssb.no/statbank/table/07459/tableViewLayout1/>



## REFERANSER

Antonsen, K.M., Lie, M.P., Gjertsen, A. og Vinogradov, E. 2020; Regional kompetansestrategi for Nordland: Datagrunnlag og diskusjoner. NF-notat 1001/2020

Brastad, B., Bjørge, F., Knutsen, V. S., Knudsen, Jon. P. (2021) Opplærings- og utdanningstilbud for unge i distriktene. Oxford Research

Elstad, J.I. (2010): «Spørreskjemaundersøkelsens fallgruber». I Album, D., Hansen, M. N., Widerberg, K. (red): *Metodene våre. Eksempler fra samfunnsvitenskapelig forskning*, 155-169. Oslo: Universitetsforlaget.

Jacobsen, D. I. (2005): Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode (Vol. 2). Kristiansand: Høgskoleforlaget.

Meld. St. 21 (2020–2021) Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden

Meld. St. 14 (2020-2021). Perspektivmeldingen 2021

Meld. St. 5 (2019-2020). Levende lokalsamfunn for fremtiden – Distriktmeldingen. Kommunal- og moderniseringsdepartementet

NAV Nordland 2019. Prognose for utviklingen på arbeidsmarkedet i Nordland 2019.

Rørstad, K., Børing, P. og Solberg, E. 2021. NHOs kompetansebarometer 2020. En kartlegging av NHOs medlemsbedrifters og øvrige norske bedrifters kompetansebehov 2020. NIFU-rapport 2021:4

Nordland fylkeskommune, 2020: Tilstandsrapport for videregående opplæring i Nordland 2020

NOU 2020: 15 *Det handler om Norge – Utredning om konsekvenser av demografiutredninger i distriktene*

Rye, J. F. (2021) Distriktsungdom og utdanning: Studievalg, forløp og arbeidsmarkeder. Analyser av utdanningsstatistikk 2006-2019 (videregående opplæring og høyere utdanning) Distriktssenteret

Rønning, W., Snoen, E., (2016) «Veien blir til mens vi går ...» Evaluering av Steigenmodellen for videregående opplæring. Arbeidsnotat nr. ISSN-nr.:0804-1873 Nord Universitet

SSB.no. Statistikkbanken. Tabell 07459: Befolkning, etter region, alder, statistikkvariabel og år



NORDLANDSFORSKNING  
NORDLAND RESEARCH INSTITUTE

Postboks 1490  
N-8049 Bodø  
Norge

Tlf: +47 75 41 18 10  
nf@nforsk.no  
[www.nordlandsforskning.no](http://www.nordlandsforskning.no)

ISBN:  
978-82-7321-843-3 (trykt)  
978-82-7321-849-0 (digital)  
ISSN-nr: 0805-4460