

Notat angående forslag om økning av lærlinger fra 17 til 29 i økonomiplanperioden 2016 – 2019

Bakgrunnen for notatet er punkt 9 i formannskapetets innstilling i sak 188/15 Økonomiplan 2016-2019 med økonomiske rammer for 2016:

«Det legges inn en økning på tre nye lærlinger pr år i budsjettperioden (totalt 12 lærlinger for økonomiplanperioden). Det er ønskelig at det rapporteres på antall lærlinger og kostnader ved tertial rapportering. Det må jobbes aktivt med rekruttering av lærlinger til de plassene vi tilbyr».

En økning av antall lærlinger med tre pr år i de neste fire årene vil både få økonomiske konsekvenser og praktiske.

Økonomisk: En lærling koster arbeidsgiver netto om lag 300 000 kroner som fordeler seg over to år. Dette inkluderer lønn, sosiale kostnader, mm. I tillegg har hver veileder krav på veiledningstillegg i sin lønn som i dag ligger på 40 000 kroner for to år. Resultateffekten av dette kan oppsummeres i følgende tabell:

i 1.000 kr	2016	2017	2018	2019
Økning i driftsutgifter/resultatreduksjon	510	1 020	1 530	2 040
Netto driftsresultat i % etter endringen	2,7 %	2,0 %	1,3 %	1,3 %

HR avdelingen bruker i dag noe over 50 % stilling på å legge til rette og følge opp dagens 17 lærlinger. En økning i antall lærlinger vil kreve ekstra oppfølging. Det er rimelig å anta at de siste lærlingene som blir tatt inn vil ha større behov for oppfølging enn det som er gjennomsnittsbehovet i dag. Det anbefales derfor at det legges inn en økning til full stilling allerede første år for å sikre at organisasjonen er best mulig forberedt og sikre god rekruttering både for lærlingperioden, men også for de ferdigutdannede lærlingene.

Praktisk: Økningen i antall lærlinger vil kreve at de som tar i mot lærlinger i perioder må takle to lærlinger samtidig. Dette vil kunne være krevende, samtidig vil det trolig kunne oppleves som positivt for lærlingene selv. En større utfordring ligger nok i å rekruttere et tilstrekkelig antall motiverte lærlinger. Det vil bli enda viktigere med et tett samarbeid med utdanningsinstitusjonene, også utenfor egne kommunegrenser. Skal kommunen klare å ta vare på den kompetansen som bygges opp gjennom lærlingetiden, bør det parallelt arbeides med å sikre gode former for ansettelse av ferdig utdannede lærlinger i full stilling.

Bjørkelangen, 4. desember 2015

Siri Hovde
Rådmann

Erik Tangstrøm
Adm og HR-sjef

John-Ivar Udnesseter
Økonomisjef