



Lærling i Indre Østfold kommune

Vi legger stor vekt på at du skal bli tatt godt imot som lærling, og at du skal oppleve trygghet og mestring både faglig og sosialt.

HR-rådgiver Frede Christensen

Ansvarlig rådgiver for lærlingeordningen i IØK kommune / Avdeling HRO

Telefon: 906 83 747

E-post frede.christensen@io.kommune.no

Det sentrale regelverk vedrørende lærlinger og lærekandidater i arbeidslivet er:

- Opplæringsloven m/forskrift
- Arbeidsmiljøloven og øvrige lover og forskrifter
- Ferieloven
- Hovedtariffavtalen, kap. 6
- Indre Østfold kommunes personalpolitiske retningslinjer

I de kommende årene har kommunal sektor et økende behov for kvalifisert arbeidskraft, og vi ser på lærlingordningen som en viktig rekrutteringskanal for nye medarbeidere. Vi tar godt vare på lærlingene våre, slik at de skal ønske å arbeide i kommunen vår etter endt utdanning. Indre Østfold kommune (heretter kalt IØK) skal til enhver tid ha to lærlinger per tusen innbyggere, fordelt på de ulike fagretningene våre. Opptak og antall læreplasser varierer noe fra år til år, i takt med endt læretid for de lærlingene kommunen til enhver tid har inne.

Hvem kan bli lærling i Indre Østfold kommune?

For tiden tilbyr IØK læreplasser i fem ulike fag. Det varierer fra år til år hvilke fag vi trenger lærlinger i. Vi tar imot lærlinger innen

- byggdrifterfaget
- helsesarbeiderfaget
- barne- og ungdomsarbeiderfag
- IKT- servicefag
- institusjonskokkfaget
- kontor- og administrasjonsfaget

Krav til de som skal bli lærlinger

- Må ha bestått i alle fag (Vg1 og Vg2). Det er en fordel med gode karakterer. IØK ser likevel på helheten når vi vurderer søkerne.
- Dersom det er grunnlag for å søke fritak for fag må man selv, med bistand fra OKOS, ta kontakt med PPT i Viken fylkeskommune for å få en vurdering av om man oppfyller vilkåret for å få fritak. Fritak for fag gjøres etter avlagt fagprøve.
- Lavt fravær gjennom skoletiden i videregående skole. Lavt fravær defineres som mindre enn 14 dager i ett skoleår. Dette tallet ses i sammenheng med at kommunen



har et mål om at sykefraværet ikke skal overstige 7 % i året. Gyldig grunn for høyere fravær må dokumenteres fra lege/helsepersonell og medbringes på intervju.

- Ordenskarakterer
- Søkers geografiske tilhørighet
- Personlig egnethet til type stilling. Generelt må kandidaten vise motivasjon for yrket, være ærlig, god fysisk helse, ansvarsbevisst, serviceinnstilt og ha gode samarbeidsevner.

Lærekandidat:

Lærekandidater inngår en opplæringskontrakt. Det kan være ulike grunner til at man får en opplæringskontrakt, for eksempel at man har hatt spesialundervisning ved tidligere skolegang eller manglende karaktergrunnlag, eller ikke vurdering ved overgang til opplæring i bedrift, eller dette kan være for deg som har alle karakterer fra Vg1 og 2, men har behov for å velge bort mål i lærefaget. Etter endt læretid blir man meldt opp til en kompetanseprøve.

Samarbeidspartner – Opplæringskontoret for offentlig sektor i Østfold

IØK er medlem av Opplæringskontoret for offentlig sektor i Østfold. Det er opplæringskontoret som har det juridiske ansvaret for lære-/opplæringskontrakten, men opplæringen blir gjennomført IØK. Opplæringskontoret har ansvaret for at lærling/lærekandidat får opplæring i læreplanen for faget gjennom en digital opplæringsbok. I hovedsak tar opplæringskontoret seg av de rutinepregede administrative oppgavene som følger med det å ha lærling/lærekandidat. Opplæringskontoret har ansvar for å følge opp lærling/lærekandidat med evaluering underveis i læretiden, samt melde opp til fag/kompetanseprøve.

Arbeidstid

Lærlingen/lærekandidaten skal følge lærestedets arbeidstider eller oppsatt turnus. Lærlinger/lærekandidater under 18 år skal ikke arbeide i tidsrommet mellom kl. 23.00 og 06.00. Lærlinger/lærekandidater over 18 år kan arbeide overtid. Da er det de samme regler som gjelder for lærlinger/lærekandidater vedrørende overtid som for andre ansatte.

Spesielt om sykefravær

I IØK arbeider vi målrettet for å redusere sykefraværet blant våre ansatte. Vi vektlegger fravær fordi vi må kunne stole på at de som er ansatt i kommunen kommer på jobb og utfører den jobben de er ansatt for å gjøre. Dette er svært viktig for at kommunen skal levere gode tjenester av høy kvalitet til innbyggerne våre. Et lavt sykefravær medfører også mindre slitasje på arbeidsmiljøet og ansatte. I tillegg er det et kostnadsperspektiv. Ifølge SINTEFs beregningsmodell koster en dags sykefravær arbeidsgiver 2600 kroner. Aktiv og målrettet innsats i 2019 har ført til at kommunen har spart ca. 10 millioner kroner i reduserte sykefraværsutgifter, sammenlignet med 2018. Dette er et resultat av at nærmeste leder følger opp sine ansatte på en aktiv, forutsigbar og god måte. Vi har fokus på tilrettelegging og tilstedeværelse (når det er mulig) for ansatte til tross for eventuell sykdom.



Sykefravær i læretiden

Når det gjelder sykefravær blant lærlingene/lærekandidatene handler det også om kvaliteten på opplæringen. Et høyt sykefravær bidrar til at kvaliteten på opplæringen går ned, og progresjonen i læreløpet blir dårligere eller stopper opp.

- Lærlingen/lærekandidaten melder sykefravær til leder (min side i Visma) i samsvar med arbeidsgivers retningslinjer. Ved sykefravær skal lærlingen/lærekandidaten følges opp i samsvar med kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging.
- Opplæringskontoret for offentlig sektor skal kontaktes ved fravær utover en måned for å vurdere om lærekontrakten skal forlenges.
- Ved hyppige korttidsfravær som har betydning for progresjon i lærlingen/lærekandidaten opplæring, skal dette også meddeles Opplæringskontoret.
- Det legges inn avbrudd i læretiden dersom fraværet fortsetter sammenhengende utover to måneder.

Svangerskapspermisjon/foreldrepermisjon

Lærlingen/lærekandidaten har samme rettigheter og plikter som øvrige ansatte i IØ kommune. De gis rett til sykelønn og fødsels-/adopsjonspenger etter kap. 1 § 8 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Hovedtariffavtalen Kap. 6.1.13

Krav til lærlingens/lærekandidatens verdiskaping

Læretiden i bedrift deles inn i 50 % opplæring og 50 % verdiskaping. Med verdiskaping menes at lærlingen/lærekandidaten skaper produkter eller tjenester som kommunen kan selge eller tilby sine kunder eller brukere. Det er for verdiskapingstiden lærlingen/lærekandidaten får lønn. Lønn for lærekandidater fastsettes lokalt i hvert enkelt tilfelle etter drøftinger med de tillitsvalgte.

Lærlingen/lærekandidaten kan delvis gå inn i ordinær grunnbemanning. Enhetsleder avgjør eventuell innplassering i turnusplan/bemanningsplan i samråd med veileder, tillitsvalgt og lærlingen/lærekandidaten. Det er i denne sammenheng viktig å ta hensyn til lærlingens/lærekandidatens individuelle forutsetninger og utfordringer på enheten.

Bruk av lærling/lærekandidater ved fravær på enheten

Ved fravær kan enhetsleder/avdelingsleder unnlate å sette inn vikar for en sykemeldt arbeidstaker dersom lærlingen/lærekandidaten har tilstrekkelig kompetanse. Dette gjelder i kortere perioder og i samråd med veileder.

Lærlinger som går inn i et vikariat

Lærlinger/lærekandidater vikarierer ikke for andre ansatte selv om de utfører mange av oppgavene til den som er fraværende. Dersom en lærling/lærekandidat likevel går inn i et vikariat, skal Opplæringskontoret kontaktes. Opplæringskontoret vil da søke Viken fylkeskommune om et avbrudd i læretiden for lærlingen/lærekandidaten.



Dersom lærlingen/lærekandidaten går inn i et vikariat, skal dette lønnes etter reglene i Hovedtariffavtalen og med utgangspunkt i den kompetanse vedkommende faktisk har.

Rett til ubekvemstillegg

Lærlinger/lærekandidater skal ha utbetalt ubekvemstillegg i samsvar med Hovedtariffavtalens bestemmelser. Dette utføres på den enkelte enhet.

Heving av lærekontrakt

Lærekontrakten eller opplæringskontrakten er i utgangspunktet bindende for både lærebedriften og lærlingen/lærekandidaten. Men det kan oppstå forhold under læretiden som gjør det ønskelig å komme ut av kontraktsforholdet. At en lærekontrakt eller opplæringskontrakt heves betyr at læreforholdet opphører umiddelbart. Er partene enige om det, kan lærekontrakten eller opplæringskontrakten heves straks opplæringskontoret skriftlig har orientert fylkeskommunen om det.

Er ikke partene **enige** om å heve lærekontrakten eller opplæringskontrakten, kan likevel den ene parten heve kontrakten når

- den andre parten gjør seg skyldig i vesentlige brudd på pliktene sine i arbeidsforholdet,
- lærlingen/lærekandidaten eller lærebedriften viser seg ute av stand til å fortsette læreforholdet
- lærlingen/lærekandidaten skriftlig erklærer at det vil være urimelig ulempe for ham eller henne å fortsette ut kontraktstiden.
-

Det er fylkeskommunen som bestemmer når læreforholdet skal anses opphørt.

Lærebedriften skal skrive ut en attest for den delen av kontraktstiden som er gjennomført, med en omtale av denne delen av opplæringen.

Forsikring

Lærlinger/lærekandidater er omfattet av kommunens gruppelevsfor sikring.

Pensjon

Lærlinger/lærekandidater omfattes ikke av arbeidsgivers tjenstepensjonsordning (KLP)

Hva skjer når

Søknadsfrist og intervju

Etter ordinær søknadsfrist 1.3 blir kandidatene til lærlingplass valgt ut til intervju ut fra bl.a. geografisk tilhørighet, søknadstekst, karakterer og fravær. I intervjuet møter det vi kaller et ansettelsesutvalg bestående av en avdelingsleder/enhetsleder innen fagretningen, og ansvarlig leder for lærlingordningen der det ønskes. I enkelte tilfeller stiller også faglig leder for fagområdet (jf. avsnittet faglig leder).

Det er ansvarlig faglig leder for lærlingordningen i virksomheten som gjennomfører intervjuet. De andre kan komme med oppfølgings spørsmål. På intervjuet blir du stilt spørsmål som i hovedsak går ut på å kartlegge om du har de personlige egenskapene vi



anser er viktig i utøvelsen av faget. Det er en målsetting at intervjurunder og utsending av tilbud er fullført i begynnelsen av april – og senest medio mai. Oppstart som lærling er som regel tidsrommet 1.8 – 1.10.

Tilbud om lærlingplass

Blir du tildelt lærlingplass i IØ-kommune, vil det bli opprettet en skriftlig arbeidsavtale og lærekontrakt. Du vil få en instruktør (veileder) som sammen med den faglige lederen skal ha ansvar for deg og din faglige utvikling. Instruktøren hjelper deg også slik at du blir kjent med arbeidsmiljøet og kollegaer

Hvordan er det å være lærling?

Arbeidstaker og lærling.

Som lærling har man to roller. Man er arbeidstaker, men har i tillegg krav på opplæring i henhold til opplæringsloven og læreplan for faget. Det å være arbeidstaker betyr at man har de samme rettigheter og plikter som andre ansatte i IØ kommune. Rettigheter og plikter er regulert i lov- og avtaleverk og kommunens egne reglementer og prosedyrer.

Med lov tenker vi først og fremst på arbeidsmiljøloven og ev. andre lover for fagområdet.

Med avtaleverk menes hovedtariffavtalen og hovedavtalen for kommunal sektor

Arbeidsavtalen regulerer rollen som arbeidstaker

Du får en arbeidsavtale med IØ kommune som du skal signere, og som følger læreperioden som er fastsatt i lærekontrakten. Arbeidskontrakten regulerer arbeidstid og lønn. En kopi av arbeidsavtalen sender arbeidsgiver til opplæringskontoret, som bestiller lære/opplæringskontrakt av Viken fylkeskommune.

Lærekontrakten regulerer rollen som lærling

I tillegg til arbeidsavtalen får man også en lærekontrakt. Dette dokumentet angår opplæringen din. Kontrakten skal signeres elektronisk av deg som lærling/lærekandidat, faglige leder og opplæringskontoret. Når kontrakten er klar for signering vil man få en SMS eller e-post med link man skal følge til innloggingen.

Lærested/arbeidssted

Indre Østfold kommune har valgt å ha en rullering modell for lærlingene. Dersom man velger å være to år på samme arbeidsplass vil det inngå en hospiteringsperiode i en annen avdeling med andre faglige utfordringer slik at lærlingen får med seg også annen verdifull erfaring innen fagfeltet.

Dersom man velger å dele opp læretiden på to arbeidsplasser vil det være ett år på hver arbeidsplass. For en lærling i barn- og ungdomsarbeiderfaget betyr dette f.eks. ett år i barnehage og ett år på skole/SFO. Som lærling innen Helsearbeiderfaget kan man f.eks. jobbe ett år på bolig som yter bo- og miljøarbeidertjenester, og ett år på et omsorgssenter/somatisk avdeling eventuelt 1 år i Hjemmetjenesten. Ved et skifte av lærested vil du få ny instruktør på den nye læreplassen/arbeidsstedet, men man vil beholde sin faglige leder. Vi sikrer imidlertid at du får en god overgang mellom lærestedene.



Arbeidstid, ferie og fridager

Som lærling eller lærekandidat følger du de samme lover og tariffavtaler som andre arbeidstakere i bedriften. Du har samme arbeidstid og samme rett til ferie og fridager. Alle har lovbestemt rett til fire ukers ferie i året, men noen kan ha rett til lengre ferie ifølge tariffavtale. Din arbeidstid og din rett til ferie og fridager skal fremkomme i arbeidsavtalen du har med bedriften.

Lønn

Som lærling får man en fagarbeiders årslønn. KS minstelønn fagarbeider er per 1. mai 2019 kr 350.800.

Indre Østfold kommune bruker alt. 1:

1) Prosentvis andel av begynnerlønnen til en fagarbeider med fagbrev (eksklusive tillegg). Dette fordeler seg slik:

- 1. halvår: 30 %
- 2. halvår: 40 %
- 3. halvår: 50 %
- 4. halvår: 80 %

Modell for avlønning avtales i arbeidsavtalen. Ved å underskrive på arbeidsavtalen forplikter lærlingen seg til gjeldende avlønning (modell 1) i hele læreperioden.

Hvem er dine støttespillere i læretiden – ansvar og roller

Faglig leder

Faglig leder har hovedansvaret for opplæringen og sikrer at vi som lærested oppfyller læreplanens krav. Vanligvis vil du treffe faglig leder ved oppstartsmøte, hele læretiden og evt. overføringsmøte mellom nye læresteder. De er også en viktig støttespiller for din instruktør.

Instruktør (veileder)

Du vil få tildelt en instruktør som har ansvaret for den daglige oppfølgingen/opplæringen på arbeidsplassen. Instruktøren er en viktig rollemodell for deg som lærling, både i forhold til faglighet og arbeidsmoral. Instruktør vil også veilede og hjelpe deg til å bli kjent med arbeidsmiljøet og med dine nye kollegaer, samt delta på halvårssamtaler. Men husk – det er viktig at du også selv prøver å være aktiv både sosialt og faglig. Både faglige ledere og våre instruktører har eller vil få kurs i regi av Viken fylkeskommune om fagopplæring i bedrift.

Nærmeste leder

Det er nærmeste leder på arbeidsplassen/lærestedet som forvalter arbeidsgiveransvaret for deg. Det betyr at vedkommende følger deg opp etter kommunens reglementer/rutiner og prosedyrer. Rent praktisk vil dette bety sykefraværsoppfølging, avtale ferietidspunkt, følge opp arbeidstid/turnus osv.



.....er kontaktperson og koordinerer alt av lærlingkontrakter/opplæringskontrakter. Ingen kontrakter skal igangsettes før de er klarert med

Stipend og lån fra Lånekassen

Er du lærling, lærekandidat eller praksisbrevkandidat, kan du søke om både stipend og lån fra Lånekassen i læretiden. Du kan få støtte i 11 måneder per skoleår. Du må oppfylle noen krav for å ha rett til støtte. Les om kravene på lanekassen.no/larling. Lære/opplæringskontrakten må være godkjent av Viken fylkeskommune, før man kan søke Lånekassen.

Satsene gjelder for skoleåret 2019–2020.

Flere spørsmål?

Har du ytterligere spørsmål kan du ta kontakt med:

- IØK kommune HRO Avdeling Organisasjon/arbeidsmiljø v/ rådgiver og ansvarlig leder for lærlingordningen Frede Christensen, tlf. 90683747
Mail: frede.christensen@io.kommune.no
- Viken Fylkeskommune, opplæringsavdelingen telefon 69 11 70 00
- Opplæringskontoret for offentlige sektor i Østfold (OKOS) Mobil: 69102100
Adresse: Trøskeneveien36, 1712 Grålum

https://utdanning.no/tema/nyttig_informasjon/laerling