



Direktoratet for
internasjonalisering
og kvalitetsutvikling
i høyere utdanning



Norske bedrifiers erfaringer med utenlandske lærlinger og studenter i praksis

Rapportserie
Nr. 2 | 2019

Utgiver: Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku)

Dato: Februar 2019

Ansvarlig redaktør: Ragnhild Tungesvik

Utarbeidet av: Mariya Bikova, Astrid Ouahyb Sundsbø

ISSN: 2535-5961

ISBN: 978-82-93017-84-4

Rapporten kan lastes ned fra diku.no

Forord

Med denne rapporten ønsker Diku å utvide kunnskapsgrunnlaget om praksis i norske bedrifter som tar imot internasjonale lærlinger og studenter. Rapporten tar for seg hvordan bedrifter som har erfaring med praksisordninger vurderer og bruker mulighetene for å ta imot lærlinger og studenter fra utenlandske utdanningsinstitusjoner. I rapporten ser vi på to typer praksisopphold: Lærlinger i videregående skole fra utenlandske utdanningsinstitusjoner (Erasmus+ KA 102 mobilitet i fag- og yrkesopplæringen) og studenter med Erasmus+ stipend (KA 103 student traineeship). Heretter er disse omtalt som henholdsvis lærlinger og studenter. Bedriftenes erfaringer med Diku sine praksisprogrammer vil bli brukt i videre programutvikling og kan også være av interesse for aktører i utdanningssektoren, for bedrifter som vurderer å innføre praksisordning og for arbeidslivet generelt.

Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (Diku) skal styrke kvaliteten i norsk utdanning. Vi fremmer utvikling og nyskaping, internasjonalt samarbeid og digitale læringsformer.

Gjennom utredning, analyse og rådgivning skal Diku bidra til å utvide og styrke kunnskapsgrunnlaget for kvalitetsutvikling. Formålet er å gi myndigheter og utdanningssektoren bedre forutsetninger for utforming av politikk, tiltak og strategier.

Innhold

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Innledning | 5 |
| 1.1 | Bakgrunn og relevans..... | 5 |
| 1.2 | Datagrunnlag og metode..... | 6 |
| 2 | Resultater fra spørreundersøkelse | 9 |
| 2.1 | Hvem kommer på praksisopphold til Norge? | 9 |
| 2.2 | Hvilke bedrifter mottar lærlinger og praksisstudenter? | 11 |
| 2.3 | Rekruttering | 12 |
| 2.4 | Rammer for praksisoppholdet | 13 |
| 2.5 | Bedriftenes vurderinger av praksisoppholdet..... | 16 |
| 3 | Innsikter fra intervjuer med bedrifter..... | 18 |
| 3.1 | Rekruttering av lærlinger og studenter | 18 |
| 3.2 | Motivasjon..... | 19 |
| 4 | Utfordringer | 21 |
| 5 | Oppsummering..... | 23 |

Sammendrag

Rapporten bygger på en nettbasert spørreundersøkelse som ble sendt ut til 630 virksomheter som har tatt imot internasjonale lærlinger og studenter gjennom Erasmus+. Av disse har 230 tatt imot lærlinger og 400 tatt imot studenter. 128 bedrifter svarte på undersøkelsen og representanter fra 20 av bedriftene ble intervjuet som en oppfølging og utdyping av spørreundersøkelsen. De 128 respondentene representerer et bredt spekter av bransjer, ulike bedriftsstørrelser og spredt geografisk beliggenhet.

Resultater og funn i hovedpunkter:

- Bedriftene er stort sett positive til å ta imot internasjonale lærlinger og studenter i praksis og ønsker å fortsette med ordningen.
- Samtidig rapporterer bedriftene at det er ressurskrevende å ta imot internasjonale lærlinger og studenter.
- Mange av bedriftene mener at det er et samfunnsansvar å tilby muligheter til lærlinger og studenter, samt å rekruttere for å videreføre fagkunnskap i bedriftene. I tillegg mener de det er positivt at de internasjonale praksisordningene kan gi tilgang til fleksibel arbeidskraft og nye perspektiver i det daglige arbeidet.
- Kontakt med norsk utdanningsinstitusjon motiverer bedriftene til å tilby praksisplass til internasjonale kandidater.
- Bedriftene etterlyser mer informasjon om ulike sider ved praksisordningen og klarere retningslinjer for gjennomføring.
- Det er generelt lite kunnskap om mulighetene i Erasmus+ blant bedriftene.

På videregående nivå er praksisopphold og lærlingeordningen en lang tradisjon som er godt forankret både i skole og bedrifter gjennom partssamarbeidet. Som følge av dette har skolene og fylkeskommunene et bredt kontaktnettverk ut mot det lokale nærings- og arbeidslivet. En viktig oppgave for Diku vil være å bistå skolene og skoleeiere i å involvere lærebedrifter i internasjonale samarbeidprosjekt, og å veilede med tanke på spredning av kunnskap.

Innenfor høyere utdanning er praksis både mindre utbredt og mindre innarbeidet, selv om det er godt etablert i profesjonsutdanninger som lærer- og sykepleierutdanningene. Her foregår det imidlertid et større nasjonalt arbeid med utvikling av praksis i høyere utdanning. Diku kan bidra til å gjøre kjennskapet til ordningene for internasjonal praksis bedre, og bidra til å senke terskelen for bedrifter til å ta inn internasjonale studenter.

Flere av bedriftene uttrykker at de savner kontakt med representanter fra det offentlige, dette gjelder i hovedsak bedriftene som tar imot studenter. Bedriftene etterlyser kontaktperson som kan svare på spørsmål om praktiske forhold rundt praksisoppholdet, skatteregler og gi tips om avvikling av praksisoppholdet. Som mottakerinstitusjoner i internasjonalt utdanningssamarbeid opplever bedriftene at de i stor grad står alene med ansvaret for å vurdere og avklare praktiske utfordringer, ved siden av de faglige aspektene som praksisoppholdet krever av ressurser.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og relevans

Det er en viktig del av Dikus mandat å fremme internasjonalt utdannings samarbeid og forvalte programmer og ordninger som gir insentiver til dette. Målet med denne undersøkelsen er å få mer kunnskap om hvordan norske bedrifter – som partner og mottakerinstitusjoner i internasjonalt utdannings samarbeid – bruker og vurderer mulighetene for å ta imot lærlinger og studenter fra utenlandske utdanningsinstitusjoner. I rapporten kartlegges bedrifters erfaringer med og motivasjon for å bruke praksisordningene i Erasmus+. Bedriftene har også hatt mulighet til å komme med tilbakemeldinger og innspill som kan forbedre ordningene.

Erasmus+ er EUs program for utdanning, opplæring, ungdom og idrett for perioden 2014-2020. Sentrale satsingsområder i Erasmus+ er kvalitet i undervisning og opplæring, innovasjon og koblingen mellom utdanning og arbeidsliv.

Praksisopphold i bedrifter er en måte å koble utdanning og arbeidsliv tidlig i utdanningsløpet, enten praksisen skjer hjemme eller i et annet land. Praksis i en bedrift i et annet land gir imidlertid utbytte på flere områder. Ifølge flere Erasmus+ rapporter gir internasjonale praksisopphold muligheter. En av konklusjonene er at lærlinger og studenter som har vært i praksis i et annet land finner jobb raskere og tjener mer enn de som ikke benytter seg av internasjonale programmer.¹ I tillegg gir praksis i et annet land kunnskap og ferdigheter som språk, kulturell innsikt, økt bevissthet om like og ulike verdier på tvers av land og en bredere forståelse av politikk og samfunn. Dette er kunnskap og ferdigheter som undervisning eller egenstudier uten internasjonal komponent ikke gir på samme måte.

Norske bedrifter som tilbyr praksisplass til utenlandske lærlinger kan oppleve at ordningen gir nyttige erfaringer, men det er først og fremst en investering som bedriftene bestemmer seg for å gjøre og som kommer med visse kostnader da lærlingene og studentene er i en opplæringsfase og trenger oppfølging. Bedrifter som tar inn internasjonale lærlinger er i all hovedsak godt etablerte opplæringsbedrifter for elever og lærlinger i fag- og yrkesopplæring. Det innebærer at de har et etablert samarbeid med lokale skoler og et system for mottak og opplæring av elever og lærlinger på både korte og lange praksisopphold. Ofte kommer de internasjonale lærlingene også via den lokale skolens internasjonale nettverk. For disse bedriftene er vurderingen om de skal tilby praksisplasser ofte knyttet opp mot hvorvidt de har kapasitet til å følge opp de internasjonale kandidatene i tillegg til de de allerede har inne. En representant for et elektrikerfirma forklarer det slik:

¹ Agence Erasmus+ 2010, European Commission 2014 and 2015

Lærlingeordningen gir mulighet til å sile ut gode kandidater som kan fortsette å jobbe hos oss. Dette er hovedmotivasjonen, men i tillegg har vi et ansvar for å bidra til rekruttering til faget som sådan. Det å ta imot utenlandske lærlinger må også sees i lys av det generelle samarbeidet med skolen. Vi ønsker å si ja når skolen ber om noe, fordi vi er avhengig av et godt samarbeid. Det er stort sett skolene som formidler utenlandske lærlinger til bedriftene.

Mens det for bedriftene er en balansegang mellom kostnad og utbytte, gir praksisopphold for lærlingene i all hovedsak mulighet til kvalitetsheving i egen utdanning. De kan forberede seg konkret på å tre inn i arbeidsmarkedet, der krav om interkulturelle og internasjonale perspektiv stadig øker.

1.2 Datagrunnlag og metode

Rapporten bygger på en nettbasert spørreundersøkelse blant 128 private norske bedrifter som har erfaringer med å ta imot internasjonale lærlinger og studenter i praksis, og kvalitative intervjuer med representanter i 20 av disse bedriftene. Vi har intervjuet representanter fra 5 bedrifter med lærlinger i praksis og 15 bedrifter som har tatt imot studenter i form av internships i kortere og lengre praksisopphold. Vi ser at det er stor variasjon i hva som regnes som lærlingepraktis med tanke på varighet, innhold, utdanningsnivå og alder.

Lærlinger og praksisstudenter som kommer til Norge på utenlandsopphold blir registrert i utreiseland og i EUs rapporteringssystem. Praksisoppholdene registreres enten med navn på firma lærlingene/studentene reiser til eller videregående skole/fylkeskommune som mottakende institusjon. I sistnevnte tilfelle fungerer skolen/fylket som formidler av praksisplasser i bedrifter. Ved utsendelse av spørreundersøkelsen kontaktet vi enten bedrifter direkte eller fylkeskommuner/skoler som videreformidlet kontaktinformasjon til bedriftene som hadde mottatt lærlinger og studenter. Totalt sendte vi invitasjon til 630 virksomheter, der 400 gikk direkte til bedriftene og 230 bedrifter ble rekruttert via fylkeskommuner og skoler som videreformidlet kontakt med bedrift som de samarbeidet med om praksisordninger. De 400 bedriftene som fikk undersøkelsen direkte har i hovedsak tatt imot utenlandske studenter og de 230 bedriftene som ble rekruttert via fylkeskommuner og skoler har i hovedsak tatt imot lærlinger.

Basert på vår kjennskap til systemdata for Erasmus+ er fordelingen mellom bedrifter som tar imot lærlinger og studenter skjevfordelt i vårt datamateriale. Systemdataene for Erasmus+ viser at det er flere utenlandske lærlinger enn studenter som kommer til Norge.

Undersøkelsen var åpen for besvarelse i 6 uker fra mai til juli 2018. 128 virksomheter besvarte undersøkelsen. Dersom vi trekker fra de omlag 150 feilmeldingene på e-post adresse har vi en svarprosent på 25. I utvalget er det bedrifter fra hele landet, både små og mellomstore bedrifter er representert og bransjeutvalget er svært variert.

Spørsmålene i undersøkelsen var blant annet om antall lærlinger/studenter bedriften hadde mottatt, hvordan de ble rekruttert til praksisoppholdet, bedriftens motivasjon for å ta inn lærlinger/studenter og utfordringer knyttet til praksisoppholdet. De fleste spørsmålene hadde faste svaralternativer, i tillegg til noen få åpne spørsmål. På forhånd anslo vi at respondentene ville bruke om lag 5 minutter på å svare undersøkelsen. I ettertid kan vi fastslå at svartid ligger på rundt 7 minutter. Undersøkelsen ble gjennomført med spørreverktøyet SurveyXact.

I tillegg til å svare på spørsmål knyttet til praksisoppholdet ble bedriftene spurt om de kunne tenke seg en oppfølgingssamtale om erfaringer med internasjonale lærlinger og studenter. Til sammen svarte 57 bedrifter positivt på forespørselen om oppfølgingssamtale – 41 studentbedrifter og 16 lærlingebedrifter. Av disse ble 20 kontaktet for avtale om intervju. Flertallet av disse bedriftene har tatt imot studenter, anslagsvis 15 av 20. Selv om noen bedrifter oppgir å ta imot både lærlinger og studenter har vi karakterisert 5 av bedriftene som lærlingebedrifter. De fleste av intervjuene ble gjennomført som bedriftsbesøk og noen ble gjennomført på telefon. Vi intervjuet i hovedsak bedriftsledere, HR-personell, instruktører og personer som har hatt med lærlinger og studenter å gjøre. Bedriftene er av ulik størrelse, representerer ulike bransjer og er geografisk spredt i området rundt Oslo, Bergen, Ålesund, Trondheim og Stavanger.

Målet med intervjuene var å få vite mer om bedriftenes erfaringer med utenlandske lærlinger og studenter. Intervjusituasjonen gav også informantene mulighet til å ta opp spørsmål og utfordringer som de ikke fikk belyst i besvarelsen på spørreundersøkelsen. Flere av bedriftene tok for eksempel opp at de mente det var en forskjell i arbeidsmoral mellom norske og utenlandske lærlinger/studenter. En generell erfaring var at de utenlandske kandidatene var mer arbeidsomme og pliktoppfyllende, noe som motiverte bedriftene til å ta inn lærlinger og studenter fra utlandet. Samtidig viser intervjumaterialet at mange av de utenlandske studentene var på masternivå og flere av lærlingene var eldre enn 17 år. Intervjuene viser slik at mens informantene i bedriftene knytter arbeidsmoral til at lærlingene/studentene kommer fra utlandet, kan årsaken til stor arbeidskapasitet og modenhet være like mye knyttet til at de utenlandske lærlingene/studentene som bedriftene refererte til var eldre og på et høyt utdanningsnivå. Det er også viktig å ta med at de studentene og lærlingene som søker seg til praksisopphold i utlandet ofte er spesielt motiverte og faglig sterke.

Grunnet forskjell i bedriftenes størrelse, bransjetilhørighet, geografiske beliggenhet og erfaringer med praksisordningen er det ikke hensiktsmessig å generalisere på tvers av bransjer og bedrifter. Dette innebærer at intervjuene ikke er ment til å representere alle bedrifter som tar imot lærlinger og studenter, men heller illustrere variasjonen i erfaringer med praksisordningen. Intervjuene skal betraktes som utdypning av tematikken som gir økt forståelse for bedriftenes motivasjon for deltakelse i Dikus praksisordninger.

I fag- og yrkesopplæring har praksis i bedrift en lang tradisjon, og er langt på vei en forutsetning for at fag- eller svennebrevet som kandidatene går ut med etter endt opplæring skal ha en verdi og være etterspurt som kompetansebevis i arbeidslivet. I hovedmodellen i fag- og yrkesopplæring har elevene i overkant av 400 timer praksis i bedrift i løpet av de to første opplæringsårene. Etter de to årene på skole følger to år med læretid i bedrift. I bedriften er det instruktører som følger opp kandidaten og veileder ut fra læremål. Etter fire år går

kandidaten opp til fagprøve – en praktisk eksaminasjon – som blir evaluert av en prøvenemnd bestående av fagpersoner.

Når elevene skal ut i praksis i løpet av skoleårene er det skolen som formidler kontakt mellom elever og bedrift. Bedriftene er stort sett de samme som også er lærebedrifter. Bedriftenes motivasjon for å ta inn elever og lærlinger grunner stort sett i et samfunnsansvar, et ansvar for rekruttering til faget, og ønske om å kunne plukke de beste lærekandidatene til egen bedrift. Lærlingeordningen er en viktig rekrutteringskanal i mange bransjer. Det å ta inn elever og lærlinger i bedriften blir derfor ansett som en investering. Det koster ressurser i form av oppfølging og opplæring, men det gir til gjengjeld fremtidig arbeidskraft som de selv har vært med på å forme.

2 Resultater fra spørreundersøkelse

2.1 Hvem kommer på praksisopphold til Norge?

2.1.1 Studenter på praksisopphold i Norge: Flest fra Frankrike, Tyskland og Sverige

Bedriftene har hatt flest studenter fra Frankrike og Tyskland med henholdsvis 33 og 29 prosent. Deretter følger Sverige med 21 og Danmark med 20 prosent. Også Nederland (18 pst), Spania (16 pst) og Polen (10 pst) er godt representert i undersøkelsen. Generelt sett er det stor geografisk variasjon i avsenderlandene. Tilsammen er det 28 land i Europa som har sendt studenter til Norge i praksis.²

2.1.2 Studentenes faglige bakgrunn

Bedrifter som har hatt studenter fra utenlandske universiteter eller høyskoler på praksisopphold oppgir at de enten har fagbakgrunn fra tekniske fag/ingeniør (32%), estetiske fag/design (22%) eller naturvitenskapelige fag (20%). Disse resultatene har klare paralleller til tendenser i Europa. Erasmus+ data viser at det er flest studenter på praksis internasjonalt innenfor ingeniørfag. Det var imidlertid flest som valgte kategorien annet med mulighet til å oppgi utdanningsretning som fritekst (36%). Reiseliv, arkitektur og håndverk var de bransjene som flest nevnte her. En mindre andel av bedriftene har hatt lærlinger/studenter med bakgrunn fra økonomi og administrasjon (11%), og ellers er kun enkelte tilfeller der studentene følger utdanning innen samfunnsfag, juridiske fag, helse- og oppvekstfag samt idrettsfag.

De fleste utenlandske lærlingene oppgis av respondentene å komme fra Tyskland. Dette gjelder hele 66 prosent, mens 18 prosent kommer fra Frankrike. Utveksling innenfor fag- og yrkesopplæring er i stor grad initiert og koordinert av skole, opplæringskontor eller skoleeier. Praksisutvekslingen er derfor i stor grad basert på etablerte samarbeid mellom institusjoner i enkelte avsenderland og Norge. Innenfor Erasmus+ på fag- og yrkesopplæringsområdet er Tyskland ett av de landene Norge samarbeider mest med, og dette gjenspeiles i denne statistikken. I det tyske utdanningssystemet er man lærling fra første dag i fag- og yrkesopplæring. Dette i motsetning til det norske systemet der man først regnes som lærling etter to år på skole. Dette er tilsvarende i flere andre land, og i noen land har man ikke en lærlingeordning i det hele tatt. Konsekvensen av dette er at alle som kommer fra Tyskland regnes som lærlinger, mens fra andre land vil dette variere i større grad, selv om de er i fag- og yrkesopplæring.

² Venezuela, Tunisia, Japan, Brasil, Sør-Korea, USA, Taiwan er eksempler på land utenfor Europa som har sendt lærlinger og studenter i praksis til Norge.

2.1.3 Tabell 1: Lærlinger på praksisopphold i Norge (2014-2018), tall fra Erasmus+

| Avsenderland | Total |
|---------------|-------|
| Tyskland | 1173 |
| Frankrike | 569 |
| Østerrike | 226 |
| Sverige | 224 |
| Danmark | 206 |
| Nederland | 204 |
| Storbritannia | 68 |
| Finnland | 66 |
| Tsjekkia | 62 |
| Litauen | 61 |
| Italia | 56 |
| Belgia | 52 |
| Estland | 38 |
| Ungarn | 37 |
| Spania | 34 |
| Slovakia | 31 |
| Island | 29 |
| Slovenia | 28 |
| Polen | 18 |
| Malta | 10 |
| Latvia | 7 |
| Tyrkia | 2 |
| Kypros | 1 |

Kilde: Europakommisjonen, Dashboard

Det er samtidig interessant å merke seg at flere norske lærlinger blir sendt på praksisopphold til Storbritannia (981) og Spania (676), enn til Tyskland (444). Dette har sannsynligvis å gjøre med ønsket om engelsk språk og at Spania er et egnet sted for opplæring i turisme og reiseliv. Statistikken viser også at helse- og oppvekst ved siden av service er de store fagområdene for samarbeid med Storbritannia og Spania. - Samarbeid med Tyskland, derimot, foregår i all hovedsak i tilknytning til fagområdet som er kategorisert som «Engineering, manufacturing and construction».

2.1.4 Lærlingenes faglige bakgrunn

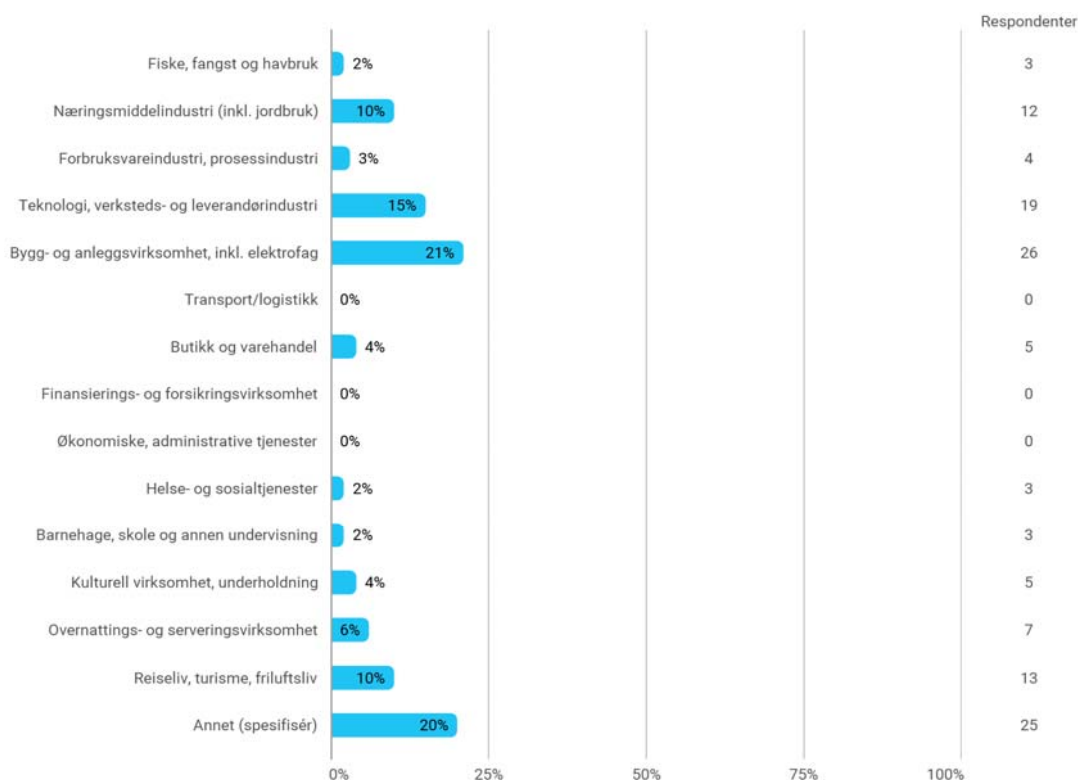
Lærlingenes faglige bakgrunn, slik det er rapportert i spørreundersøkelsen, er oftest innen industriell produksjon, bygg og anlegg (50%). Arkitektur og kunsthøgskole er også en relativt stor kategori, dette kommer fram i bedriftenes spesifisering under kategorien «annet». Det er i vårt materiale fra spørreundersøkelsen få tilfeller der bedrifter mottar lærlinger med bakgrunn fra restaurant- og matfag, reiseliv og overnatting, kontor- og administrasjon, eller som landbruk- og fiskerinæring. Sammenligner vi med systemdata fra EU, ser vi at de fagområdene med mest mobilitet til Norge er servicefag, industri- og håndverksfag og naturbruk.

2.2 Hvilke bedrifter mottar lærlinger og praksisstudenter?

2.2.1 Et bredt spekter av bransjer

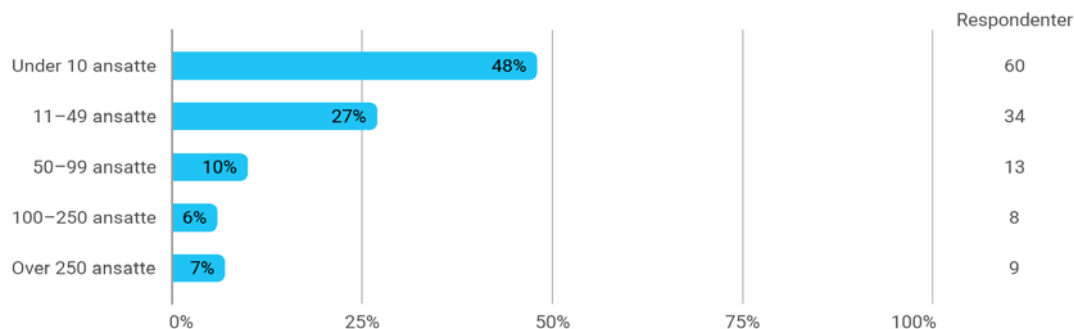
Bedriftene i utvalget tilhører ulike bransjer. Sterkest representert er bedrifter i kategorien «bygg- og anleggsvirksomhet, inkl. elektrofag» med 20,8 prosent. 15 prosent av bedriftene er i kategorien «teknologi, verksteds- og leverandørindustri», 10 prosent i «næringsmiddelindustri, inkludert jordbruk» og «reiseliv, turisme, friluftsliv». Ingen av bedriftene plasserte seg i kategoriene «transport/ logistikk», «finansierings- og forsikringsvirksomhet» eller «økonomiske og administrative tjenester». 20 prosent av bedriftene kjente seg ikke igjen i noen av de 14 bransjekategoriene i spørreundersøkelsen og krysset av for «annet». Når vi sammenligner resultatene opp mot tall på systemnivå fra Erasmus+ ser vi at det er flest praksisstudenter innenfor ingeniør/tekniske fag. Dette stemmer med fordelingen på bransjetilhørighet i spørreundersøkelsen. Men når så stor del av bedriftene havner i «annet» kategorien i vår undersøkelse er det vanskelig å sammenligne med systemdata.

Figur 1: Bedriftenes bransjetilhørighet



Svarene på det åpne spørsmålet om bedriftens kjernevirksomhet peker også mot stor variasjon mellom bedriftene. Det kom 80 ulike svar og noen av dem var kulturvern, tunnel- og brobygging, produksjon av kjemikalier, stålkonstruksjoner, komposittrør, bærekraftig turisme, blomsterdekorering, utdanning av barnehagelærere, eventbyrå, skipsdesign, utvikling av programvare, lakseoppdrett, gårdsdrift og kjøttproduksjon.

Figur 2: Antall ansatte i bedriftene



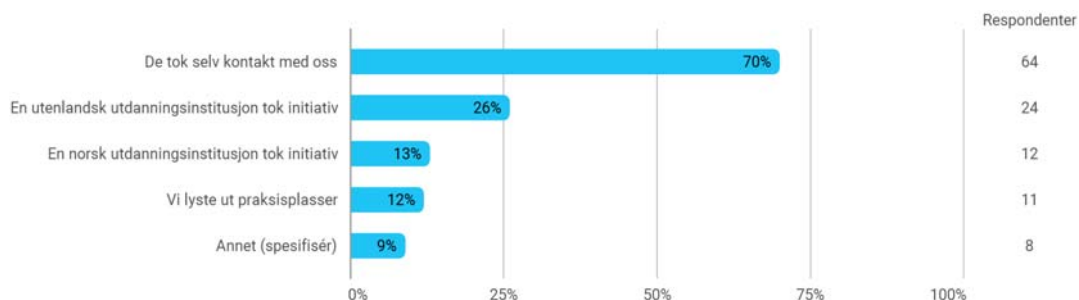
Bedriftene oppgir videre ulik størrelse. De aller fleste bedriftene som har svart på undersøkelsen er små bedrifter med under 10 ansatte. 6 prosent av bedriftene er store bedrifter med mellom 100 og 250 ansatte, mens 7 prosent er store bedrifter med over 250 ansatte. Sammenlignet med tall fra SSB for antall virksomheter etter størrelse i Norge ser det likevel ut til at de store bedriftene er godt representert i vårt datamateriale.³

2.3 Rekruttering

2.3.1 Som oftest er det studentene selv som tar initiativ

70 prosent av bedriftene i undersøkelsen oppgir at det er studentene som tar kontakt med dem om praksis. 26 prosent av bedriftene som oppgir at utenlandske utdanningsinstitusjoner som tar kontakt. Det er betraktelig færre som oppgir at initiativet kommer fra norske utdanningsinstitusjoner eller fra bedriftene selv.

Figur 3: Rekruttering av studenter



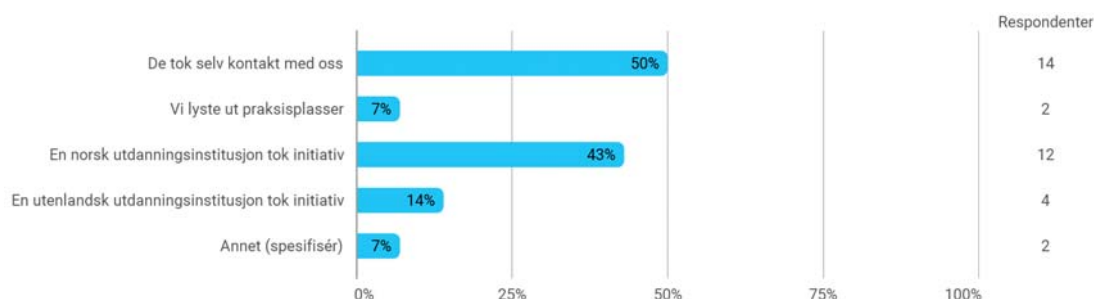
Under kategorien «annet» kommer det blant annet fram at rekruttering skjer gjennom kontakter med internasjonale nettverk og utdanningsinstitusjoner eller gjennom personlige kontakter med fagmiljøer i utlandet.

³ SSB, virksomheter i Norge: <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/statistikker/bedrifter>

2.3.2 Inntak av lærlinger til praksis i Norge

Sammenlignet med studenter tar lærlinger i mindre grad direkte kontakt med bedriftene (50%). Det er en tydelig og, alder tatt i betraktning, naturlig forskjell at utdanningsinstitusjoner, opplæringskontor eller skoleeiere er mer på banen og initierer og tilrettelegger for denne typen praksis (43%). Ettersom praksis er en integrert del av fagopplæringen i mange land, har disse institusjonene også et nettverk av bedrifter som kan brukes til praksisutplassering. Det gjør det enklere for dem å inngå i samarbeid med andre om formidling av praksisplasser. Ofte vil dette innebærer gjensidig utveksling av hjelp med å finne passende praksisbedrifter til elever og lærlinger.

Figur 4: Rekruttering av lærlinger



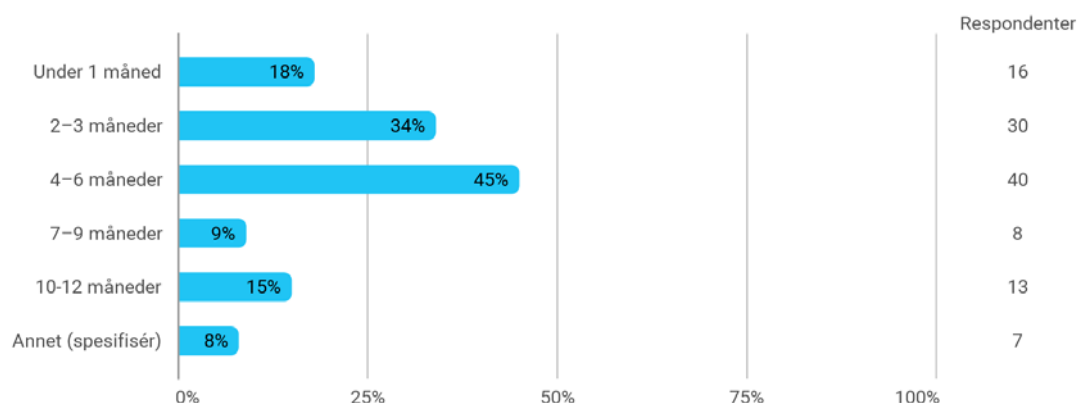
I spørreundersøkelsen oppgir 50 prosent av bedriftene at det var lærlingene som tok kontakt med bedriften. 43 prosent oppgir at en norsk utdanningsinstitusjon tok initiativ. 14 prosent av bedriftene som rapporterer at det var en utenlandsk utdanningsinstitusjon som tok initiativ til samarbeidet. Under «annet» oppgir én bedrift at det var gjennom samarbeid med bedriftens avdeling i lærlingens hjemland at kontakten med lærlingen ble opprettet. En annen bedrift forklarer at rekrutteringen ble gjort gjennom venner og søsken som hadde vært i bedriften tidligere. Det vanligste er sannsynligvis likevel at kontakten ut til praksisbedrift går gjennom en skole, opplæringskontor eller skoleeier. Denne antagelsen er basert på bred kjennskap til denne praksisordningen. Mange fylkeskommuner, opplæringskontor og skoler har opparbeidet seg et internasjonalt nettverk basert på gjensidig utveksling, og de har et etablert nettverk av praksisbedrifter for sine egne elever og lærlinger lokalt.

2.4 Rammer for praksisoppholdet

2.4.1 Varighet på praksisopphold

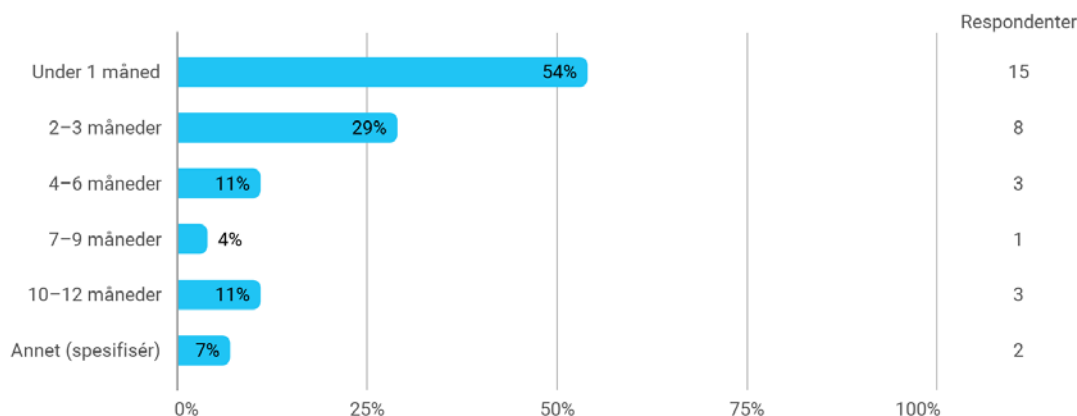
For bedrifter som har tatt imot studenter fra utenlandske utdanningsinstitusjoner er varigheten på oppholdet som regel på mellom fire og seks måneder (45 pst). Deretter følger kategorien 2-3 måneder, med 34 prosent og 18 prosent oppgir korte opphold på under en måned. 15 prosent oppgir lengre opphold på 10-12 måneder.

Figur 5: Varighet på praksisopphold for studenter



For bedrifter som tar imot lærlinger fra utenlandske utdanningsinstitusjoner er det mest vanlig med praksisopphold av kort varighet, med 54 prosent under 1 måned og 29 prosent på 2-3 måneder. Gjennomsnittlig varighet på utenlandske lærlinger på opphold i Norge er 33 dager, i følge EU systemdata (N=3800). Lengre praksisopphold (7-12 måneder) er mindre utbredt sammenlignet med utenlandske studenter i praksis.

Figur 6: Varighet på praksisopphold for lærlinger



2.4.2 Lærlinger og studenter får opplæring og oppfølging som nyansatte

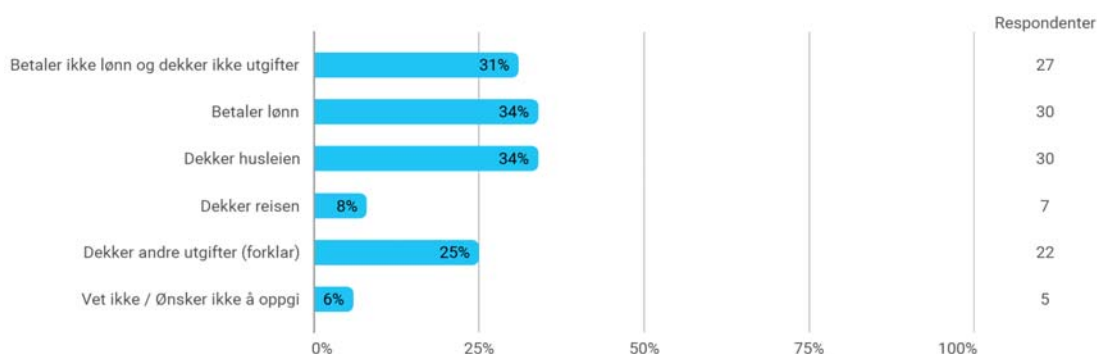
Lærlinger og studenter fra utenlandske utdanningsinstitusjoner læres opp og følges opp på lik linje med nyansatte i bedriften. I bedrifter som har hatt studenter har 64 prosent krysset av for dette. For bedrifter som mottar lærlinger er den tilsvarende prosentandelen 54. Videre er det vanlig å ha en fast person i bedriften som følger opp studentene/lærlingene. Etter opplæring utfører både lærlinger og studenter normale arbeidsoppgaver. Blant bedrifter som har hatt lærlinger oppgir 93 prosent dette. Dette er også det som er standard opplegg for alle som kommer ut i lære i Norge. For de som har hatt studenter var tilsvarende andel 83 prosent. Rundt 40 prosent (både bedrifter med lærlinger og studenter) svarer at de også får andre oppgaver, blant annet prosjekter utviklet av bedriften. I langt færre tilfeller, 11 prosent hos

bedrifter med studenter og ingen hos bedrifter med lærlinger, utfører de oppgaver som er utformet av utdanningsinstitusjonen de kommer fra. 5 prosent av bedriftene med studenter fra utlandet oppgir at de utfører «andre oppgaver», som for eksempel å skrive masteroppgaven sin mens de er i praksis i bedriften.

2.4.3 Lønnsutbetaling er lite utbredt, men godtgjørelser av ulik art er vanlig

Det er stor spredning i hvordan bedriftene i undersøkelsen svarer på spørsmål om betaling til studentene. 34 prosent av bedriftene oppgir at de betaler lønn og tilsvarende. 34 prosent oppgir at de dekker husleien. 31 prosent oppgir at de hverken betaler lønn eller andre utgifter.

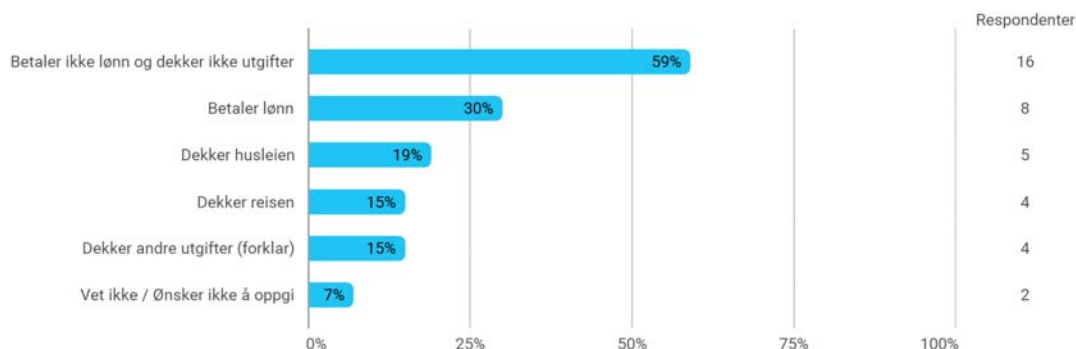
Figur 7: Betaling fra bedrifter til studenter i praksis



Eksempler på hva bedriftene i undersøkelsen oppgav i åpent tekstfelt til «Dekker andre utgifter»: Kost, losji, mobiltelefon, lønn ved arbeidsoppdrag, lønn til dem som ikke får Erasmus-stipend, arbeidsklær og utstyr, bil til disposisjon, helseforsikring, feriepenger, gratis materialer og tilgang til verksted for studentens egen kunstproduksjon, fastsatt godtgjørelse.

Bedrifter som har hatt lærlinger oppgir at de i mindre grad betaler lønn. Dette har trolig sammenheng med varighet på praksisoppholdet, at de mottar Erasmus+-stipend som dekker det meste, og/eller at avsenderorganisasjonen (bedrift eller skole) bidrar med å dekke noen kostnader direkte. En annen mulighet er at lærlingene mottar lønn fra arbeidsgiver i hjemlandet. Dette varierer imidlertid mye fra land til land.

Figur 8: Hva betaler bedrifter til lærlinger fra utenlandske utdanningsinstitusjoner?



2.5 Bedriftenes vurderinger av praksisoppholdet

2.5.1 Motivasjon for å ta imot lærlinger og studenter fra utlandet

For å forstå lærebedrifters motivasjon til å ta imot utenlandske lærlinger må vi ha med oss tradisjonen med lærlingeordningen. Etablerte lærebedrifter har stort sett lange tradisjoner med å ta inn lærlinger, de har etablerte systemer for mottak og opplæring, de har en egeninteresse i å bidra til rekruttering i eget fag og av fremtidige arbeidstakere i egen bedrift. Dette systemet, og lærlingeordningens status, henger tett sammen med trepartssamarbeidet som er bærebjelken i fag- og yrkesopplæringen i Norge.

I lys av dette kan vi se på mottak av internasjonale lærlinger som en kjent øvelse med en tilleggsdimensjon i form av språklige og kulturelle utfordringer, samt at det gir en litt annerledes arbeidshverdag i en periode. Noen av bedriftene oppgir også at de er nysgjerrige på utenlandske fagmiljø. At dette inngår i en kjent praksis for bedriftene kan vi også se av følgende funn i undersøkelsen; kontakten med den lokale skolen som formidler lærlinger «i svært stor grad» motiverer dem til å ta imot lærlinger fra utlandet.

Det å tilføre bedriften verdifull og annerledes kompetanse er ifølge bedriftene en av de mest sentrale motivasjonsfaktorene for å ta inn lærlinger og studenter på praksisopphold.. Bedriftene oppgir også nye ideer og perspektiver, økt kunnskap om internasjonale muligheter og mer utadrettet bedriftskultur som lærlingenes og studentenes bidrag til bedriften.

Andre faktorer som bedriftene er blitt bedt om å vurdere er tilgang til internasjonal arbeidskraft, tilførsel av språkkompetanse, kontakter med utenlandske utdanningsmiljøer og kontakter med norske utdanningsinstitusjoner som formidler lærlinger. Bedrifter som har hatt lærlinger vurderer tilgangen på internasjonal arbeidskraft som mindre betydningsfull, mens bedrifter som har hatt utenlandske studenter i praksis er tilgangen på internasjonal arbeidskraft en viktig motivasjon for praksisoppholdet. 32 prosent svarer «i stor grad» på dette alternativet.

I et åpent felt fikk bedriftene selv anledning til å artikulere hva som motiverer dem til å tilby praksisplasser. Noen av bedriftene som har tatt imot studenter peker på deres fleksibilitet, arbeidsvilje og evne til å jobbe selvstendig. Andre bedrifter legger vekt på at det er viktig å støtte studentenes interesse og vilje til å jobbe i Norge.

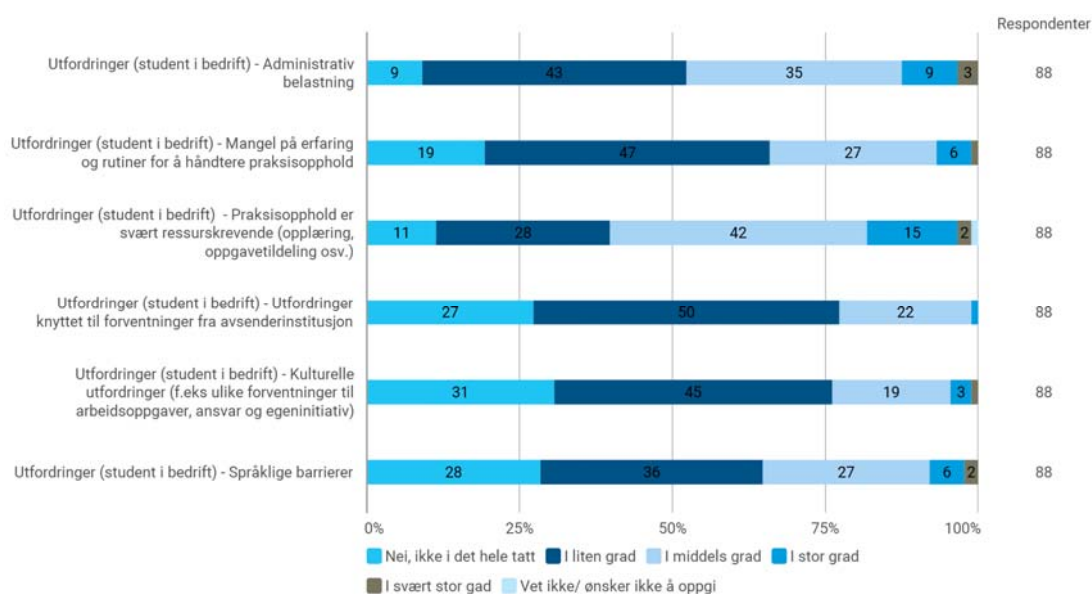
2.5.2 Utfordringer

En av de største utfordringene med praksisopphold oppgis å være at det er ressurskrevende. Dette gjelder både for bedrifter som tar imot lærlinger og studenter. 57 prosent av bedriftene som har hatt studenter i praksis svarer at dette er noe de i middels grad og stor grad opplever. Andre utfordringer som oppleves som betydningsfulle er at det medfører en administrativ belastning og språklige barrierer. Administrativ belastning gjelder særlig for bedrifter som har studenter i praksis da mye av administrasjonen i tilknytning til lærlinger utføres i fylket, på opplæringscenter el.

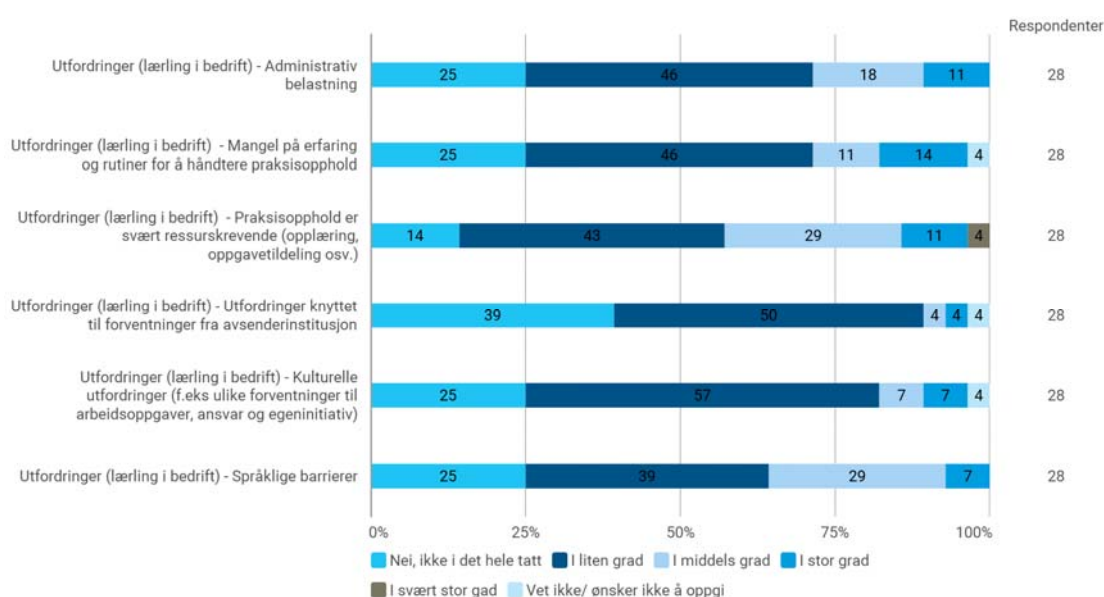
At det er ressurskrevende å ta imot kandidater under opplæring er ingen overraskelse. Både studenter og lærlinger befinner seg i en opplæringsrolle, og vil naturlig nok kreve oppfølging minst på lik linje med en nytilsatt i en bedrift. Det som er interessant er at bedriftene, til tross for dette, velger å ta imot kandidater. Dette kan tolkes som uttrykk for at bedriftene ser at de

har et viktig samfunnsansvar for opplæring av nye fagfolk, at de har en interesse i å rekruttere nye folk, eventuelt en interesse i å rekruttere til faget sitt som sådan. Det kan også sees som et uttrykk for ønsket om å stille opp for en samarbeidsinstitusjon, som kommentert over i tilknytning til samarbeid mellom skole og lærebedrift. Til sist kan det også sees som et uttrykk for en nysgjerrighet og åpenhet mot utenlandske lærlinger og studenter som ønsker seg praksis i Norge.

Figur 9: Utfordringer med utenlandske studenter



Figur 10: Utfordringer med utenlandske lærlinger



3 Innsikter fra intervjuer med bedrifter

Intervjuene med representanter i 20 bedrifter ble organisert rundt fire hovedtema (1) motivasjon for å ta inn lærlinger og/eller studenter, (2) hvordan praksisoppholdet påvirker bedriften, (3) organisering og avvikling av praksisoppholdet, (4) utfordringer knyttet til praksisoppholdet.

3.1 Rekruttering av lærlinger og studenter

3.1.1 Bedriftene mottar forespørsler

I surveyen kommer det fram at mange av bedriftene ikke selv har oppsøkt lærlinger og studenter fra utlandet, men at de mottar forespørsler, og takker ja til disse. I oppfølgingsintervjuene ble dette bekreftet, særlig i forbindelse med studenter i praksis. Flere forklarer at de har fått langt flere forespørsler enn det de har å tilby av praksisplasser. For bedrifter som har hatt lærlinger, kommer forespørslene stort sett fra opplæringskontor eller videregående skoler i regionen der bedriften holder til. Bare noen få bedrifter som mottar lærlinger har direkte kontakt med utenlandske utdanningsinstitusjoner.

3.1.2 Egne nettverk i utlandet

Fem av bedriftene som ble intervjuet opplyser at de rekrutterer praksisstudenter fra utlandet gjennom kontakter de selv har, enten på institusjonsnivå eller med enkeltpersoner ved utdanningsinstitusjoner utlandet. Landene som oppgis for disse samarbeidsnettverkene er Østerrike, Tyskland, Nederland, Frankrike, Sverige, Danmark, Spania og Portugal. Kontaktene som bedriftene har med utenlandske utdanningsinstitusjoner virker å gå langt tilbake i tid. I flere tilfeller hadde en representant fra bedriften selv arbeidet eller studert ved utdanningsinstitusjonen i utlandet, og opprettholdt kontakten.

I andre tilfeller er det personlige relasjoner mellom bedriftsansatte/-ledere og universitets- og høyskolelærere ved utenlandske utdanningsinstitusjoner som har vært utslagsgivende. To bedrifter var tett tilknyttet en internasjonal organisasjon som rekrutterte studenter, lærlinger og arbeidstakere på tvers av land der organisasjonen var representert, blant annet i Norge.

Tre av bedriftene fortalte at de rekrutterte nye praksiskandidater gjennom kontakt med tidligere praksisstudenter.

Det var litt tilfeldig at vi tok inn de italienske studentene. Det var en italiensk student som var på jakt etter Erasmus+ praksis. Han tok kontakt med oss, for han ville være på et profesjonelt verksted. Ei venninne av han kom året etterpå, og en venn av henne der igjen. [«om studenter», kunstverksted]

3.2 Motivasjon

3.2.1 Kompetent og fleksibel arbeidskraft

På spørsmål om hvorfor bedriftene deltok i Dikus ordninger svarer de fleste bedriftene at praksisoppholdet tilfører bedriften kompetent og fleksibel arbeidskraft. De fleste bedriftene betaler ikke lønn til studentene og lærlingene siden de kommer som en del av et studie-/opplæringsløp. Enkelte bedrifter velger likevel å lønne studentene for arbeidet de gjør ut fra en oppfatning at «alt arbeid skal lønnes» og at «noe annet ville vært uetisk».

3.2.2 Brukes i reelle prosjekter

Bedrifter bruker studentene i pågående prosjekter og gir dem reelle arbeidsoppgaver. En bedrift innen næringsmiddelindustrien påpeker at: *Det er ikke alt arbeid som krever en ferdig ingeniør. Dyktige og motiverte studenter kan gjøre den samme jobben i mange tilfeller.* En annen bedrift forteller at med studenter i praksis får bedriften testet ut nye muligheter og nye løsninger fordi studentene gjør prosjektet bredere og tilfører kompetanse. Samme bedrift omtaler praksisstudentene som *«flinke folk som får utført oppgaver for lite penger.»* Også lærlingene får reelle oppgaver, men blir fulgt opp av en som er gitt opplæringsansvar. I flere yrker ville det være umulig ikke å følge ufaglærte tett opp, som for eksempel elektrikeryrket der ting må være helt korrekt. En vanlig fremgangsmåte er å gi lærlingene mer og mer selvstendige oppgaver etter hvert som de får demonstrert hva de kan.

3.2.3 Motivasjon for å ta imot lærlinger og studenter

Noen av bedriftene velger studenter ut i fra kompetanse som er nødvendig for å løse arbeidsoppgaver. Det er enkeltksemler på bedrifter som søker kompetanse som er vanskelig å rekruttere i Norge, er særlig opptatt av den særlige kompetansen utenlandske lærlinger og studenter kan tilføre. I disse tilfellene er det ofte snakk om arbeidskraft fra smalere utdanninger eller utdanninger med få studieplasser i Norge. En bedrift innen webdesign og virtuelle løsninger sier følgende:

Vi vil få tak i de flinkeste studentene, få tak i dem tidlig. Studenter er en slags ressurs i prosjekter – ressurs som ikke koster mye.

Selv om fokuset er på at det er studentene i praksis hos bedriftene skal lære, melder bedriftene at også de lærer av studentene. De tilfører bedriftene ny og oppdatert kunnskap på fagfeltet og bidra med perspektiver som skaper engasjement i arbeidet. Det påpekes også at de påvirker arbeidsmiljøet. Det siste gjelder i like stor grad lærlinger. Samtlige bedrifter beskriver det å ha lærlinger og studenter som et positivt tilskudd: De ble omtalt som «friskt blod» som skaper god stemning. Et arkitektkontor forteller om møtet med utenlandske studenter som et «kick» og mener at det er inspirerende og givende å ha studenter i bedriften:

De største kickene får jeg med studenter. Man kan inspirere dem, men det skjer også den andre veien. Måten de ser ting på kan være skjellsettende.

Samtlige bedrifter uavhengig av bedriftsstørrelse og bransjetilhørighet sier at de opplever de utenlandske studentene som mer fleksible enn de norske. Dette gjelder spesielt forhold til arbeidstid. Bedriftene forteller at de utenlandske studentene er villige til å jobbe lengre dager og er mer lydhøre overfor ledere. Bedriftene tolker forskjellen i retning av at det er snakk om ulike arbeidskulturer, der de utenlandske studentene er vant til mer konkurranse og hierarki på arbeidsplassen. Disse trekkene ved arbeidskultur fra andre land oppfattes av de norske bedriftene som en fordel.

Vi merker forskjeller mellom norske og utenlandske studenter. De norske, som også er mye yngre, er ikke like pålitelige som de utenlandske. De norske forsover seg ofte og er veldig opptatt av regulære arbeidstider [sitat om studenter, fra laboratorievirksomhet]

Hvorvidt slike forskjeller kan tilskrives ulik kultur kan imidlertid diskuteres. De utenlandske kandidatene som kommer til norske bedrifter representerer neppe en gjennomsnitts lærling eller student. På lik linje med norske lærlinger som sendes utenlands er det en seleksjonsprosess i forkant. Ofte er disse kriteriene basert på egnethet og faglige kvalifikasjoner. Det er derfor nærliggende å anta at sammenligningene som gjøres i bedriftene ofte er basert på «det beste» fra utlandet og «det verste» fra Norge. Erfaringen fra andre prosjekt tilsier imidlertid at norske lærlinger i utlandet får samme skussmål som de utenlandske her hjemme.

Flere bedrifter forteller også at praksisordningen gir en mulighet til å bli kjent med jobbkandidater, vurdere deres kompetanse og personlig egnethet. En av bedriftene omtaler praksisoppholdet som «et langt jobbintervju», mens en annen forteller at praksisoppholdet gir mulighet for å «skumme fløten», altså velge blant de beste og mest egnede kandidatene.

3.2.4 Rekruttering til faget

En bedrift så det som sitt samfunnsoppdrag å bidra til å videreføre faget og brukte praksisordningen som et bidrag til dette. Dette gjelder særlig fag og studieløp som av ulike grunner ikke er spesielt populære blant norske elever, eller fag der det er få studieplasser og stor konkurranse om de kvalifiserte kandidatene. En bedrift innen gårdsbruk og kulturformidling oppgav at de primært tok imot utenlandske lærlinger da de norske elevene var mindre interessert i å lære seg tradisjonelle ferdigheter som gårdsdrift og hushold. For å videreføre kunnskapen og å opprettholde gårdsdriften var denne bedriften nødt til å fri til utenlandske lærlinger.

Også andre bedrifter og da særlig innen håndverks- og byggefag opplever nedgang i interessen for faget blant norske elever og satser derfor på utenlandske lærlinger.

4 utfordringer

Bedriftene som har blitt intervjuet har det til felles at de er engasjerte i å tilrettelegge for et godt opphold. De som strakk seg ekstra langt, var gjerne de som selv hadde erfaring fra utlandet som lærling eller student. Mange bedrifter engasjerte seg også fordi de følte et ansvar for lærlingene og studentene, og anerkjente at bedriftene måtte gjøre en innsats for å gjøre opplevelsen god og lærerik for studentene og utbytterik for bedriften.

4.1.1 Bolig

Bedriftene opplevde at det var vanskelig å finne passende bolig til studentene. To av bedriftene forklarte at de savnet muligheten til å innkvartere studentene i studentboliger. Bedrifter i Oslo og Bergen hadde prøvd å få boliger gjennom studentsamskipnadene, men hadde ikke lyktes med det.

For lærlingene blir bolig ordnet av norsk partner i prosjektet (Erasmus+), dvs. i stor grad opplæringskontor, fylkeskommune eller videregående skole.

Når studenter måtte skaffe seg bolig på det private markedet hjalp bedriftene til med å finansiere bolig. De forventet ikke at studenter fra land med lavere inntekts- og kostnadsnivå enn Norge kunne bære de forholdsmessig høye kostnadene for bolig i Norge.

4.1.2 Økonomi

Bedriftene har ulik praksis når det gjelder utbetaling av lønn. Mens det for en del er mulig og helt selvsagt å utbetale lønn, opplever andre bedrifter at de ikke har nok ressurser til å gjøre det. Det kan gå på bekostning av egen lønnsutbetaling, sier noen av de minste bedriftene som deltok. Om det ikke er økonomiske begrensninger som hindrer lønnsutbetalinger til studentene og lærlingene, så er det i noen tilfeller også manglende informasjon om skatteregler og manglende administrative rutiner som forhindrer lønnsutbetaling, forteller flere bedrifter.

4.1.3 Mangler styring på rekrutteringen

En del av bedriftene etterlyser muligheten til å kunne «plukke ut de rette folkene». Dette gjelder kanskje i særlig grad for bedrifter som tar imot studenter. I motsetning til lærlingene har studentene ikke vært gjennom samme utvelgelsesprosess, så det er gjerne større variasjon i nivå på de som kommer. De får forespørsler om praksisopphold fra studenter i utlandet, men vet ikke om de da får gode kandidater. Erfaringsmessig har de på denne måten fått studenter med høyt kunnskapsnivå og evne til å arbeide selvstendig, og de som i mindre grad hadde disse kvalifikasjonene. Bedriftene etterspør muligheten til å kunne velge, og

Det er små marginer når man driver privat. Selv om Erasmus+ studentene har vært arbeidsvillige og verdifulle for arbeidsmiljøet så koster det tid og energi og lære dem opp i våre arbeidsmåter og å administrere ansettelsen. Kostnadene til husleie som vi dekker (+ litt til) er også en faktor. Vi teller derfor på knappene om vi har ressurser til å ha studenter framover, men har lyst til å få det til.

selv ha styring på hvem de skal ta imot og tilby praksisplass. En rekke andre bedrifter opplyser at de kun rekrutterer praksisstudenter som får gode anbefalinger fra institusjonen der de kommer fra. Det ser ut til at disse er noe mer tilfreds med de kandidatene de tar imot.

4.1.4 Tar imot – men kan ikke selv sende ut

En bedrift med mange ansatte som har tatt imot en rekke lærlinger (særlig fra Tyskland) oppgir at de skulle gjerne sendt ut norske lærlinger i praksis i utlandet, men vet ikke hvordan dette kan organiseres. De vet rett og slett ikke hvem som skulle tatt ansvaret med å koordinere og legge til rette for dette. Lærlinger er ansatte i bedriften, og ikke skoleelever, forklarer bedriften. Her ser vi et tydelig behov for å bidra til skolenes og skoleeiernes spredning av informasjon og kunnskap om sine internasjonale prosjekt til bedriftene de samarbeider med; både for at de skal kjenne til mulighetene som ligger der for sine lærlinger og instruktører, men også for at de skal vite hva det innebærer når en elev som søker læreplass har hatt et opphold i utlandet gjennom skolen.

5 Oppsummering

Spørreundersøkelsen med svar fra 128 bedrifter som har hatt lærlinger og studenter fra utenlandske utdanningsinstitusjoner har gitt verdifull informasjon om hvordan norske bedrifter bruker og vurderer mulighetene til å ta imot praksislærlinger og studenter fra utlandet. Gjennom intervjuer med et utvalg av bedriftene fikk vi anledning til å grave dypere i hvordan disse bedriftene vurderer ordningene, hva som er betydningsfullt for dem, og hvordan ordningene kan bli enda bedre.

Resultatene fra undersøkelsen viser at bedriftene har et stort engasjement for sine utenlandske lærlinger og studenter og opptrer samvittighetsfullt for å gjøre oppholdet til en god opplevelse. Videre viser undersøkelsen at det er svært ulik praksis, blant annet gjelder dette lønnsutbetalinger og godtgjørelser. Begrunnelsene for de ulike praksisene er både praktiske utfordringer hos bedriftene og manglende kunnskap om retningslinjer for praksisoppholdet. Et annet viktig funn er at flere av de som rekrutterer og tilrettelegger for utenlandske lærlinger og studenter har selv erfaring med praksis i utlandet eller selv har utenlandsk bakgrunn.

Fortsatt er det et stort potensial i å gjøre flere bedrifter kjent med praksisordningene og mulighetene dette kan skape for bedrifter. Selv blant bedrifter som har deltatt i Dikus praksisordninger er det flere av bedriftene som ikke var klar over at lærlingene og studentene kom på et Erasmus+ opphold. De husket det slik at det var et individuelt initiativ som kom fra lærlingene og studentene selv, eller deres veiledere og ikke som en institusjonell ordning med mange muligheter.



Direktoratet for
internasjonalisering
og kvalitetsutvikling
i høyere utdanning

+47 55 30 38 00 | post@diku.no | diku.no

