

Innspill til Liedutvalget - fra vårt ståsted i trepartssamarbeidet

Næringslivets rolle i trepartssamarbeidet er viktig for å sikre helhetlig kvalitet i yrkesfagopplæringen. ISS har i lang tid vært en aktiv lærebedrift og har hatt lærlinger og praksiskandidater innen mange ulike fag, flere steder i landet. Vi ser ulike utfordringer som vi som én av de tre partene i samarbeidet, ikke kan løse alene. Samtidig er næringslivets forutsetninger til å lykkes som lærebedrift, helt avgjørende for om yrkesfaglig utdanning totalt sett, skal bli et godt og reelt alternativ i videregående opplæring. Vi ønsker derfor å bidra med våre innspill til Lied-utvalgets arbeid.

1) Trepertssamarbeidet

Dette må styrkes for å øke kvaliteten og gjennomføringsgraden for yrkesfagene. En formell bro mellom skole og læretid må operasjonaliseres, og fylkeskommunene eller en annen formell instans må ta et helhetlig ansvar for elevene gjennom hele løpet, slik at læretiden blir en mer integrert del av den formelle utdannelsen. Det må legges til rette for, eller påtvinges, et aktivt samarbeid mellom skoler, næringsliv og fylkeskommunene/opplæringskontorene lokalt, slik at helheten fremstår tydelig for elevene/lærlingene. I dag er det personavhengig og derfor tilfeldig hvilke skoler og opplæringskontor som samarbeider med hvilke bedrifter. Dermed fremstår det totale tilbudet lite konsist, og kraften av trepartssamarbeidet blir for svakt til å styrke den totale kvaliteten på det yrkesrettede løpet.

2) Landsdekkende lærebedrift trenger en enhetlig samarbeidspartner

Som en landsdekkende lærebedrift innen ulike fag, og med ønske om å åpne for ulike veier til fagbrev, både for de med ungdomsrett, og voksne, er dagens modell med fylkesvis godkjenning uhenksommessig vanskelig å forholde seg til. Ikke bare er det svært ressurskrevende å godkjennes i hver fylkeskommune, men praksisen, hva som kreves og hvilke pedagogisk og administrativ støtte man kan få som lærebedrift, er svært varierende. Dermed er det vanskelig å legge til rette for det høye antall læreplasser vi som bedrift egentlig ønsker å legge til rette for. Selv sentrale og prinsipielle spørsmål som for eksempel om Fagbrev på jobb-kandidater er godkjent for lærlinge-kravet i offentlige anbudsprosesser, er vanskelige å få svar på, da dette og andre lignende spørsmål, har uavklart ansvarshavende. Som lærebedrift er det tidkrevende å skulle søke slik informasjon selv. Vår kapasitet til å ta imot lærlinger, praksiskandidater og andre kandidater som er nært knyttet til fagbrev-ordningen, ville bli betydelig bedre om vi hadde hatt en myndighetsperson (eks. fra UDIR) som kunne hjelpe oss å koordinere på tvers av fag, løp og i hele landet.

Som bedrift kunne vi selvsagt lagt all fagbrev-relaterte initiativ helt ut i linjen lokalt, slik at vi ikke måtte forholde oss til forskjellene mellom fylkeskommune til fylkeskommune. Men vår bedrift har sentrale faglige ressurser samlet sentralt på hovedkontoret i Oslo, og lokale avdelinger er avhengige av disse for å drive frem helhetlige prosesser. Vi ønsker med sentral støtte å sikre kvalitet gjennom læreløpene, fra godkjenning til at kandidatene gjennomfører og består fagprøvene sine. Vi har behov for å kunne støtte opp om slike helhetlige prosesser effektivt og i større volum. Med dagens organisering av fagbrev-utdanning, er dette vanskelig.

3) Opplæringskontorer eller et tilsvarende alternativ

Ordningen med at opplæringskontor er lokale og ikke har helhetlige tilbud, er forståelig, og muligens også nødvendig for å kunne opprettholde mangfoldet av slike tilbud. Men å måtte forholde seg til ulike opplæringskontor i ulike regioner innen de samme fagene, er også krevende for oss som landsdekkende lærebedrift. Opplæringskontorenes praksis og kvalitet er varierende, og vårt samarbeid med dem ender opp med å være relasjons-avhengig. Dette skaper lite bærekraftige løsninger.

4) Relevant praktisk yrkestrening i programfagene

Det bør legges til rette for mer relevant praktisk trening i programfagene, både teoretisk og praktisk, hvor elevene i større grad får prøvd ut det yrket de faktisk sikter seg inn på og hvor kompetansemålene knyttes tettere opp til den praktiske arbeidshverdagen lærlingene vil møte i bedrift. Slik vil elevene få en større forståelse av de forventningene og realitetene av de yrkesveiene de vurderer. Det vil gi bedre grunnlag for valget om hvilket yrke de skal velge, og sikre raskere læringsutbytte når de starter som lærlinger.

Dagens praksis i programmer som Prosjekt til fordypning, er til tider svært varierende, både i forhold til hvor aktive lærerne er for at elevene skal få relevante praksisplasser, og det pedagogiske opplegget knyttet til denne praksisen. Vi opplever å få både praksiselever og lærlinger som i liten grad evner å orientere seg i et arbeidsmiljø, og omgjøre teoretisk kompetanse, både kompetansemålene og generelle tema, til praktisk arbeidskompetanse. Eksempelvis opplever vi som bedrift at mange ender opp med praksis i butikk, da disse er enklere å få, men svært lite relevante til å prøve ut for eksempel Kontor- og administrasjonsfaget, hvor mange av disse elevene ender opp.

5) Rådgivernes kompetanse og kapasitet

Rådgiverne er nøkkelen til å forebygge utenforskap, feilvalg og at unge mennesker ender opp utenfor arbeidslivet. Deres evne og ressurser til å bruke denne rollen på et så tidlig tidspunkt som mulig, og over så lang tid som det er behov, er avgjørende for å redusere antall elever som ender med feil utdanning.

Derfor må både deres kapasitet økes betydelig, men de må også i større grad kjenne til de forventningene og behovene næringslivet har, slik at de kan gi reelle råd i forhold til karrierevalg. Yrker, hvor sosial kompetanse som for eksempel innen salg- og servicefaget, bør først og fremst anbefales til elever som evner å ta en slik rolle. Hvis elevene gis urealistiske råd om å gå i denne retningen, men viser seg å stille bakerst i køen for lære plasser fordi de ikke har den sosiale kompetansen på plass, vil være i fare for å ende opp med det vanskelige tredjeåret påbygg, hvor strykprosenten er unødvendig høy.

ISS ønsker å være bransjens mest attraktive arbeidsplass og en av Norges viktigste integrasjonskanaler. Derfor har vi fokus på riktig rekruttering, god introduksjon og mulighet for å bygge kompetanse for alle våre ansatte gjennom hele tiden i ISS. Vårt interne ISS Akademi tilbyr kurs og opplæring innen fag, service, ledelse og vår forretningsmodell. For oss er det alltid mennesker i det, og våre medarbeidere er våre viktigste ressurser. Derfor er det avgjørende at vi har faglig kompetente ansatte. Derfor er også fagutdanning viktig for oss, både for å styrke det faglige aspektet av våre tjenester, men også for å bidra til at fagene og bransjene alltid utvikler seg videre. ISS tilbyr ulike veier til fagbrev for våre ansatte, både som lærlinger, praksiskandidater og Fagbrev på jobb, og er godkjent lærebedrift inne flere ulike fag flere steder i landet. Sammen med ulike opplæringskontor og andre samarbeidspartnere,

ISS tilbyr også praksisplasser (ulønnet praksisplass) til mennesker som av ulike årsaker har havnet utenfor arbeidslivet, slik at de kan få jobbtrening eller jobbtilvenning. ISS samarbeider med ulike aktører, både kunder, leverandører, opplæringskontor og sosial-/politiske aktører, ønsker vi å bidra til samfunnsansvar om å sikre god fag- og yrkesopplæring og et inkluderende arbeidsliv. For mer informasjon, se www.iss.no.

Marianne Grimsøen – People & Culture Leder Utvikling / People & Culture Manager Development
ISS Facility Services AS, Web: www.iss.no