



Senter for yrkesfag
og opplæring i arbeidslivet

HALVÅRSSAMTALEN

Opplæringskontoret for FBIE i Agder (OFA)

Opplæringskontoret for offentlig sektor Agder (OKOS-Agder)

Entreprenørforeningen bygg og anlegg i Agder (EBA)

Senter for yrkesfag og opplæring i arbeidslivet (SYA)

KRISTIANSAND, 2026

SLUTTRAPPORT

HANS O. RINGEREIDE

MARTINE S. SALATER

MATHILDE D. SVENDSEN

ALMA VEJAPI

Innhold

1.0 Innledning:	3
1.1 Erfaringer med halvårssamtalen – utfordringer og erfaringer.....	3
1.2 Hva kan vi ønske oss svar på?	4
2.0 Opplæringskontorenes rolle før, under og etter halvårssamtalen	5
2.1 Stort antall lærlinger	5
2.1.1. Opplæringskontorenes posisjon og rolle i forhold til lærebedriftene:.....	5
2.2 Forberedelse til samtalen/før samtalen.....	6
2.3 Gjennomføringen/under samtalen:	7
2.4 Etterarbeid/etter samtalen:	8
3.0 Forskning på feltet:	8
4.0 Forskningsspørsmål	9
5.0 Metodevalg.....	10
5.1 Praktisk gjennomføring	11
6.0 Resultater.....	12
6.1 Hovedinntrykk fra survey:	12
6.1.1 Lærlingene:	12
6.1.2 Instruktørene:	14
6.1.3 Opplæringskontorene:	15
6.2 Intervjuer med lærlinger.....	16
6.2.1. OKOS - lærlingenes erfaringer med halvårssamtalen.....	16
6.2.2 EBA - Byggfaglærlingers erfaring med halvårssamtalen.....	17
6.2.3 Frisørlærlingers erfaringer med halvårssamtalen	19
6.3 Intervju med opplæringskontor	20
6.3.1. Strukturerte halvårssamtaler:.....	20
6.3.2. Tema for samtalene:	21
6.3.3. Oppfølging og vurdering:	22
6.3.4. Ungdom og ungdomskultur:	22
6.3.5. Kursvirksomheten – et stort og avgjørende arbeid.....	23
6.3.6. Tette bånd mellom opplæringskontor og lærebedrifter:	23
6.4. Oppsummering:	24
7.0 Vurderinger – konklusjoner	24
7.1 Forslag til tiltak:.....	25
Litteraturliste:	28

1.0 Innledning:

Vurderingsforskriften gir klar føring om hvordan elever og lærlinger har rett på minst en vurdering av faglig utvikling hvert halvår. Gjennom vår erfaring med et stort antall lærebedrifter og også et forholdsvis stort antall opplæringskontor har vi registrert at halvårssamtalen gjennomføres på forholdsvis ulikt vis i forskjellige fag i forskjellige bedrifter.

Det er også relevant å presisere at i dette prosjektet brukes betegnelsen instruktør. Begrepsbruken varierer mellom bedrifter, og betegnelser som fadder, veileder eller instruktør brukes om samme rolle.

Vi har også registrert at opplæringskontorene har en ulik rolle inn i disse samtalene. For å komme nærmere inn på disse spørsmålene inviterte vi tre opplæringskontor: Opplæringskontoret for FBIE (OFA), Opplæringskontoret for ansatte i offentlig sektor i Agder (OKOS), og Entreprenørforeningen i Kristiansand (EBA) til å delta i et felles forskningsprosjekt for å se nærmere på ulike sider ved halvårssamtalen.

1.1 Erfaringer med halvårssamtalen – utfordringer og erfaringer

EBA formulerer seg slik: Erfaringene med halvårssamtalene er i hovedsak positive.

Samtalene gjennomføres i godt samarbeid mellom opplæringskontor, bedrift og lærling, og gir verdifull innsikt i lærlingens progresjon. Det danner et godt grunnlag for å sette mål og tilpasse utfordringer til den enkeltes nivå. Det er imidlertid også identifisert enkelte utfordringer. Samtalene kan av og til ta en uventet retning, særlig dersom det oppstår personlige eller arbeidsrelaterte problemstillinger som ikke er identifisert på forhånd. I slike tilfeller må den planlagte agendaen settes til side.

OFA gir denne beskrivelsen: Vi har erfaring med at samtalene er gode verktøy for å avdekke hva som fungerer og hva som eventuelt ikke fungerer. Lærlingene får en status så langt på hvordan de ligger an i opplæringen og i forhold til kompetansemål og disipliner som skal gjennomgås. Utfordringer i vårt fag er at vi er ganske avhengig av at bedriftene kontakter oss for å sette opp avtaler når modulene er ferdig, og at vi noen ganger kommer på etterskudd. Samtidig har vi veldig mye oppfølging av lærlingene her

på kontoret og når vi er ute og vurderer modulprøver, så det mangler ikke på kontaktpunkter for vurdering og undervisning. Vi opplever stort sett at lærlingene er forberedt – det samme er faglig leder, men det er OFA som har regien.

Motivasjon for å delta i prosjektet

EBA Agder ønsket å delta i prosjektet for å få en systematisk vurdering av hvilken effekt halvårssamtalen har på lærlingens utvikling og trivsel. Det har vært et ønske å undersøke dette både fra bedriftens og lærlingens perspektiv, for å kunne videreutvikle og forbedre praksisen rundt oppfølging av lærlinger. OFA peker på at de opplever selv at disse samtalene er nyttige, og ønsker å få en status på om arbeidet vi gjør også oppleves hensiktsmessig, både av bedrift og lærlinger.

1.2 Hva kan vi ønske oss svar på?

Videre blir det trukket frem hva en ønsker seg svar på, basert på informasjon fra opplæringskontorene.

OKOS trekker frem at de fremdeles er usikre på om de stiller de rette spørsmålene til lærling og instruktør, og om de får frem «de viktige tingene» som de skal svare på. OKOS undrer seg over at ikke Udir, eller andre som er ansvarlige for videregående opplæring og lærlingeordningen, kan utforme noen standard maler for alle.

Det ligger litt tips og råd ute fra forskjellige instanser, men slik som det er nå (og alltid har vært) så er det helt opp til opplæringskontor eller fylket å utforme/vedta maler og innhold på halvårsvurdering. Det samme gjelder krav til gjennomføringsmåter mm.

OFA har byttet til en ny digital plattform for dokumentasjon, en nyere versjon av Olkweb (versjon 4). Dette har preget de siste måneders arbeid med prosjektet. Det er en utfordring at mange lærlinger er tilbakeholdne med deltakelse i intervjuene. OFA opplever det samme når de ber om tilbakemelding på kurs de holder, de svarer i liten grad på evaluering hos dem.

EBA påpeker at halvårssamtalen fremstår som et viktig verktøy for å sikre god opplæring av lærlinger. EBA Agder vil fortsette å videreutvikle praksisen, med mål om å styrke både lærlingens faglige og personlige utvikling i samarbeid med bedriftene.

2.0 Opplæringskontorenes rolle før, under og etter halvårssamtalen

2.1 Stort antall lærlinger

Alle de tre opplæringskontorene er organisert som lag og forening. Alle tre har et betydelig antall lærlinger og over tid opparbeider en seg lang erfaring med hvordan samtalene gjennomføres. EBA Agder har til enhver tid om lag 200 aktive lærekontrakter. De fleste følger modellen 2+2, men det finnes også en andel 1+3 og særløp (0+4). De største fagene er tømrer og betongfaget. Med kontinuerlig inn- og utstrømming av lærlinger gjennom året, gjennomføres det i gjennomsnitt under 300 halvårssamtaler årlig. OKOS har pr. 24.09.25, 300 lærlinger tilknyttet vårt opplæringskontor. OFA har ca. 70 lærlinger tilknyttet.

2.1.1. Opplæringskontorenes posisjon og rolle i forhold til lærebedriftene:

Opplæringskontorene skal i stor grad arbeide som en støtte for lærebedriftene i alle typer situasjoner og utfordringer. Vår erfaring er at opplæringskontorene er svært ulike både når gjelder størrelse og også måte å arbeide på. Et felles trekk er at alle opplæringskontorene har et dedikert ansvar for lærlingen i læretiden og også å få til et godt samarbeid mellom opplæringskontoret og lærebedriften. Samtidig har opplæringskontoret en slags dobbelt posisjon. For det første skal en hjelpe og støtte lærebedriften for eksempel ved halvårssamtalen, men det ligger en risiko i nettopp dette. Opplæringskontoret utvikler en kompetanse og ekspertise som bedriften selv burde besitte. Dette er særlig kritisk der opplæringskontorene tar en vesentlig posisjon også når det gjelder selve utdanningen der man utarbeider forholdsvis omfattende og store kurs for lærlingene. Det kan være vel og bra, men det kan også være en noe uheldig posisjon der lærebedriftene i for stor grad lener seg på opplæringskontorets kompetanse. Dette er en fin balanse som man må finne frem til, slik at ikke opplæringskontoret taper kompetanse fra de enkelte lærebedriftene, men heller styrker og bygger kompetanse i de enkelte lærebedriftene.

2.2 Forberedelse til samtalen/før samtalen

Videre kommer det en gjennomgang av hvordan opplæringskontorene forbereder seg til/før samtalen(e).

EBA trekker frem at opplæringskontoret kaller inn til samtale og sørger for at både lærling og bedrift mottar nødvendig forberedelsesmateriale. Både lærling og bedrift gjennomfører en forberedelsedel, som danner grunnlaget for samtalen.

OKOS trekker frem at samtaler med lærling, instruktør og ev. faglig leder i bedrift, gjennomføres 2 ganger i året av bedriften med lærlingen.

Lærlingene i Helsefag og Barne- og ungdomsarbeiderfaget bytter lærested i læretiden, og da har de som regel 1. vurdering til nyttår eller i januar, når de starter opp i august.

Den 2. vurderingen gjennomføres før bytte til nytt lærested, ofte før ferien. Lærlinger og deres arbeidsgivere ved faglige ledere og instruktører, får info og opplæring i hvordan en halvårsvurdering skal gjennomføres, og hvorfor den skal gjennomføres 2 ganger i året.

Det er ikke opplæringskontoret som har ansvar for at den gjennomføres, det er arbeidsgivers ansvar, men opplæringskontoret bidrar med diverse før, under og etter samtalen.

OKOS hjelper dem ofte med det rent tekniske, altså hvordan den opprettes i Olkweb slik at de kan gjennomføre den. De bruker gjerne litt ekstra tid på 1. lærebesøk med ny lærling/instruktør for å fortelle hvorfor og vise hvordan dette gjøres og tipser dem om at den kan opprettes i god tid før den skal gjennomføres slik at de får tid til å tenke seg litt om før den fylles ut. I OKOS sitt system fyller lærling og instruktør ut svar på de samme spørsmålene (i hver sin kolonne) hver for seg (det skal de i alle fall), for deretter å gå gjennom svar og kommentarer på selve halvårsvurderingen.

Før vurderingen skal fylles ut blir instruktør bedt om å snakke med andre, viktige kollegaer som jobber tett med lærlingen i det daglige, men som ikke har en instruktørfunksjon. Hvis det faller seg naturlig kan også andre delta, for eksempel SFO leder på skolen som ser og jobber «tett på lærling», eller en lærer som ser lærlingen hver dag i undervisning.

De blir også minnet på viktigheten av å være ærlige med hverandre da dette er et hjelpemiddel for alle parter, en viktig tilbakemelding og hjelp for at både lærling og

instruktør skal se at opplæringen går fremover, at lærlingen har fått opplæring i det de har planlagt, ev. at de sammen må planlegge videre aktivitet eller oppgaver de ikke rakk det halvåret.

Det er flere instruktører som synes det er vanskelig å være tydelig med tilbakemeldinger som kan oppleves som kritikk av lærlingen, OKOS blir kontaktet i forkant og snakker om hvordan gjøre det på en god måte. Utfordringene videre er som før, det å få tid/prioritere tid til å gjennomføre vurdering.

OKOS har bevisst valgt at det er bedrift/lærested som har ansvar for at halvårsvurdering blir gjennomført. Da blir de «tvunget» til å både snakke sammen og gjøre opp status for opplæring, legge videre planer mm. uten at det er en fra opplæringskontoret som styrer samtalen.

OFA tar kontakt med bedrift for å avtale dato eller bedriften tar initiativ til dette. Bedrift og lærling setter av 1 time. Lærling fyller ut eget vurderingsskjema (arbeidslivs-mål) på forhånd.

2.3 Gjennomføringen/under samtalen:

EBA påpeker at samtalen ledes av opplæringskontoret, eller gjennomføres i samarbeid med bedriften, avhengig av behov. Det benyttes verktøyet Fagbrev.io som mal for å gjennomgå både læreplan (internplan) og den overordnede delen knyttet til personlig utvikling.

OKOS tenker at det hadde gått greit dersom de hadde hatt regien på samtalene, men understreker at det er viktig at lærebedriften blir ansvarliggjort, bevisst sine oppgaver og forpliktelser de har over lærling, og en instruktør som skal gjøre sine oppgaver. OKOS bidrar med hjelp og støtte dersom det er behov for det. Alt i alt synes de at det virker som halvårsvurderingen er nyttig for alle parter.

OFA trekker frem at bedrift og OFA setter vurdering sammen på selve samtalen.

2.4 Etterarbeid/etter samtalen:

EBA trekker frem at eventuelle tiltak, utfordringer eller behov som avdekkes under samtalen følges opp av opplæringskontoret. Samtalen dokumenteres, og det legges til rette for videre oppfølging dersom det er nødvendig.

OFA nevner at samtalen lagres i Olkweb med vurderingene og et kort referat.

3.0 Forskning på feltet:

Forskningen på området er begrenset, men enkelte studier, som FAFO-rapporten til Andersen og Andersen (2016), omhandler vurdering i læretiden. Halvårssamtalen behandles imidlertid ikke som et eget tema i denne rapporten. Rapporten undersøker hvordan lærlinger blir fulgt opp i lærebedrifter, med fokus på kvaliteten i opplæringen (Andersen & Andresen, 2016, s. 6)

Lærlingundersøkelsen viser mangler når det gjelder gjennomføring av lovpålagte halvårssamtaler og halvårsvurderinger. Det vises til at oppfølgingen fungerer bedre der opplæringskontor eller kommunale ordninger har et tydelig ansvar, slik som i tømrerfaget, salgsfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget (Andersen & Andresen, 2016, s. 11–12). Forskning av Caspersen mfl. (2015, sitert i Andersen & Andersen, 2016) og Michelsen og Høst (2015, sitert i Andersen & Andersen, 2016) støtter funnene ved å vise at lærlinger i bedrifter uten tilknytning til opplæringskontor får mindre systematisk oppfølging og uttrykker større behov for dette.

Rapporten til Skålholt et al (2024) belyser overgangen fra Vg2 til Vg3 og opplæring i bedrift, med vekt på perspektivene til faglige ledere, instruktører og lærlinger (Skålholt et al., 2024). Ifølge faglige ledere og instruktører ble halvårssamtalene hovedsakelig gjennomført mellom faglig leder og lærling, mens representanter fra opplæringskontoret deltok sporadisk. Instruktørene bidro med innspill i forkant av samtalene, men var sjelden til stede under selve gjennomføringen (Skålholt et al., 2024, s. 51). I lærlingenes perspektiv kommer det frem at flertallet av lærlingene oppgir at de får tilbakemelding som bidrar til faglig utvikling. Samtidig viser spørreundersøkelsen og intervjuene store variasjoner i hvor ofte lærlingene får vurdering på arbeidet som gjøres, hvem som gir tilbakemelding og hvilken form den har (Skålholt et al, 2024, s. 92). Lærlinger innen informasjonsteknologi og medieproduksjon rapporterer oftest om negative erfaringer,

som irrelevante oppgaver og manglende kunnskap om fagprøven i bedriten (Skålholt et al, 2024). I tillegg får mange opplæring av kolleger og ikke instruktører.

Som presentert over er det gjort forskning på evaluering i ulike former og i ulike kontekster, men lite eller ingen av disse arbeidene har relevans for vår tematikk.

4.0 Forskningsspørsmål

Prosjektet tar for seg tre perspektiver av opplevelsen/arbeidet med halvårssamtalen: lærlingenes opplevelse, instruktørenes opplevelse og opplæringskontorene. På bakgrunn av problemstillingen:

Hvordan opplever lærlinger, instruktører, faglige ledere og representanter for opplæringskontorene den lovpålagte halvårssamtalen?

Tar prosjektet utgangspunkt i følgende forskningsspørsmål:

Hvordan opplever lærlingene halvårssamtalen i sin læretid?

- Hvordan opplever lærlingen at halvårssamtalen bidrar til faglig og sosial utvikling?
- Hvordan opplever lærlingen den praktiske delen av samtalen? (avsatt tid, informasjon)
- Hvordan opplever lærlingen at samtalen blir fulgt opp i ettertid?

Hvordan opplever instruktører og faglige ledere gjennomføringen av halvårssamtalen?

- Opplever instruktør og faglig leder samtalen som relevant/hensiktsmessig for å følge opp lærlingen?
- Opplever instruktøren seg kvalifisert til å gjennomføre samtalen?
- Hvordan følger instruktør samtalen opp i ettertid?

Hvordan vurderer representanter fra opplæringskontorene halvårssamtalens rolle og kvalitet i oppfølgingen av lærlinger?

- Hvordan opplever/vurderer opplæringskontorene gjennomføringen av halvårssamtalen?

- Hvordan vurderer opplæringskontoret sin egen rolle i halvårssamtalen?
- Hvordan vurderer de samarbeidet med bedriftene?

5.0 Metodevalg

Formålet med studien har vært å få innsikt i hvordan halvårssamtalen fungerer i praksis, slik den oppleves av lærlinger, instruktører og opplæringskontorene. Dette innebærer å kartlegge og analysere erfaringer og opplevelser fra de ulike partene. For å få innsikt og fange opp ulike opplevelser knyttet til halvårssamtalen, ble det vurdert som hensiktsmessig å benytte flere metoder for datainnsamling.

Spørreundersøkelse ble benyttet som et første steg for å kartlegge generelle erfaringer, tendenser og variasjoner blant lærlinger og instruktører. Denne metoden er særlig egnet når man ønsker å nå ut til mange deltakere og få oversikt over mønstre i praksis.

Spørreundersøkelsene ble utviklet i samarbeid med tre representanter fra opplæringskontorene og ansatte fra SYA. SYA hadde hovedansvaret for utformingen, men innspill fra opplæringskontorene bidro til å sikre nyanser og presise formuleringer. Spørreundersøkelsene ble distribuert via SurveyXact, og opplæringskontorene stod for utsendingen basert på et skjønnsbasert utvalg. Dette sikret deltakelse fra lærlinger og instruktører innen et bredt spekter av fagområder. Det var SYA som distribuerte undersøkelsene til opplæringskontorene, for å sikre at utsendingen kom fra en nøytral part og nådde ut til flest mulig opplæringskontor. Resultatene fra spørreundersøkelsen dannet grunnlag for videre utforskning gjennom kvalitative intervjuer.

Etter at undersøkelsene var besvart, ble de gjennomgått av både representanter fra opplæringskontorene og ansatte ved SYA. Innsikten som ble opparbeidet gjennom spørreundersøkelsene dannet grunnlaget for utarbeidelsen av intervjuguide og intervjuer. Intervjuer er særlig hensiktsmessige når man ønsker å få dypere forståelse av et fenomen (Hellevik, 2002; *Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010 - Google-søk*, u.å.; Thagaard, 2018). Formålet med intervjuene var å prøve å få en innsikt i hvordan instruktører og lærlinger opplever og erfarer halvårssamtalen. Intervjuene ble utformet som semistrukturerte, der temaene var fastlagt på forhånd, men med rom for fleksibilitet i rekkefølge og tilpasning av spørsmål (Thagaard, 2018, s. 91). Temaene for intervjuene inkluderte: kunnskap om halvårssamtalen, forberedelser før samtalen,

lokaliteter, gjennomføring av samtalen og oppfølging i etterkant. Vi ønsket å få en innsikt i deres erfaringer og opplevelser med halvårssamtalen. I intervjuene med lærlingene ble det ikke gjort lydopptak av hensyn til anonymisering og personvern. To representanter fra SYA deltok hvor en gjennomførte intervjuet, mens den andre tok notater. Notatene ble deretter samlet og bearbeidet i sin helhet for å sikre at nødvendige detaljer og nyanser ble ivarettatt. I intervjuene med instruktørene ble det gjort lydopptak, og disse ble senere transkribert til tekst.

5.1 Praktisk gjennomføring

Surveyen blant lærlingen ble distribuert fra opplæringskontorene som selv gjorde et skjønnsomt utvalg slik at lærlinger fra så mange fag som mulig fikk delta. Det var også i all hovedsak andreårs lærlinger som fikk surveyene for å sikre at de var kommet så langt i læretiden at det burde vært gjennomført minst en samtale.

Tømrerfaget	18,8%	19
Betongfaget	8,9%	9
Asfaltfaget	0,0%	0
Anleggsgartnerfaget	0,0%	0
Mur- og fliseleggerfaget	5,0%	5
Frisørfaget	21,8%	22
Helsearbeiderfaget	21,8%	22
Barn- og ungdomsarbeiderfaget	16,8%	17
ITM-faget	4,0%	4
Service- og administrasjonsfaget	3,0%	3

Som det kommer frem av tabellen over så fikk vi ikke respons fra asfalt – og anleggsgartnerfaget. Frisørfaget er godt representert sammen med helse- og barn- og ungdomsarbeiderfaget.

I tillegg til er survey ble det gjennomført intervjuer av 13 lærlinger (se metodedelen) og 6 representanter for opplæringskontorene.

Det er viktig å påpeke at en feilkilde kan være at enkelte lærlinger er usikre på om vurderingene de har fått er en «halvårssamtale» eller noe annet. Ikke alle lærebedrifter er like tydelige her. Det at opplæringskontorene deltar er ofte en tydeliggjøring av dette

er noe særskilt. EBA og OFA deltar, men OKOS gjør ikke det konsekvent. Dermed kan det være en risiko for at man reduserer inntrykket av at halvårssamtalene er noe særskilt.

6.0 Resultater

6.1 Hovedinntrykk fra survey:

Dataene ble hentet fra SurveyXact og analysert i SPSS. For å undersøke mulige sammenhenger mellom utvalgte spørsmål ble det gjennomført korrelasjonsanalyser ved bruk av Spearman rho (i teksten referert som første P). Signifikansnivået ble satt til 0,05 (5%), som angir om en sammenheng er statistisk signifikant. I tillegg presenteres gjennomsnitt (M), basert på en Likert-skala der respondentene besvarte spørsmål på en skala fra 1 til 5. Spørreundersøkelsene ble distribuert av de tre opplæringskontorene og sendt ut til flere opplæringskontor, lærlinger og instruktører/veiledere. Vi har ikke oversikt over hvor mange spørreskjemaer som ble sendt ut og hvor mange som kom i retur slik at svarprosenten ikke er kjent. Dette er en svakhet ved undersøkelse (Hellevik, 2002).

6.1.1 Lærlingene:

Det var 101 lærlinger som svarte på spørreundersøkelsen. De 101 lærlingene representerer et bredt spekter av fagområder. De største gruppene er frisørfaget og helsearbeiderfaget, begge med N= 22, etterfulgt av tømrerfaget med N= 19 og barn- og ungdomsarbeiderfaget med N= 17. Mindre grupper finnes innen betongfaget (N= 9), mur- og fliseleggerfaget (N= 5), ITM-faget (N= 4) og service- og administrasjonsfaget (N= 6).

Flertallet av lærlingene (N= 74) oppgir at de har hatt halvårsvurdering, mens 20 ikke har hatt det, og 7 svarer *vet ikke*. Krysstabellene viser at 4 av 7 som har svart *vet ikke*, tilhører helsearbeiderfaget som er en del av OKOS. Dette tyder på at lærlinger i OKOS i større grad er usikre på om de har hatt halvårsvurdering. Det kan være mange grunner for usikkerheten, men en grunn kan være varierende praksis. De 20 respondentene som ikke har hatt halvårsvurdering, har heller ikke svart på resten av spørsmålene. De videre temaene er derfor besvart av de resterende 81 som har hatt slik samtale. Blant dem som ikke har hatt halvårsvurdering, oppgis ulike årsaker som sykdom, manglende innkalling og for lite tid.

Blant de som har hatt halvårsvurdering, oppgir flertallet (N= 41) å ha hatt 3 eller flere halvårsvurderinger. Dette tyder på at mange bedrifter følger opp lærlingene jevnlig. Når det gjelder forberedelse, svarer 42 i svært stor grad og 35 i *noen grad* (M= 3,47). Det at så mange føler seg forberedt i svært stor grad, kan også ha en sammenheng med at 62,4% (N= 53) opplever tilbakemeldingene som lett forståelige i svært stor grad. Samtidig viser resultatene at lærlingene i varierende grad snakker med instruktør eller fadder etter halvårsvurderingen, der svarene fordeler seg jevnt mellom i svært stor grad, i noen grad og i liten grad (M= 2,95). Dette viser at oppfølgingene etter vurderingene ikke er like strukturerte som selve halvårsvurderingene.

Når det gjelder lærlingenes opplevelse av faglig og sosial utvikling, vurderes faglig utvikling som viktigst. Her svarer 31 i *svært stor grad* og 36 i *noen grad* (M= 3,17). På sosial utvikling er opplevelsen noe lavere (M= 2,79). En forklaring på dette kan være at halvårsvurderingene i større grad fokuserer på det faglige fremfor det sosiale.

Krysstabell viser at lærlinger innen fagområder som er en del av OKOS uttrykker høyere tilfredshet med halvårsvurderingene (30 av 67), både når det gjelder faglig og sosial utvikling. Det er derimot 47 som svarer at de i noen grad får muligheten til å vise sitt beste under vurderingen (M= 3,14). Blant de 47 respondentene som har svart i *noen grad*, er 26 kvinner og 21 menn.

Lærlingene ble også spurt om digitale verktøy, blant annet hvor nyttig de opplevde intern plan som verktøy for å dokumentere det de har lært. 37,6% (N= 38) svarer at den er svært nyttig, mens 29,7% (N= 30) oppgir i *noen grad* (M=3,27). Bruken av intern plan for å følge faglig utvikling er derimot noe lavere (M= 3,11). Flertallet av lærlingene (36,6%, N= 37) bruker også Olkweb ukentlig (M= 2,32).

Korrelasjonsanalysen viser at det er en svak, men signifikant positiv sammenheng mellom hvor lett tilbakemeldingene var å forstå og hvor forberedt lærlingene følte seg til halvårsvurderingen (P= ,298; P= ,007). Det ble også funnet en svak positiv sammenheng mellom hvor lett det er å forstå tilbakemeldingene og hvor motiverende halvårsvurderingene var for videre arbeid (P= ,264; P= ,017). Dette kan tyde på at klar kommunikasjon mellom instruktør og lærling kan øke motivasjonen, samtidig er korrelasjonen svak som betyr at kommunikasjon ikke er den eneste faktoren som påvirker motivasjonen. Andre faktorer kan for eksempel være relasjon til instruktører og

arbeidsmiljø. Det ble også funnet en svak, men signifikant sammenheng mellom kommunikasjon med instruktør etter vurderingen og halvårsvurderingen som motivasjon for videre arbeid ($P = ,277$; $P = ,012$).

6.1.2 Instruktørene:

108 instruktører og veiledere deltok i spørreundersøkelsen. 49,1% ($N = 53$) var *menn*, 46,3% ($N = 50$) *damer* og 0,9% ($N = 1$) *annet*. Aldersfordelingen viser en stor del eldre, med 34,3% ($N = 37$) mellom 51-60 år, mens den yngste gruppen (20-25 år) utgjorde kun 3,7% ($N = 4$). Dette tyder på at mange av instruktørene har lang yrkeserfaring, men også at yngre instruktører er begrenset. Instruktørene representerer et bredt spekter av fagområder. De største gruppene er tømrerfaget, frisørfaget, barn- og ungdomsarbeiderfaget og helsearbeiderfaget. Mindre grupper finnes innen betongfaget, mur- og fliseleggerfaget, ITM-faget, service- og administrasjonsfaget og asfaltfaget.

Flertallet av instruktørene kjenner til hva halvårsvurderingen innebærer, med 67,6% ($N = 73$) som svarer i stor grad, mens 19,4% ($N = 21$) oppgir i noen grad. Blant de 21 respondentene som har svart i noen grad, tilhører flertallet aldersgruppen 51-60 år ($N = 7$). Det kan tyde på at retningslinjer og rutiner er bedre kjent blant yngre instruktører. Samtidig har flertallet (78,7%, $N = 85$) gjennomført halvårsvurderingen. De som ikke har gjennomført, viser til tidspress og lav prioritering som årsaker.

Når det gjelder forberedelser til halvårsvurderingen, viser resultatene at flertallet føler seg faglig forberedt, men færre opplever å være mentalt klare. Dette gir en indikasjon på at instruktørene kan fagområdet og behersker det faglige. Det kommer også frem at instruktørene legger stor vekt på faglig utvikling i vurderingssamtalene, mens sosial utvikling får noe mindre oppmerksomhet. Dette kan skyldes at faglig utvikling ofte oppleves som mer konkret, mens sosial utvikling kan være vanskelig å vurdere i praksis siden tilbakemeldinger på dette området kan oppleves som mer personlig og dermed krevende eller ubehagelig å gi. På denne måten kan en trekke frem at det blir en ensidig vektlegging av det faglige i halvårsvurderingene. Instruktørene svarer at lærlingene forstår tilbakemeldingene i varierende grad, 37,0% ($N = 40$) svarte *i stor grad* og 40,7% ($N = 44$) svarte *i noen grad* ($M = 3,44$). Halvparten er svært fornøyd med hvordan halvårsvurderingene gjennomføres i egen bedrift, og av de 57 som har svart i stor grad, er 44 respondenter tilknyttet fagområder som er en del av EBA eller OFA.

Når det gjelder digitale verktøy, vurderes intern plan som nyttig, særlig for dokumentasjon av faglig utvikling. Derimot brukes verktøyet mindre aktivt for sosial utvikling, og bruken av Olkweb og andre digitale verktøy varierer.

Korrelasjonsanalysene viser også at det ikke er noe sammenheng mellom faglig forberedelse og om lærlingene forstår tilbakemeldingene sine ($P = ,092$; $P = 0,014$). Dette kan tyde på at forståelsen av tilbakemeldinger avhenger av andre faktorer enn instruktørens faglige forberedelse, som for eksempel kommunikasjon. Videre viser korrelasjonsanalysen at det er en svak positiv sammenheng mellom bruken av Olkweb eller annen digital plattform som verktøy for halvårssamtalen og vektlegging av faglig utvikling under halvårsvurderingen ($P = ,226$; $P = ,038$). Det er derimot ingen signifikant sammenheng mellom Olkweb og vektlegging av sosial utvikling ($P = ,192$; $P = ,080$).

6.1.3 Opplæringskontorene:

Det var 21 representanter for opplæringskontorene som besvarte spørreundersøkelsen. Av disse var 38,1% ($N = 8$) kvinner og 61,9% ($N = 13$) menn. Aldersfordelingen viser at de fleste har lang erfaring, da 62% ($N = 13$) er over 50 år gamle. Hvilken erfaring hver enkelt har er ikke oppgitt. For å ivareta anonymitet er det ikke oppgitt hvilket opplæringskontor de jobber for.

Opplæringskontorene svarer nærmest entydig på noen spørsmål, for eksempel så anses halvårsvurderingene som nyttige for både veiledere og opplæringskontor. Det vises igjen i at hele 95,2% ($N = 20$) oppgir at de i stor grad er fornøyde med gjennomføring av halvårsvurderingene ($M = 3,95$). Samtlige, 100% ($N = 21$) gir også uttrykk at halvårsvurderingene stort sett gjennomføres i tråd med gjeldende regelverk hver gang ($M = 5,00$). Fra opplæringskontorenes side er halvårsvurderingene nyttig, gjennomføringen er optimal for de fleste og samtlige gjennomfører den i tråd med regelverket.

Når det gjelder opplæringskontorenes opplevelse av samarbeidet med lærebedriftene er svarene også positiv. Hele 100,0% ($N = 21$) svarer at de i *stor grad* opplever samarbeidet med lærebedriftene som godt. Svarene på spørsmål rundt oppfølging av lærlingen og tilpasning i ettertid av halvårsvurderingene er noe mer nyanser, her oppgir

61,9% (N= 13) at lærlingene *i stor grad* får tilpasset videre opplæring, mens 38,1% (N= 8) mener dette skjer *i noen grad* (M= 3,62). Samtidig er oppfølging av tilpasset opplæring jevnt fordelt mellom i stor grad og i noen grad. Dette kan tyde på at opplæringskontorene opplever noe variasjon i de ulike bedriftene, at tiltakene variere og at lærlingene kan få mer støtte.

Respondentene kom også med tips/råd om hvordan man kan gjennomføre halvårsvurdering på en annen måte. Det kom blant annet frem at det er viktig å gjennomføre ekstra møter med lærlinger som opplever utfordringer, etablere gode rutiner i samarbeid med bedriftene, samt sikre at opplæringskontorene deltar i alle halvårsvurderinger. Disse forslagene kan tyde på at selv om systemet i hovedsak fungerer tilfredsstillende, finnes det områder som kan forbedres og styrkes.

6.2 Intervjuer med lærlinger

6.2.1. OKOS - lærlingenes erfaringer med halvårssamtalen

Vi har intervjuet fem lærlinger i OKOS- området fra henholdsvis helsefagarbeiderfaget, IKT, og barne- og ungdomsarbeider faget. Et par av lærlingene var 1.års lærling, to 2. års og en voksenlærling. Alle hadde hatt halvårsvurdering og enkelte hadde hatt to eller flere.

De fleste lærlingene forteller at de fyller ut skjema i Olkweb før vurderingen. Flere av lærlingene peker på at de forbereder seg lite utover dette. I selve halvårssamtalen deltar vanligvis lærling, veileder og ofte representant fra opplæringskontoret. Samtalen styres som regel av opplæringskontoret.

Halvårsvurderingene oppleves generelt som positive og trygge, og gir lærlingene et overblikk over egen utvikling og progresjon. De setter pris på struktur, oversikt over kompetansemål og muligheten til å få bekreftelse på egen progresjon.

Halvårsvurderingen gir et overblikk over faglig utvikling og trivsel, og fungerer som et motivasjonsverktøy.

Informant 1 forteller f.eks. at det burde vært mer om prosedyrer, stell og hygiene, og informant 2 synes det burde vært tydeligere kompetansemål. I tillegg var det to lærlinger som ikke synes det var nødvendig med halvårssamtaler, når de har ukentlige samtaler, eller samtaler i det daglige. 4 av 5 lærlinger opplever det som mer lærerikt med ukentlige samtaler, eller spontane hverdagslige samtaler, da de er mer konkrete og situasjonsspesifikke.

For å øke relevansen og læringsverdien av halvårsvurderingen kan det være nyttig å:

1. Inkorporere mer praktiske, konkrete og fagspesifikke spørsmål i samtalene.
2. Sikre tydelige koblinger mellom vurderingene og kompetansemål, samt forberedelse til fagprøven.
3. Vurdere hyppigere oppfølging for å redusere tidsrommet mellom tilbakemeldinger.
4. Opprettholde en trygg samtaleatmosfære, hvor lærlingene føler de kan gi og motta tilbakemelding, også på kritiske temaer.

Halvårsvurderingen fungerer best som et supplement til kontinuerlig veiledning, og bør integreres med daglige læringsaktiviteter for å maksimere læringsutbytte og motivasjon.

6.2.2 EBA - Byggfaglærlingers erfaring med halvårssamtalen

Intervjuene med de seks lærlingene innen ulike byggfag, en fra murerfaget, tre fra tømrerfaget og to fra betongfaget.

I intervjuene kommer det frem at de seks lærlingene opplever halvårssamtalen som nyttig og motiverende. Siden den gir en mulighet til å få tilbakemeldinger, skryt og konkrete forbedringspunkter. Flere beskriver samtalen som en trygg arena for dialog og oppfølging.

Lærlingene forbereder seg i ulik grad, alle får beskjed i forkant og har en form for egenvurdering. Grad av forberedelse varierer fra svært aktiv til minimal. Eksempler på dette er, en lærling som forbereder seg aktivt to uker i forkant ved å dokumentere timer og arbeid. En annen får beskjed en uke før, gjør egenvurdering, men innrømmer at dokumentasjon er en utfordring. Den tredje får beskjed to uker før, gjennomfører egenvurdering og opplever dette som nyttig. Den fjerde får beskjed tre uker før, går nøye

gjennom Olkweb og kompetansemål, verdsetter struktur og skriftlig dokumentasjon. Den femte får beskjed en uke før, fyller ut skjema og egenvurdering. Opplever prosessen som ryddig. Den sjette får beskjed i god tid, men forbereder seg minimalt (kun skjema og Olkweb)

Samlet sett opplever lærlingene samtalene som godt organisert, med fokus på læringsmål, HMS og trivsel. De oppleves som ryddige og godt organisert, med tilstrekkelig tid (30–45 minutter). De fleste samtalene foregår på kontor eller møterom, og tar utgangspunkt i skjemaer og dokumentasjon i Olkweb. To av lærlingene fremhever struktur og skriftlighet som spesielt viktig. Den ene lærlingen opplever samtalen mer som et intervju enn dialog, men med god tid og tydelig agenda.

Fadderens tilstedeværelse er sentral for opplevelse av trygghet i samtalene. Opplæringskontoret oppleves som nødvendig og positivt, men noen synes det er mer naturlig å ta opp ting med fadder før eller etter møtet. Den ene lærlingen/voksenlærlingen opplever noe ubehag med «all eyes on me», men ser verdien av at flere deltar.

Eksempler er blant annet at en lærling har god relasjon til fadder og opplever trygghet når fadder deltar. En annen foretrekker fadders tilstedeværelse fremfor sjefen, for lærlingen opplever trygghet med fadder til stede. En tredje opplever både fadder og opplæringskontor som støttende og tilgjengelige. Har byttet instruktør, men føler seg trygg med alle på jobben. Opplever møtet som åpent og lyttende.

Positive tilbakemeldinger i samtalen er det alle lærlingene vektlegger som det mest positive og motiverende med samtalen. Flere fremhever at ros er sjelden i hverdagen, og at halvårsvurderingen/samtalen derfor blir en viktig arena for anerkjennelse. Struktur og konkrete planer gir ekstra motivasjon for enkelte.

Det er sjeldent lærlingene opplever samtalen som vanskelig/ubehagelig, men det ble påpekt at når det blir utfordrende handler det om formelle rammer og antall deltakere. Når det kommer til forbedring, ønsker *voksenlærlingen* mer uformell kontakt mellom møtene. Andre lærlingene ønsker tydeligere forventninger, strengere logging eller hyppigere møter.

6.2.3 Frisørlærlingers erfaringer med halvårssamtalen

Denne oppsummeringen bygger på intervjuer med totalt 14 frisørlærlinger, hvorav 10 er i sitt andre år og 2 i sitt første år av læretiden. Oppsummeringen gir innsikt i hvordan lærlingene opplever halvårsvurdering som del av opplæringen i frisørryrket.

Halvårsvurderingene oppleves av mange lærlinger som en viktig og motiverende del av opplæringsløpet. Samtalene gir rom for faglig tilbakemelding, personlig refleksjon og mulighet til å ta opp forhold ved arbeidsmiljøet. Flere lærlinger uttrykker at vurderingene hjelper dem å forstå hvor de står i forhold til svenneprøven, og gir dem innsikt i hva de mestrer og hva de kan forbedre. En lærling sier: «Jeg synes det er gøy å høre hva jeg er god til og mestrer, og finne ut hva jeg kan gjøre mer av og bli bedre på.» En annen understreker betydningen av konstruktiv kritikk: «Hvis man ikke får tilbakemelding, er man ikke helt villig til å lære.»

Lærlingene opplever sin egen rolle i vurderingssamtalen som både aktiv og sårbar. Noen forbereder seg ved å tenke gjennom hva de vil ta opp, mens andre møter uforberedt og synes det er vanskelig å vurdere seg selv. Det er også en tendens til at yngre lærlinger kan være mer forsiktige med å si fra, særlig hvis sjefen er til stede. Samtidig viser intervjuene at trygghet og relasjon til veileder har stor betydning. Flere lærlinger beskriver veilederen som en støttespiller, og opplever det positivt at veileder er til stede under samtalen. En sier: «Det føles trygt og positivt med halvårsvurderingen når instruktøren er der, fordi de har ansvaret for meg.»

Opplæringskontoret fremstår som en sentral aktør i vurderingsarbeidet. Lærlingene opplever at opplæringskontoret leder samtalene, gir struktur og er tilgjengelige for støtte. Mange beskriver lav terskel for å ta kontakt, og flere har fått hjelp med både faglige og praktiske utfordringer. En lærling forteller: «Opplæringskontoret har sagt at man bare kan ringe for å 'rante' eller klage, og de hjelper med det tekniske.» Samtidig er det noen som opplever at opplæringskontoret styrer samtalen mye, og at det kan være vanskelig å få frem egne perspektiver.

Flere lærlinger peker på utfordringer knyttet til gjennomføringen av halvårsvurderingene. Samtalene skjer ofte på pauserommet i salongen, hvor det er lite privatliv og mange forstyrrelser. Dette oppleves som ubehagelig for noen, og det etterlyses mer skjermede omgivelser. Enkelte lærlinger får kort varsel før samtalen, og savner tid til forberedelse. Andre mener vurderingene burde vært hyppigere, for eksempel hver tredje måned, for å sikre jevnere faglig utvikling.

Et gjennomgående tema i intervjuene er generasjonsforskjeller mellom lærlinger og ledere. Flere opplever at eldre sjefer har utfordringer med kommunikasjon og forståelse for dagens opplæringsordning. En lærling sier: «Sjefene er eldre, nesten pensjonister, så de er vokst opp i en annen generasjon. Noen ting de sier kan stikke litt.» Andre peker på manglende digital kompetanse hos veilederne, og at opplæringskontoret må kompensere for dette.

6.3 Intervju med opplæringskontor

Vi intervjuet fire representanter fra fire ulike opplæringskontor. Opplæringskontoret for yrkessjåførfaget og logistikkfaget, Opplæringskontoret for bilfag, Opplæringskontoret for bygg- og anleggsteknikk samt Opplæringskontoret for offentlig ansatte. Ettersom dette er et lite utvalg, velger vi å omtale resultatene fra intervjuene rent generelt uten å henvise til spesifikke opplæringskontor.

Opplæringskontorene representerer også lærebedrifter av svært ulik størrelse. I tillegg kan arbeidsplassen for den enkelte lærling også å være forholdsvis ulik. For enkelte lærlinger handler det om å være med sjåfør i en lastebil mens andre jobber i store organisasjoner som for eksempel skoler eller sykehus. Dette setter helt åpenbart ulike rammer rundt det å være lærling og stiller også ulike krav til både instruktør og lærling. Det betyr at her er det et stort og sammensatt bilde da vi må prøve å trekke ut de elementene som ser ut til å være felles for de ulike lærebedriftene.

6.3.1. Strukturerte halvårssamtaler:

Flere av informantene våre nevner at de siste 10–15 årene har oppfølgingen av lærlinger blitt betydelig tettere og mer strukturert. Halvårssamtaler gjennomføres fysisk på

arbeidsplassene, ledes ofte av opplæringskontoret. Dette varierer noe fra opplæringskontor til opplæringskontor. I enkelte fag er ikke opplæringskontorene med på halvårssamtalen. I noen lærebedrifter er alltid faglig leder også med på halvårssamtalen, men det gjelder ikke alle bedriftene. Derimot sier samtlige informanter at instruktøren alltid er til stede. Det finnes også lærebedrifter, der for eksempel personalavdelingen alltid deltar i disse samtalene. Her er variasjonen forholdsvis stor.

De fleste opplæringskontorene har et egenutviklet vurderingssystem knyttet til konkrete læreplanmål i tillegg til at de fleste kontorene bruker digitale plattformer som f.eks Olkweb. Vi må også påpeke at alle opplæringskontorene vi snakket med, la vekt på å skape en trygg og god atmosfære under samtalen. Trygghet først med åpne spørsmål i starten som ofte går på trivsel, hvordan hverdagen er, hvem man kan ringe til om man er usikker på noe og så videre. Det varierer noe hvor lenge disse samtalene varer, og enkelte nevner cirka 30 minutter mens andre kan du strekke seg opp til 1,5 time.

6.3.2. Tema for samtalene:

Disse temaene ser ut til å gå igjen:

- Konfliktsaker - endringer i trivsel eller prestasjoner
- Miljø, trivsel, fravær
- kommunikasjon og samarbeid
- faglig progresjon
- osv

De fleste opplæringskontorene har ingen begrensninger på hvilke temaer som kan berøres, men de som er nevnt her, er det som aller oftest går igjen. Vi ser fra spørreundersøkelsen og intervjuene vi har gjennomført at lærlingene setter stor pris på disse samtalene og at det ofte er med på å gi dem en trygghet på at de er på riktig vei.

Flere av opplæringskontorene peker på at det er en tendens til at lærlingene gir seg selv noe lavere vurdering på faglig parameter enn det instruktøren gir. Det kan være ulike forklaringer til dette, men fenomenet er også kjent fra skolesammenheng der lærere kan rapportere om den samme tendensen. Studier knyttet til attribusjonsteori kan nok også være med på å belyse dette fenomenet.

6.3.3. Oppfølging og vurdering:

Oppfølging i etterkant av halvårssamtalen er varierende. Noen lærebedrifter har en fast og stram struktur på dette mens andre har mindre grad av systematikk. For eksempel når det gjelder sjåfør og logistikkfaget kan det være vanskelig å få tak i lærlingene fordi de er ganske enkelt i bevegelse i en lastebil. I slike tilfeller må man for eksempel ty til telefon.

Bare i liten grad blir tema rundt vurdering problematisert. Som nevnt over har flere av opplæringskontorene nevnt at lærlingene har en tendens til å vurdere seg selv faglig svakere enn det instruktørene gjør. Men utover dette er det lite som problematiseres rundt dette med å gi en vurdering. Det kan betyr at kriteriene er klare og lette å forstå eller det kan også bety at lærlinger og instruktører har snakket så mye om dette på forhånd at man har kommet fram til en enighet allerede før samtalen finner sted. Det kan kanskje også være andre grunner til dette, men erfaringsmessig er vurdering et utfordrende felt innenfor opplæring, så vi hadde kanskje forventet noe større grad av problematisering rundt dette temaet.

6.3.4. Ungdom og ungdomskultur:

Flere peker også på det at det er viktig at instruktører og lærebedrifter har innsikt i ungdommer og ungdomskultur. Dette er fenomener som er i endring, og ungdom i dag må ofte behandles på en annen måte enn hva man kunne gjøre tidligere. Dette får betydning for bedriftenes praksis når det gjelder veiledning og oppfølging av lærlinger. Dette kommer ofte til uttrykk i forbindelse med vurdering og tilbakemeldinger der man nok i større grad enn tidligere må veie sine ord for å unngå at lærlinger oppfatter seg som forulempet. Dette påvirker kommunikasjonen og krever tilpasning fra veiledere og fagledere.

En av informantene peker på at «....ungdom ønsker mer forutsigbarhet, mens bedrifter ofte drives av en eldre kultur med høy fleksibilitet, et kulturskifte pågår. Det kan antagelig være en utfordring i enkelte lærebedrifter at høyt tempo og rask omstillinger kan være noe utfordrende å håndtere når man samtidig skal etablere trygge og gode læringsmiljøer.

Felles for alle opplæringskontorene er at hovedinntrykket er at lærlingene blir godt ivaretatt og at det er et godt klima mellom lærling og instruktør. I de tilfellene der det oppstår konflikter eller spenning og har ofte opplæringskontoret tatt initiativ til og for eksempel bytte lærested eller bytte avdeling dersom det er aktuelt. Lærlingene gir også uttrykk for å trives og har det bra i de aller fleste tilfellene og de gir også uttrykk for at de har planer om å fortsette i yrket.

6.3.5. Kursvirksomheten – et stort og avgjørende arbeid

Flere av opplæringskontorene tilbyr omfattende kursing for lærlinger og instruktører, både praktisk og teoretisk, for å sikre kvalitet og dekke læreplanmål. Enkelte opplæringskontor har egne velutviklet kurs sentre med en betydelig kursportefølje. Andre opplæringskontor samarbeider tett med videregående skole. Tema for opplæring kan være rene faglige temaer for eksempel i bilfag der man har kurs på mer enn 300 timer knyttet til testteori, kurs rettet mot temaer som for eksempel psykisk helse. Flere opplæringskontorer nevner at dette er ett tema som har blitt mer synlig de senere årene, selv om det ikke nødvendigvis oppleves som et stort problem.

Flere av opplæringskontorene lager også testfagprøve, slik at lærlingene kan får prøvd seg på en situasjon som vil ligne på fagprøven. En av informantene sier at denne testen har «.. i mange tilfeller hjulpet lærlinger med å “våkne” og forbedre seg før den ekte fagprøven.»

Når det gjelder forberedelse til fagprøven har de ulike opplæringskontorene valgt litt ulike modeller. De fagene som har sterkest innslag av Teknisk produksjon, som for eksempel bilfag og frisørfag har ofte mer omfattende og detaljerte testprøver enn for eksempel i helse og oppvekstfag. Men dette er ikke et fast mønster, men en tendens vi synes å spore.

6.3.6. Tette bånd mellom opplæringskontor og lærebedrifter:

Opplæringskontorene peker på at gjennomføring av halvårssamtalen gir god anledning til å komme i tett kontakt med lærebedriftene. I disse samtalene kommer det frem viktige forhold som har med arbeidsmiljø, faglige spørsmål, utviklingsmuligheter osv. På den måten får opplæringskontorene god innsikt i hva som rører seg i de ulike

lærebedriftene, og lærebedriftene for god mulighet til å kom i tett dialog med opplæringskontoret. På denne måten er halvårssamtalen svært viktig for å få til gode og funksjonelle samarbeidsformer mellom opplæringskontoret og lærebedrift og det er også med på å styrke båndene mellom aktørene.

6.4. Oppsummering:

Vi sitter igjen med et bestemt inntrykk av at opplæringskontor jobber systematisk med lærlinger gjennom:

- grundige halvårssamtaler
- tett kontakt med bedrifter
- flere har også omfattende kursopplegg
- testfagprøver
- vekt på trivsel, faglig utvikling og dokumentasjon

Flere av opplæringskontorene peker på at det er en krevende logistikk rundt dette å gjennomføre av halvårssamtalen, men det er gjennomgående stor tilfredshet med både form og innhold når det gjelder halvårssamtalen.. Arbeidet beskrives som *mye logistikk*, men med gode resultater og høy kvalitet.

I tillegg til å gjennomføre samtaler, utvikle kurs, og ikke minst test fagprøver kommer arbeid. Flere av opplæringskontorene har systematisk prøvd å få til en jevnere kjønnsmessig rekruttering til eget fag, blant annet med egne tiltak. Noen tiltak er åpen dag i lærebedrifter, der ungdomsskoleelever inviteres inn for å se hvordan en lærebedrift ser ut og treffer lærlinger som har førstehåndserfaring med å være lærling. Flere av opplæringskontorene besøker også skoler for å orientere om de respektive lærefagene.

7.0 Vurderinger – konklusjoner

I konklusjonen ønsker vi å trekke frem problemstillingen igjen: *Hvordan opplever lærlinger, instruktører, faglige ledere og representanter for opplæringskontorene den lovpålagte halvårssamtalen?* Målet har vært å se nærmere på ulike sider ved

halvårssamtalen, med tanke på at halvårssamtalen gjennomføres ulikt i forskjellige fag i forskjellige bedrifter. Vi har derfor benyttet oss av både intervjuer og spørreundersøkelser, for å frem flere aspekter.

Hovedinntrykket er at alle parter er stort sett godt fornøyde med halvårssamtalen. Opplæringskontorene er de som uttrykker størst tilfredshet og opplever samtalene som nyttige, strukturert gjennomført og viktige for videre oppfølging, men antyder at tiltakene for tilpasset opplæring kan variere. Instruktørene kjenner også godt til halvårssamtalene, men legger hovedsakelig vekt på den faglige utviklingen, mens den sosiale utviklingen får mindre oppmerksomhet, trolig fordi slike vurderinger kan oppleves mer personlige og vanskeligere å formidle.

Lærlingene har nok flest innvendinger til samtalen. De fleste oppfatter halvårssamtalen som motiverende og som en trygg arena for faglig tilbakemelding og refleksjon. Samtidig viser spørreundersøkelsen at noen OKOS-lærlingene er usikre på om de faktisk har hatt halvårsvurdering. Videre kommer det også frem at lærlingene opplever at oppfølging i etterkant varierer. I intervjuene, særlig med frisørlærlingene kommer det også frem utfordringer knyttet til kommunikasjon og generasjonsforskjeller, hvor det trekkes frem at eldre sjefer har utfordringer med forståelse for dagens opplæringsordning.

7.1 Forslag til tiltak:

To av opplæringskontorene deltar under gjennomføringen av samtalen, mens ett av opplæringskontorene bare er med på enkelte samtaler. Det at det kommer personer utenfra og deltar i samtalen kan være med på å gi den ekstra status, og den har også ekstra stor betydning for lærlingene. På den andre siden kan det være slik at når det kommer personer utenfor som nødvendigvis ikke kjenner lærlingen så godt, kan det bidra til å skape noe stress i situasjonen. Her må det være en avveining av hva som er fornuftig, at man har en samtale om dette. Personer utenfor organisasjonen er alltid med på å understreke seriøsitet og betydning, og dette må tillegges noe vekt når man vurderer om hvorvidt opplæringskontoret skal delta eller ikke. Man må også ta hensyn til at dersom opplæringskontoret får en for stor og betydningsfull rolle, kan det være med på å underminere bedriftens egen kompetanse til å gjennomføre denne type samtaler. Jo sterkere og mer betydningsfull posisjon får opplæringskontorene i den forbindelse.

Man må være observant på at her ligger det en fare for å gjøre seg avhengig av den kompetansen opplæringskontorene besitter, med risiko for å nærmest tappe egen organisasjon for relevant kompetanse.

Det kan være vanskelig å vurdere opplæringskontorets reelle kvalitet og betydning i denne sammenhengen. De har nærmest en form for egen interesse av å beskrive situasjonen som positivt ettersom de har en sentral rolle for både kvaliteter og gjennomføring. Ideelt sett burde det vært foretatt deltagende observasjon ved noen av disse halvårssamtalen for å få et mer nyansert bilde av de ulike aktørenes rolle inn i halvårssamtalen. Det har selvfølgelig noen etiske implikasjoner som man måtte finne en praktisk løsning på, for eksempel med samtykke av lærlinger som er under 18 år

Til slutt er det viktig å trekke frem at det er en effekt at det kommer personer utenfra, men en bør vitalisere rollene til instruktørene mer. En instruktør bør ha en sentral rolle i samtalen, og ikke være passiv. Ikke minst kommer det frem at det er et svakt oppfølgingssystem, her bør det også jobbes med å få et system som følger opp lærlingene etter samtalene. Selv om det er mange spørsmål som står ubesvart etter denne rapporten, kan vi med ganske stor sikkerhet slå fast at halvårssamtalen har en positiv effekt og betydning for de aller fleste lærlinger, i varierende grad.

Vi foreslår at de respektive opplæringskontorene tar en grundig diskusjon om følgende forhold:

1. Skal opplæringskontorene delta i halvårssamtalen eller ikke, og i tilfelle hvilken rolle skal de ha?
2. Hvilken posisjon skal instruktør/faglig leder ha i forbindelse med gjennomføring av halvårssamtalen?
3. Avklare hvordan man skal dokumentere innholdet og konklusjoner knyttet til halvårssamtalen.
4. Avklare hvilke systematikk som skal brukes for å vurdere kvaliteten på samtalen sett fra lærlingens og instruktørens side, med særlig vekt på lærlingens læringsutbytte.

5. Ha en systematisk vurdering av hvordan deltakerne opplever representanten fra opplæringskontorets rolle i samtalen.
6. Hvilke typer verktøy skal brukes for å følge opp resultatet fra halvårssamtalen, for å sikre lærlingens progresjon i utdanningsløpet?

Litteraturliste:

Andersen, R., & Andresen, S. (2016). *Oppfølging av lærlinger i Akershus*. Fafo-rapport.

<https://fafo.no/images/pub/2016/20593.pdf>

Hellevik, O. (2002). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Universitetsforl.

Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010—Google-søk. (u.å.). Hentet 11. januar 2026, fra

https://www.google.com/search?q=Johannessen%2C+Tufte+%26+Christoffersen%2C+2010&rlz=1C1GCEA_enNO1109NO1109&oq=Johannessen%2C+Tufte+%26+Christoffersen%2C+2010&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIICAQABgWGB4yBwgCEAAAY7wUyBwgDEAAAY7wUyCggEEAAAYgAQYogTSAQc5OTBqMGo0qAIB&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Skålholt, A., Aakernes, N., Andresen, S., Aspøy, T. M., Dahlback, J., Gleditsch, R. N.,

Johannesen, H. S., Lillebø, O. S., Lyckander, R. H., & Ravn, R. (2024). Overgang til opplæring i bedrift. *Tredje delrapport fra evalueringen av fagfornyelsen yrkesfag. I. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)*.

<https://kudos.dfo.no/documents/234092/files/43491.pdf>

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.).

Fagbokforl.

