



UNIVERSITETET I AGDER

Med fagbrev ligg verda open

Ein studie av yrkesopplæringsnemnda i Rogaland

JOFRID FLUDAL

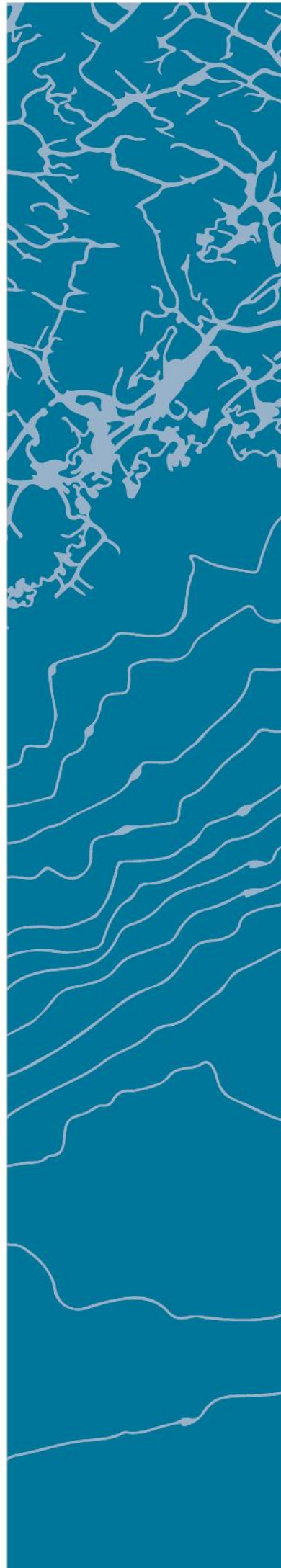
RETTLEIARAR

Morten Øgård og Linda Hye

Universitetet i Agder, 2016

Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

Institutt for statsvitenskap og ledelsesfag



Forord

Denne masteroppgåva er den avsluttande delen av det erfaringsbaserte masterstudiet i leiing med fordjuping i arbeidsliv og karriererettleiing ved Universitetet i Agder.

Studiet har vore krevjande og lærerikt.

Tittelen på oppgåva; *Med fagbrev ligg verda open*, er inspirert av strategiplanen til yrkesopplæringsnemnda i Rogaland.

Takk til...

... rettleiarane mine Linda Hye og Morten Øgård som har gitt meg konstruktive tilbakemeldingar undervegs og som aldri gav meg opp.

... informantane mine som har delt tankane sine rundt fag- og yrkesopplæring i Rogaland med meg. Inspirerande.

... arbeidsgivaren min, Rogaland fylkeskommune og alle kollegaene mine som har gjort det mogleg for meg å gjennomføre dette studiet på sida av full jobb.

... alle mine kritiske vener som eg har fått lov å bryne tankar og idear på.

... til alle som har gitt meg teknisk hjelp.

... til familie og vener som har sett lite til meg det siste året.

... til yrkesopplæringsnemnda i Rogaland.

Alle har hatt meir tru på meg enn det eg sjølv har hatt.

Jofrid Fludal

Haugesund, desember 2016

Samandrag

Fag- og yrkesopplæring står sterkt i Rogaland. Samarbeidet mellom dei ulike partane i yrkesopplæringsnemnda vert ofte trekt fram som eit «konkuransefortrinn» og nemnda vert rekna som ei av dei fremste i landet. Eg har undra meg på kva det er med yrkesopplæringsnemnda i Rogaland som gjer at ho har fått dette omdømmet. I studien min har eg valt å sjå nærare på det. Problemstillinga vart følgande:

Kva faktorar kan forklare at yrkesopplæringsnemnda i Rogaland er ein av dei leiande aktørane regionalt og nasjonalt når det gjeld kvalitetsutvikling av fag- og yrkesopplæring.

Studien vart gjennomført som ei intervjuundersøking blant 5 informantar med ulik tilknytning til yrkesopplæringsnemnda i Rogaland. Alle hadde god kjennskap til nemnda sitt virke og mandat.

Som teoretisk grunnlag for studien har eg tatt utgangspunkt i tre av Bolman & Deal sine fortolkingsrammer; det strukturelle, det politiske og det symbolske perspektivet. Ved å forstå eit fenomen utifrå ulike fortolkingsrammer vil ein kunne skape auka forståing og innsikt. Yrkesopplæringsnemnda i Rogaland er eit fenomen.

Hovudfunna kan samanfattast i fem punkt;

- Eit unikt samspel internt i yrkesopplæringsnemnda basert på tillit. Partipolitiske skiljeliner er viska bort, partane i arbeidslivet står ikkje mot kvarandre og ein står samla om eit felles mål; «*det som er best for fagopplæringa i Rogaland*».
- Delegering av fullmakter frå fylkestinget til yrkesopplæringsnemnda utover det som opplæringslova legg opp til.
- Ei lita og effektiv nemnd som er handterlig og raskt «på ballen».
- Leiaren av yrkesopplæringsnemnda er folkevald.
- Fagarbeidaren står sterkt i Rogaland

Under dette kan ein fornemme eit felles sett av verdiar, tufta på ei lang historie med hermetikkindustri, sjøfart, mekanisk industri, olje, fisk, landbruk og alt det som Rogaland står for.

Innhold

Forord.....	3
Samandrag.....	5
Innhold.....	6
Vedleggsliste.....	8
Figur og tabelliste.....	8
1. Tema og problemstilling.....	9
1.1 Bakgrunn for mi interesse for tema i oppgåva.....	9
1.2 Utforming av problemstilling.....	9
1.3 Formålet med oppgåva.....	9
1.4 Strukturen i oppgåva.....	10
2. Fag- og yrkesopplæring.....	11
2.1 Fag- og yrkesopplæring i historisk perspektiv.....	11
2.2 Yrkesopplæringsnemnda.....	13
2.2.1 Yrkesopplæringsnemnda 2016 – gjeldane rett.....	15
2.3 Fagopplæringsfylket Rogaland.....	17
2.4 Yrkesopplæringsnemnda i Rogaland.....	19
2.5 Administrasjonen i Rogaland.....	20
3. Teorigrunnlaget for oppgåva.....	23
3.1 Ulike perspektiv på organisasjonar.....	23
3.2 Det strukturelle perspektivet.....	24
3.3 Det politiske perspektivet.....	26
3.4 Det symbolske perspektivet.....	27
3.5 Oppsummering teori.....	30
4. Metode.....	31
4.1 Val av metode.....	31
4.2 Forskingsdesign.....	32
4.3 Framgangsmåte.....	33
4.3.1 Intervjua.....	33
4.3.2 Analysen.....	34
4.4 Styrke og svakheit ved undersøkingsopplegget.....	34

4.5	Etiske betraktningar	35
5.	Funn frå undersøkinga.....	37
5.1	Det strukturelle perspektivet.....	38
5.1.1	Organisering og arbeidsfordeling.....	39
5.1.2	Utvikling i takt med tida.....	41
5.1.3	Oppsummering av det strukturelle perspektivet.....	42
5.2	Det politiske perspektivet	44
5.2.1	Makt og aktørar	44
5.2.2	Det indre liv i yrkesopplæringsnemnda	48
5.2.3	Nettverk.....	50
5.2.4	Oppsummering av det politiske perspektivet	51
5.3	Det symbolske perspektivet.....	53
5.3.1	Kulturen i yrkesopplæringsnemnda	53
5.3.2	Status til fagarbeidaren.....	55
5.3.3	Oppsummering av det symbolske perspektivet.....	57
5.3.4	Oppsummering av funn.....	58
6.	Oppsummering og konklusjon	60
6.1	Hovudfunn	60
6.2	Vegen vidare.....	62
6.3	Med fagbrev ligg verda open.....	64
7.	Litteraturliste	66
8.	Vedlegg	71
8.1	Intervjuguide.....	71
8.2	Infobrev	72

Vedleggsliste

Vedlegg 1: Intervjuguide.....71

Vedlegg 2: Informasjonsbrev.....72

Figur og tabelliste

Figur 1: Nøkkeltal Rogaland 17

Figur 2: Tal på lærlingar pr.1.10.2015 18

Figur 3: Gjennomføring i løpet av fem år for 2010-kullet 18

Figur 4 : Organisasjonskart seksjon for fag- og yrkesopplæring 22

Figur 5: Dei fire fortolkingsrammene 23

Figur 6: Oversikt hypotesar 30

Figur 7: Datamatrise..... 34

Figur 8: Oppsummering hypotesar..... 58

1. Tema og problemstilling

I dette kapitlet vil eg presentere problemstillinga mi, forklare kvifor eg ynskjer å fordjupe meg i dette temaet og kva som er formålet med oppgåva.

1.1 Bakgrunn for mi interesse for tema i oppgåva

Fag- og yrkesopplæring står sterkt i Rogaland. Som eit av dei største fagopplæringsfylka i landet har Rogaland fått ord på seg for å få det til. Mange fylke, faglige råd og andre kjem på studietur til Rogaland for å lære.

Samarbeidet mellom partane i arbeidslivet (arbeidstakarsida og arbeidsgivarsida) og folkevalde i yrkesopplæringsnemnda blir ofte dratt fram som eit «konkuransefortrinn» Rogaland har. Eg har undra meg over kva det er med yrkesopplæringsnemnda i Rogaland som gjer at nemnda har fått eit så sterkt omdømme. Kva visjonar har ein hatt og kva grep er gjort ?

Samstundes er det utfordrande å velje eit tema som ligg nært det eg jobbar med til daglig. Yrkesopplæringsnemnda er eit utval eg har stor respekt for, og i det ligg det ein fare for at eg ikkje greier å vera objektiv nok.

I det avsluttande kapitlet vil eg dra linjene framover. Næringslivet i Rogaland står ved eit vegskilje. Dei grepa ein tek no vil vise om ein er omstillingsdyktig og greier å tilpasse fag- og yrkesopplæringa til den tida som ligg føre oss.

1.2 Utforming av problemstilling

Hovudproblemstillinga mi vil vere:

Kva faktorar kan forklare at yrkesopplæringsnemnda i Rogaland er ein av dei leiande aktørane regionalt og nasjonalt når det gjeld kvalitetsutvikling av fag- og yrkesopplæring.

1.3 Formålet med oppgåva

I 2016 er det viktigare enn nokon gong å få ei god basisutdanning. Skal Noreg vere eit konkurransedyktig samfunn i framtida, treng vi fagfolk på mange nivå. Den nasjonale oppfatninga er at vi treng 3-4 fagarbeidarar for kvar ingeniør. Vidaregåande opplæring er ei

viktig oppgåve som vi ikkje skal ta lett på, og eg ynskjer med denne oppgåva å vere med å kaste lys over ein viktig aktør og eit viktig tema.

Yrkesopplæringsnemnda i Rogaland har i mange år sett yrkesfaglig opplæring på dagsorden. Eg ynskjer å forstå kva nemnda har gjort og kva visjon nemnda har hatt som har resultert i at nemnda i samspel med administrasjonen har skaffa seg dette omdømmet.

1.4 Struktura i oppgåva

I **første kapittel** gjer eg greie for bakgrunnen for mi interesse for temaet, val av problemstilling og formålet med oppgåva. I tillegg går eg gjennom struktura i oppgåva.

Andre kapittel gir lesarane eit bakteppe for temaet gjennom eit historisk tilbakeblikk på fag- og yrkesopplæringa. Lesarane får og ei innføring i yrkesopplæringsnemnda sine oppgåver, mandat og samansetning både generelt og i Rogaland spesielt, samt eit innblikk i fagopplæringsfylket Rogaland.

Tredje kapittel omhandlar den teoretiske forankringa. Her går eg gjennom ulike perspektiv som eg ynskjer å sjå problemstillinga i lys av.

Den metodiske tilnærminga for datainnsamling i undersøkinga vert gjort greie for i **fjerde kapittel**.

Femte kapittel er via dei funna som er gjort i undersøkinga.

I det avsluttande og **sjette kapitlet** vert trådane trekt saman og eg freistar å sjå funna i ei større ramme. Oppgåva vert avslutta ved å gi nokre betraktningar om vegen vidare.

2. Fag- og yrkesopplæring

Dette kapitlet har til hensikt å gi eit bakteppe til temaet for oppgåva og dra ei kortfatta oversikt over utviklinga til yrkesfagopplæringa i Noreg. Vidare ser eg på utviklinga til yrkesopplæringsnemnda, og deira rolle og ansvar. Til slutt ser eg på Rogaland som fagopplæringsfylke, og spesielt yrkesopplæringsnemnda i Rogaland.

2.1 Fag- og yrkesopplæring i historisk perspektiv

Fag- og yrkesopplæringa kan førast tilbake til handverkarane i middelalderen. Ein meister tok inn lærlingar for opplæring etter *meister – svein* prinsippet. Etter nokre år kunne dei bli sveinar. Dyktige sveinar kunne i neste omgang bli meister sjølv. Ofte gjekk yrket i arv frå far til son. Meistrane organiserte seg i laug, og fastsette bl.a. krav for faglig dugleik og kor mange læregutar det var trong for. Då kunne dei sikre seg kvalitet, og det var berre medlemmar i lauga som fekk drive næring. Katedralskulane på si side skulle sikre rekruttering til presteyrket (Bjørndal, 2005).

Frå 1200-talet og fram til midten av 1800-talet endra yrkesopplæringa seg lite. I handverksfaga gjekk ein i lære hjå ein meister. Bøndene fekk si opplæring på garden og fiskarane på sjøen. Jentene fekk si opplæring i første rekke i heimen. (Bjørndal, 2005, s. 48). Utover 1800 talet skjedde det store endringar i det norske samfunnet gjennom den *industrielle revolusjon* og *det store hamskiftet* der ein gjekk frå naturalhushald til pengehushald. Industrialiseringa skapte nye fabrikkarbeidsplassar og mange drog frå landsbygda for å skaffa seg arbeid og betre kår i byane. Endringane gjorde at ein fekk krav om å modernisere utdanninga, samt legge til rette for nye og meir praktiske utdanningstypar (Bjørndal, 2005, s. 48).

Det norske systemet for fag- og yrkesopplæring vart relativt seint institusjonalisert. (Høst, 2008, s. 79). Handtverkslova av 1913 fastsette at alle som skulle driva handtverksfag måtte gjennomgå læretid og avleggje fag- eller sveineprøve. Då yrkesskulelova kom i 1940, såg dei fyrste moderne yrkesskulane dagens lys. I 1950 fekk vi ei eiga lærlingelov, men den var avgrensa til byane, og omfatta eit fåtal fagområde (Bjørndal, 2005). Felles lov for vidaregåande opplæring vart etablert i 1974.

Den store endringa i fag- og yrkesopplæringa kom med Lov om fagopplæring i arbeidslivet, vedtatt i 1980 og tredde i kraft 1. januar 1981. Lova står som ein milepæl i fagopplæringa si historie. Fleire fagområde kom no inn under lova, og den gjaldt for heile landet.

Fylkeskommunane tok over sekretariatet og det vart oppretta yrkesopplæringsnemnder i alle fylke. Lærlingtilskotet blei heva, noko som auka talet på lærekontraktar. I 1973 vart det teikna 3000 nye kontaktar, medan tilsvarande tal i 2007 var over 18 000 (Høst, 2008, s. 20). I 2015 er talet 22 124 nye lærekontraktar på landsbasis medrekna lærekandidatar og elevar som tek fagopplæring i skule (Skoleporten, 2016). Berre i Rogaland åleine vart det i 2015 teikna 2 437 lærekontraktar, opplæringskontraktar og fagopplæring i skule (Skoleporten, 2016). Lov om fagopplæring vart avløyst av Opplæringslova (Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa) i 1998 som omfatta både grunnskule og vidaregåande opplæring, inkludert lærlingar og lærekandidatar. Det kom eiga forskrift til opplæringslova som vart vedtatt i 1999.

Med Reform-94 kom retten til ei 3-årig vidaregåande opplæring, noko som medførte forrang for dei yngste. Strukturen vart ny; færre grunnkurs, nye læreplanar og vegen fram til generell studiekompetanse vart meir synleg. Reforma er blitt kritisert for å gjere yrkesopplæringa for teoretisk, og at teorisvake elevar av den grunn hamna i fråfallsstatistikken. Allereie før innføringa av Reform-94 var mange nye lærefag på plass, og i perioden 90- 96 kom endå 61 nye til. (Høst, 2008, s. 22). I 2016 har vi oppunder 200 ulike lærefag. Dei vaksne vart no stort sett flytta over til praksiskandidatordninga og innføring av nye lærefag medførte ei stor auke i vaksne som avla fag- og sveineprøvar.

Reform-94 vart avløyst av Kunnskapsløftet i 2006. Strukturen vart på ny endra og nye læreplanar kom på plass. Målet med reforma var at det beste i grunnopplæringa skulle bli tatt vare på og vidareutvikla, slik at elevar og lærlingar skulle vere betre i stand til å møte kunnskapssamfunnet sine utfordringar. (Bjørndal, 2005)

Ein kan seie at det er tre viktige faktorar som har spela inn i utviklinga og veksten i fag- og yrkesopplæringa (Høst, 2008, s. 20):

- Etablering av nye fag
- Utvikling innan dei enkelte fag
- Utviding av geografisk område

Endringane fekk stor betydning for arbeidslivet. Nye fagområde skulle tilpasse seg ei ny fagopplæring. Bedriftene måtte byrje å sjå på seg sjølv som opplæringsinstitusjonar, i staden for berre å tenkje opplæring til eiga bedrift. Ein var opptatt av å halde talet på læreplassar oppe trass i konjunkturar. Partane i arbeidslivet var og er sentrale i fag- og yrkesopplæringa , og var sterke talsmenn for denne tankegangen. I dag har partane si største rolle i Samarbeidsrådet for yrkesopplæring (SRY), faglege råd og i yrkesopplæringsnemndene i fylka. (SRY, 2016)

Endringa frå å drive med eigen rekruttering til å bli ein opplæringsinstitusjon har nok vore krevjande for mange bedrifter. Utviklinga har skjedd på relativt kort tid. I samband med Reform-94 blomstra det opp ei rekkje opplæringskontor som er organ for samarbeid mellom lærebedrifter. Opplæringskontora er som oftast bransjerelaterte eller har eit geografisk nedslagsfelt. Opplæringskontora varierer noko i medlemstilslutning og dei har ulik profil i høve til måten dei jobbar på. Men dei er alle svært sentrale når det gjeld rekruttering, faglig rettleiing og administrering av læreforhold i medlemsbedriftene. Dei opererer i eit knutepunkt mellom det offentlege og private. I dag er litt omlag 80 % av lærebedriftene medlem i opplæringskontor (Vigo¹), og samla sett er opplæringskontora ein viktig aktør i norsk fag- og yrkesopplæring.

2.2 Yrkesopplæringsnemnda

Yrkesopplæringsnemndene såg dagens lys ved innføring av Lov om fagopplæring i arbeidslivet i 1981. Lova slo fast at alle fylke skulle ha eigen yrkesopplæringsnemnd oppnemnd av fylkestinget. Funksjonstida til nemnda var og er den same som fylkestinget. Nemnda fekk på vegne av fylkeskommunen ansvaret for å gjennomføre det som var bestemt i lova. Nemnda fekk eige sekretariat med leiar. (Lov om fagopplæring, § 7). Sekretariatet vart kalla fagopplæringskontoret. Før dette hadde lærlingelova av 1950 innført lærlingenemnder i dei kommunane som hadde fagopplæring.

Partane i arbeidslivet blei frå starten tillagt ei sentral rolle i nemnda. Partssamarbeidet i fagopplæringa er forankra i internasjonale avtalar. I 1977 ratifiserte Noreg ILO-konvensjon nr 142 og slo med det fast at partane i arbeidslivet skal ha innverknad på fag- og yrkesopplæringa i Noreg. Av sju (7) medlemmer skulle det vere 2 representantar frå

¹ Vigo IKS (interkommunalt selskap) som varetar utvikling av fylkeskommunen sine IT-system innan vidaregåande opplæring.

arbeidstakersida og 2 frå arbeidsgiversida. Med det hadde partane fleirtal, eit prinsipp som gjeld framleis. I tillegg skulle det vere ein representant frå lærlingane og to medlemmer oppnemnd av fylkeskommunen. Den eine av desse skulle ha spesiell innsikt i nærings- og sysselsettingsspørsmål og den andre spesiell innsikt i skulespørsmål (Lov om fagopplæring, § 7).

Ved innføring av Lov om fagopplæring skulle yrkesopplæringsnemnda føre tilsyn med gjennomføring av lova. Det vart og slått fast at dei skulle ha eit utviklingsansvar og ta initiativ for å fremme fagopplæring i arbeidslivet. (Lov om fagopplæring, § 7).

Ordlyden i lova og innhaldet i paragrafane som omhandlar yrkesopplæringsnemnda sitt mandat og samansetning har vore endra fleire gonger.

Endringane som fekk størst betydning for samansetning av mandatet tredde i kraft 1.11.2007, etter forslag frå Ellertsen-utvalet nedsett av Kunnskapsdepartementet. Endringane vart gjort både i opplæringslova og i forskrifta til opplæringslova. Endringane gjekk i hovudsak ut på å flytte forvaltningsoppgåver frå yrkesopplæringsnemnda til fylkeskommunen. Bakgrunnen for dette skiftet var at ein ønska å presisere det samla ansvaret som fylkeskommunane har, både for at retten til vidaregåande opplæring skal bli oppfylt og for det overordna kvalitetsarbeidet. (SRY, s. 4). Samstundes er ein klar på at yrkesopplæringsnemnda skal være sentral i høve til heile det fireårige opplæringsløpet, ikkje berre bedriftsdelen, og at samarbeidet mellom partane i arbeidslivet og fylkeskommunen er sentralt. Utvalet kom fram til 4 hovudområde der yrkesopplæringsnemnda skulle ha sitt virke. Dette finn vi i § 12-4 i opplæringslova.

- Kvalitet
- Dimensjonering
- Rådgiving/rettleiing
- Regionalt utviklingsarbeid

Departementet slutta seg til innstillinga frå utvalet. Andre endringar i lovverket har ikkje hatt avgjerande betydning for yrkesopplæringsnemnda si rolle og mandat.

2.2.1 Yrkesopplæringsnemnda 2016 – gjeldane rett

Det er 4 paragrafar i gjeldande opplæringslov som omtalar yrkesopplæringsnemnda;

§ 4-3 Godkjenning av lærebedrift

§ 4-8 Oppgåvene til fylkeskommunen

§ 12-3 Yrkesopplæringsnemnder og yrkesutval

§ 12-4 Oppgåvene til yrkesopplæringsnemnda.

Yrkesopplæringsnemnda er ikkje omtala i forskrifta til opplæringslova.

Opplæringslova § 12-3 regulerer samansetninga til yrkesopplæringsnemnda og legg ingen føringar med omsyn til talet på medlemmar i nemnda eller kva organisasjonar som skal vere representerte, anna enn at partane i arbeidslivet skal ha fleirtal i nemnda, og at det skal vere ein representant for elevar, lærlingar og lære kandidatlar. Medlemmar med personlege varamenn skal ha brei innsikt i heile fag- og yrkesopplæringa og i nærings- og sysselsettingsspørsmål. Nemnda skal konstituere seg sjølv. Kommunelova § 14 nr 1 gjeld ikkje for oppnemning av medlemmar til yrkesopplæringsnemnda. Dette inneber at nemndsmedlemmar kan bu i eit anna fylke enn dei er oppnemnde i, og at to fylke kan samarbeide om yrkesopplæringsnemnd (Stette, 2015 s. 225 -226), noko som gjer at ein kan samarbeide i ein større region om bl.a. dimensjonering av utdanningstilbodet i vidaregåande opplæring.

Oppgåvene til yrkesopplæringsnemnda er hovudsakleg regulert i opplæringslova §12-4:

«Yrkesopplæringsnemnda skal fremje behov hos og synspunkt frå arbeidslivet overfor fylkeskommunane.

Yrkesopplæringsnemnda skal i form av vedtak uttale seg i saker som fylkeskommunen etter § 4-8 er pliktig til å leggje fram for nemnda. Dette gjeld mellom anna saker om godkjenning av lærebedrifter og tap av godkjenning, og om fylkeskommunens kvalitetssystem for fag- og yrkesopplæringa.

Yrkesopplæringsnemnda skal arbeide for å heve kvaliteten av heile fag- og yrkesopplæringa

Yrkesopplæringsnemnda skal særleg:

- *fremje forslag til organisering, arbeidsmåtar og strategiar for å utvikle kvaliteten av fag- og yrkesopplæringa*
- *vurdere og uttale seg om rutinane i fylkeskommunen for å sikre kvaliteten av fag- og yrkesopplæringa*
- *vurdere korleis partane i arbeidslivet skal bidra til kvalitetsutvikling og -sikring i fag- og yrkesopplæringa*
- *vurdere korleis samhandlinga mellom skolar og lærebedrifter kan betrast*
- *vurdere korleis kompetanseutvikling kan sikrast.*

Yrkesopplæringsnemnda skal arbeide for best mogleg dimensjonering av den vidaregåande opplæringa, og gi fylkeskommunen råd om tiltak i samband med den årlege fastsetjinga av tilbod.

Yrkesopplæringsnemnda skal arbeide for at rådgivinga om fag- og yrkesopplæring blir best mogleg, og foreslå tiltak der ho finn det nødvendig.

Yrkesopplæringsnemnda skal gi råd om korleis utvikling av fag- og yrkesopplæringa og samhandling mellom skolar og bedrifter kan medverke til regional utvikling, mellom anna utvikling av nye verksemder og arbeidsplassar.

Yrkesopplæringsnemnda kan gi fylkeskommunen fullmakt til å gjere den faglege vurderinga av bedrifter eller til å utføre andre oppgåver som etter lov eller forskrift er lagde til yrkesopplæringsnemnda.»

I tillegg har yrkesopplæringsnemndene ei viktig rolle i samband med godkjenning av lærebedrifter. Ifølge opplæringslova § 4-3 skal lærebedrifta vere faglig vurdert av yrkesopplæringsnemnda før fylkeskommunen kan godkjenne ho. Lova slår fast at fylkeskommunen skal legge avgjerande vekt på den faglige vurderinga til yrkesopplæringsnemnda. Yrkesopplæringsnemnda skal etter § 12-3 også nemne opp eit rådgivande yrkesutval for kvart av faga eller fagområda, eller nytte prøvenemnda som yrkesutval.

2.3 Fagopplæringsfylket Rogaland

Rogaland er eit viktig nærings- og verdiskapingsfylke og er oljefylket framfor nokon. Sjølv om næringslivet er prega av oljeindustrien er det likevel eit større mangfald i næringslivet enn ein kanskje skulle tru. Ein finn mange små og mellomstore bedrifter i mai flinke eigarar og folk som er vane med å omstilla seg (Simonsen, 2016, 12.12).

Nøkkeltal – Rogaland:

- 470 175 innbyggjarar pr. 1.1.16 (SSB)
- Ca. 3500 søkjarar til yrkesfaglige studieprogram * (SSB)
- Ca. 3000 søkjarar til læreplass * (Rogaland fk.)
- Ca. 2400 fekk godkjent lærekontrakt * (Rogaland fk.)
- Ca. 3200 fag- og sveineprøvar bestått * (Vigo)

* Tal 2015

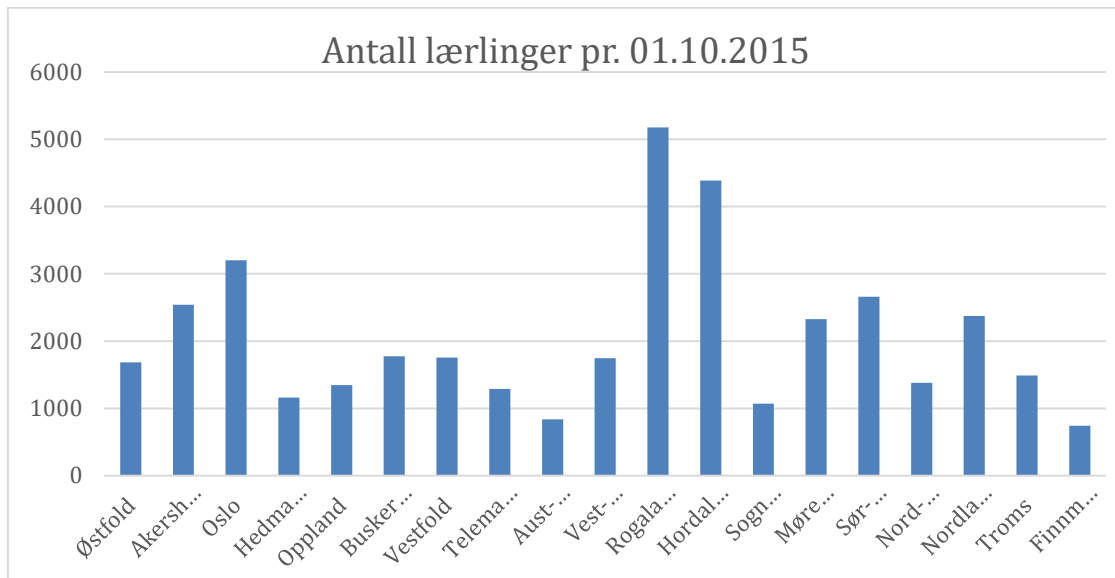
Figur 1: Nøkkeltal Rogaland

Næringslivet i Rogaland har gjennom generasjonar vore prega av entreprenørskap og mangfald. Den mekaniske industrien har hatt ein sentral plass i regionen med utvikling og produksjon innan landbruksreiskapar, gravemaskinar, sykklar og verftsverksemd. Maritim næring og kraftkrevjande industri likeeins. Etablering av oljeindustrien i regionen har medverka til ein sterk industriell vidareutvikling og nyetablering. Dette har ført til ein underskog av lokale teknologibedrifter som konkurrerer i ein internasjonal marknad. I tillegg er Rogaland det største matfylket som produserer og vidareforedlar ressursar frå havet og frå landbruket. Fylket har også ei godt utvikla entreprenørnæring; både innanfor anlegg, næringsbygg og bustadhus. Dei gode tidene har og ført med seg ein profesjonell servicebransje, effektiv detaljhandel og tenesteapparat (Simonsen, 2016, 12.12).

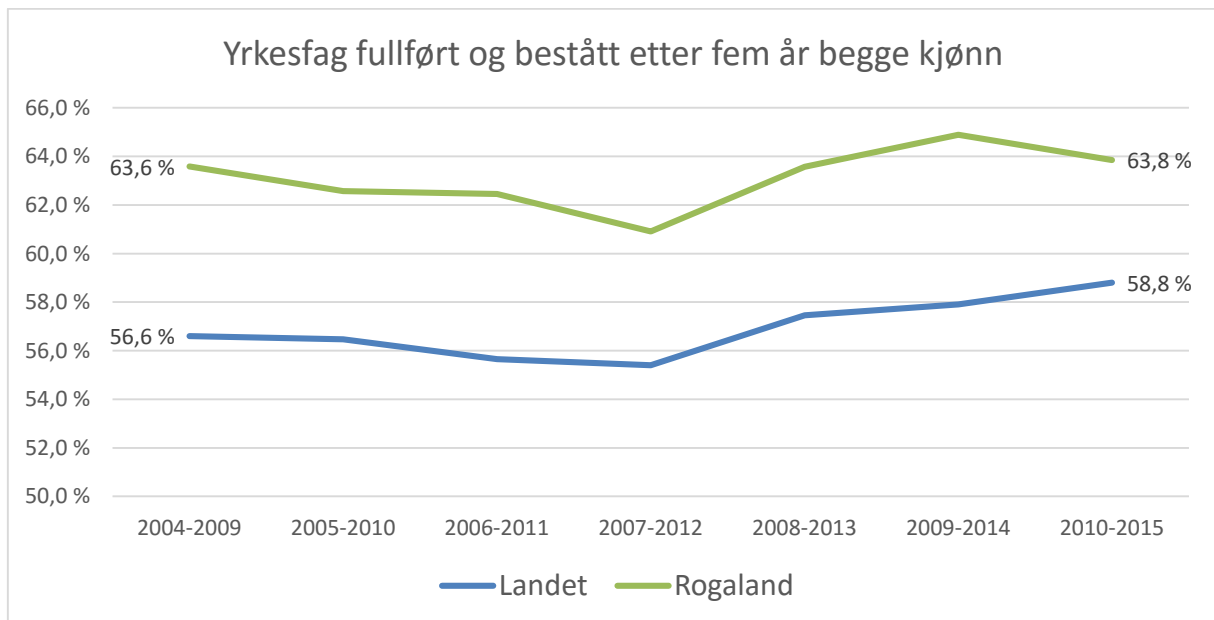
Talet på arbeidsplassar i Noreg auka med 15,8 prosent frå 2000 til 2013. I Rogaland var veksten 33,6 prosent i same periode. Ingen andre fylke kan vise til same arbeidsplassvekst. Fylke som Akershus, Vest-Agder og Hordaland har også hatt sterk vekst, men langt under Rogaland. (Kobro, 2015, s. 10) I tilsvarande periode har Rogaland hatt ein jamn og sterk befolkningsvekst og hadde på slutten av andre kvartal i 2014, 436 092 innbyggjarar (Kobro, 2015 s.9)). Det er berre Oslo og Akershus som har hatt sterkare befolkningsvekst. Pr. 1.1.2016 var folketalet 470 175 innbyggjarar, (SSB, 2016).

Rogaland ligg i toppen når det gjeld tal på lærekontraktar. Nærast kjem nabofylket Hordaland. Over halve ungdomskullet søker seg til yrkesfaglige studieprogram (Rogaland

fylkeskommune, 2015). Draumen om å komme i «olja» har vore sterk, og for mange ungdommar har eit fag- eller sveinebrev vore dørøpnar.



Figur 2: Tal på lærlingar pr.1.10.2015 (Skoleporten, 2016)



Figur 3: Gjennomføring i løpet av fem år for 2010-kullet (SSB)

2.4 Yrkesopplæringsnemnda i Rogaland

Den fyrste yrkesopplæringsnemnda i Rogaland vart oppretta som følge av innføring av lov om fagopplæring i arbeidslivet i 1980.

Yrkesopplæringsnemnda i Rogaland består at 7 medlemmar. Arbeidstakar- og arbeidsgivar sida er representerte med 2 medlemmar kvar. I Rogaland er partane definert til å vere hovudtariffpartane LO og NHO. Dei folkevalde har 2 representantar. Representanten for elevar, lærlingar eller lærekandidatar er LO sin ungdomsrepresentant. I starten regulerte Lov om fagopplæring at partane skulle ha leiarvervet. Dette vart seinare endra til at nemnda konstituerer seg sjølv. Frå tidlig på 90-talet har det vore tradisjon i Rogaland at leiaren har vore ein av dei folkevalde og nestleiar har kome frå ein av partane i arbeidslivet.

Utover dei oppgåvene som er regulert etter § 4-3, § 4-8, § 12-3, §12-4 i opplæringslova har fylkestinget i Rogaland delegert fleire fullmakter til yrkesopplæringsnemnda enn det opplæringslova legg opp til. I dokumentet «Ansvar og myndighet i Rogaland fylkeskommune», sist revidert av fylkestinget i sak 117/15 står det slik:

Myndighet etter følgende paragrafer i opplæringsloven delegeres til yrkesopplæringsnemnda:

§ 4-3 Godkjenning av lærebedrifter

§ 4-5 Godkjenning/avvisning av lærekontrakter og opplæringskontrakter

§ 4-6 Enkeltvedtak knyttet til endring av kontraktsforhold, heving, avslutting eventuelt videreføring av kontraktsforhold hvor partene (lærling lærebedrift) er uenige om kontraktsforholdet

§ 4-8/3-5 Godkjenning/avvisning av fag-/svenneprøve utenom læreforhold / skol

§ 4-8 Oppnevning av prøvenemnder og yrkesutvalg

Myndighet etter følgende paragraf i forskrift til opplæringsloven delegeres til yrkesopplæringsnemnda:

§ 4-62² Utstedelse av fag- og svennebrev

Dette må ein sjå på som ei tilbakeføring av fullmakter som yrkesopplæringsnemnda hadde før lovendringa i 2007, då nemnda gjekk frå å vere eit «forvaltningsorgan» til eit rådgivande organ. Fylkestinget i Rogaland vedtok tilbakeføring av fullmakter hausten 2009.

På heimesidene til Rogaland fylkeskommune kan ein lese dette om oppgåvene til yrkesopplæringsnemnda:

Yrkesopplæringsnemnda skal i føre tilsyn med opplæringen i bedrifter i Rogaland.

Yrkesopplæringsnemnda har også et utviklingsansvar, og skal ta initiativ til å fremme fagopplæring i arbeidslivet.

Yrkesopplæringsnemnda skal være rådgiver for fylkets myndigheter når det gjelder opplæring i fag under opplæringsloven. Dette gjelder opplæring i bedrift eller i skole. Nemnda har også en viktig oppgave med å informere skoleelever om de muligheter som ligger i en fagutdanning.

Yrkesopplæringsnemnda er satt sammen av politikere og representanter fra arbeidslivet.

Yrkesopplæringsnemnda i Rogaland har i mange år utarbeida strategiplan. Strategiplan for 2016 – 2019 er vedtatt i fylkestinget og har to hovudmål:

Hovudmål 1: Til ei kvar tid levere den fagkompetanse som arbeidslivet treng.

Hovudmål 2: Bidra til at ungdom og vaksne får nytta evnene sine og realisert måla sine gjennom fag- og yrkesopplæring.

2.5 Administrasjonen i Rogaland

Ved innføring av Lov om fagopplæring vart det oppretta eit eige sekretariatet for yrkesopplæringsnemnda kalla fagopplæringskontoret. Sekretæren for lærlingenemnda i Stavanger vart den fyrste som vart kopla på og hausten 1982 tilsette ein den første

² Feil paragraf nr. Korrekt paragraf er § 3-67 i forskrift til opplæringslova.

fagopplæringsssjefen. Yrkesopplæringsnemnda med sekretariat hadde i starten ei sjølvstendig rolle. Seinare vart administrasjonen lagt inn under fylkesrådmannen.

I dag er administrasjonen til yrkesopplæringsnemnda organisert ulikt i fylka. I enkelte fylke er fag- og yrkesopplæring ein integrert del av opplæringsavdelinga, der ein jobbar på tvers og ikkje er ei eiga eining. I andre fylke, som Rogaland er fag- og yrkesopplæringa organisert som ei eiga eining.

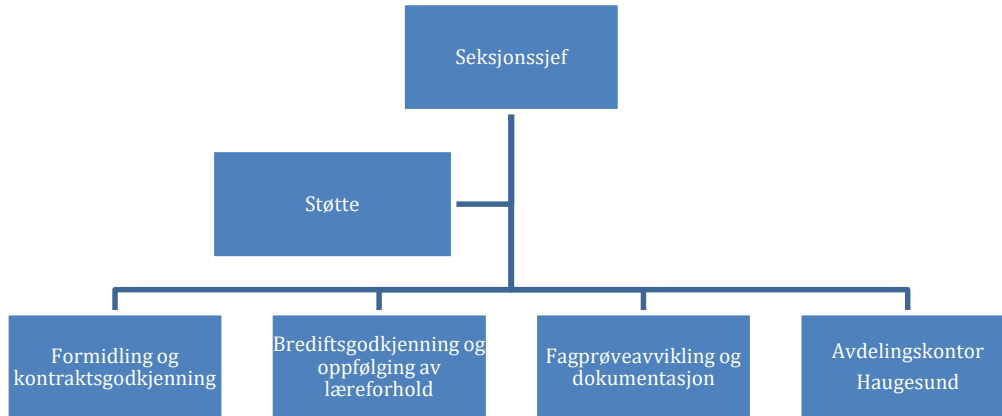
Etter ei omorganisering i 2012 er opplæringsavdelinga i Rogaland organisert slik:

- Seksjon for opplæring i skule
- Seksjon for fag- og yrkesopplæring
- Seksjon for rettleiing og livslang læring
- Seksjon for pedagogisk-psykologisk teneste (PPT)
- Seksjon for kvalitet, analyse og dimensjonering.

Kvar seksjon vert leia av ein seksjonssjef som ligg under fylkesdirektøren for opplæring. Seksjon for fag- og yrkesopplæring er tilnærma lik før omorganiseringa. Det vil seie at ein har reindyrka fagopplæringsseksjonen med eigen fagopplæringsssjef. Talet på tilsette i seksjonen er i underkant av 30 stk.

Internt i seksjon for fag- og yrkesopplæring har ein opp gjennom åra vore organisert litt ulikt. I dag er seksjonen organisert i 3 faggrupper som vert leia av kvar sin fagleiar:

- Faggruppe for formidling og godkjenning av kontraktar
- Faggruppe for bedriftsgodkjenning og oppfølging av læreforhold



Figur 4 : Organisasjonskart seksjon for fag- og yrkesopplæring

Kvar faggruppe har det faglige ansvaret innanfor sitt fagområde. Gruppene har og ansvar for kvar sine utdanningsprogram. Avdelingskontoret i Haugesund jobbar med alle utdanningsprogram og fagområde i Nord-Rogaland.

Rogaland har hatt ein stabil administrasjonen, både blant dei tilsette og i leiinga. På 35 år har 3 personar sete i sjefstolen. Mange av dei tilsette har lang fartstid, men ein er no komen i eit generasjonsskifte då fleire går av for aldersgrensa

Seksjon for fag- og yrkesopplæring førebur dei fleste politiske sakene som yrkesopplæringsnemnda handsamar. Fagopplærings sjefen møter for administrasjonen i yrkesopplæringsnemnda.

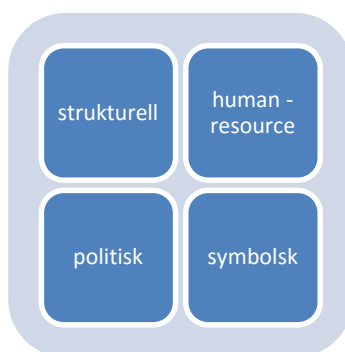
3. Teorigrunnlaget for oppgåva

Dette kapittelet gjer greie for teorien som ligg til grunn i oppgåva.

3.1 Ulike perspektiv på organisasjonar

Organisasjonar er komplekse. Mange faktorar spelar inn når ein skal freiste å forklare korleis organisasjonar fungerer. Skal ein analysere og forstå ein organisasjon eller eit fenomen må ein plukke det frå kvarandre og sjå det frå ulike synsvinklar eller med ulike briller om ein vil. Ved å forstå eit fenomen utifrå ulike fortolkingsrammer vil ein kunne skape større forståing og auka innsikt. Poenget med å skifte fortolkingsramme er å sjå på same problemstillinga frå ulike perspektiv og dermed i større grad kunne sjå heile bildet. Dette gir ei større verktøykasse som ein i neste omgang kan bruke til å finne strategiske løysingar (Bolmann & Deal, 2014, s. 46).

Bolman og Deal har utvikla ein modell der organisasjonar vert betrakta frå fire overordna perspektiv eller fortolkingsrammer (Bolmann & Deal, 2014, s. 38).



Figur 5: Dei fire fortolkingsrammene

Perspektiva er det strukturelle, human-resource, det politiske og det symbolske vert brukt til å tolke og forstå organisasjonar. Kvar av rammene har svakheiter. Difor vil det vere viktig å velje rett ramme utifrå kva problemstilling ein skal løyse. Tolkar ein organisasjonen utifrå fleire perspektiv vil ein lettare forstå prosessar i organisasjonen og få eit breiare vurderingsgrunnlag for å gjere dei rette grepa.

Desse fortolkingsrammene vert mitt utgangspunkt for å sjå nærare på kva som kan forklare suksessen Rogaland har hatt når det gjeld kvalitetsutvikling av fag- og yrkesopplæring. Eg vel å sjå på tre av dei fire perspektiva; det strukturelle, det politiske og det symbolske.

3.2 Det strukturelle perspektivet

Det strukturelle perspektivet vert også kalla det instrumentelle perspektivet og vert samanlikna med ein fabrikk eller maskin. Ordet struktur kjem av det latinske *structura* som tyder murverk; bygning; byggemåte. (De Caprona, 2013, s. 955). Dette perspektivet handlar om korleis ein kan organisere og strukturere grupper og team for å oppnå best mogleg resultat. På ein enkel måte kan ein seie at om ein fjernar menneska i ein organisasjon sit ein igjen med formell struktur. Utan å ta omsyn til den menneskelige faktoren kan ein sjå det strukturelle perspektivet utifrå om ein er hensiktsmessig organisert. (Bolmann & Deal, 2014)

Dette perspektivet legg vekt på oppbygning og organisering. Sentrale omgrep vil vere reglar, roller, mål, politikk, teknologi og omgjevnader (Bolmann & Deal, 2014, s. 42).

Organisasjonskartet er sentralt i høve til korleis oppbygginga av organisasjonen er, og kvar kommandolinjene går. Det er viktig å plassere menneska i rett rolle og relasjon i høve til kvarandre, og i høve til kva oppgåver som skal løysast. Mennesket vert sett på som ei brikke i systemet meir enn eit individ. Vidare er arbeidsreglement, arbeidsrutinar, strategiar og handlingsplanar sentrale. Målet er å skape organisasjonar som fungerer og som til ei kvar tid er mest mogleg effektive i høve til oppgåvene som skal løysast. Målet til organisasjonen er det overordna og både gruppa og innsatsen til den enkelte blir målt opp mot dette. (Bolmann & Deal, 2014)

For å utforme ein struktur som fungerer godt for å oppnå målet ein ynskjer, er det fleire måtar ein kan organisere seg på. Faktorar ein må ta omsyn til er bl.a. talet på tilsette og kvalifikasjonane deira, samt ressursar ein har tilgjengelig (Bolmann & Deal, 2014, s. 84).

Over tid vil forhold kunne endre seg. Ny teknologi kjem til, organisasjonar veks, omgjevnader endrar seg og leiinga endrar seg. For at oppgåvene framleis skal løysast effektivt vil slike endringar ofte tvinge fram ein ny struktur. Dette kan vere utfordrande prosessar der ein ikkje alltid veit om ein vil lukkast (Bolmann & Deal, 2014, s. 114).

Bolman og Deal har definert 6 grunntankar som ligg under den strukturelle ramma:

- Organisasjonar eksisterer for å nå fastsette mål.
- Organisasjonar aukar effektiviteten sin og yteevna si gjennom spesialisering og ei hensiktsmessig arbeidsdeling.

- Hensiktsmessige former for samordning og kontroll sikrar at enkeltpersonar og ulike einingar fungerer godt saman.
- Organisasjonar fungerer best når personlege preferansar og press utanfrå vert halden under kontroll ved rasjonell styring.
- Strukturar er effektive når dei passar til dei forholda organisasjonen til ei kvar tid fungerer under (deriblant måla, teknologien og miljøet).
- Strukturelle manglar og svakheiter går utover yteevna og skapar problem, men kan rettast opp gjennom problemløysing og å omstrukturere.

(Bolmann & Deal, 2014, s. 71).

Fag- og yrkesopplæring er eit komplekst fagområde som er regelstyrt bl.a. gjennom Opplæringslova med forskrifter. Lova gir rom for tolking, noko som igjen krev lokale arbeidsrutinar for å sikre lik sakshandsaming. Frå Lov om fagopplæring i arbeidslivet vart vedtatt i 1980 og fram til i dag har ein vore gjennom fleire opplæringsreformer. Dette har kravd endring og oppdatering av rutinar. Utviklinga har og vore rivande på fleire område. Det har bl.a. vore stor auke av tal på lærlingar og lærebedrifter. Noko av dette skuldast at langt fleire fag er med i lærlingeordninga i dag enn for 35 år sidan. I Rogaland har talet på tilsette i seksjon for fag- og yrkesopplæring auka i takt med dette. For å greie å handtere utviklinga har gode rutinar og system vore grunnleggande.

Det er utvikla eige databaseprogram som fylka eig saman, for å administrere lærlingeordninga. Programvara ein brukar i dag er Vigo. Dette erstatta tidlegare programvare om lag ved tusenårsskifte. Vigo blir stadig utbetra for å følgje utviklinga og møte nye behov. Rogaland har vore pådrivar for å utvikle datasystema bl.a. fordi stort volum av lærlingar krev større behov for systemverktøy enn om ein hadde få lærlingar.

I Rogaland har yrkesopplæringsnemnda vore engasjert i hovudlinjene og lagt føringar på korleis arbeidet skal gjerast. Administrasjonen på si side har måtta organisera seg og arbeidet sitt i takt med desse behova.

Mine hypotesar om suksessfaktorar innanfor det strukturelle perspektivet er:

- *Rogaland har hatt ei hensiktsmessig organisering og arbeidsfordeling i forhold til oppgåvene ein skal løysa.*

- *Rogaland har hatt evna å endre seg i takt med utviklinga.*

3.3 Det politiske perspektivet

Når det gjeld det politiske perspektivet som også vert kalla maktperspektivet vert organisasjonar sett på som ein jungel, der jungelens lov er gjeldande, og alle er mot alle. Dette perspektivet handlar om korleis ulike interessegrupper kjempar om makt og knappe ressursar. Korleis ein taklar maktbruk og konflikhtar, bygger koalisjonar, finsliper politiske evner og korleis ein skal forholde seg til interne og eksterne rammeføresetnader. (Bolmann & Deal, 2014)

Alle menneske har ulike behov, ynskje, interesser og haldningar. Vi ser alle tinga i ulike perspektiv og difor vil det finnast konflikhtar i alle nivå i organisasjonen. Kjøpslåing, forhandlingar og kompromiss vil difor vere ein naturleg del i alle organisasjonar. Vinnarane vert dei som får gjennomslag for synspunkta sine og vil vere dei som har makt. Ved å bruke nettverk til å bygge alliansar vil ein kunne auke sjansane for å få gjennomslag for eigne synspunkt og dermed auke makta.

Det politiske perspektivet kan samanfattast slik:

- Organisasjonar er koalisjonar av ulike individ og ulike interessegrupper.
- Det er varige motsetnader mellom koalisjonsmedlemmene når det gjeld verdiar, overtyding, kunnskapar, interesser og oppfatning av verkelegheita.
- Dei fleste viktige avgjersler angår fordeling av knappe ressursar – avgjersler om kven som skal få kva.
- Ressursknappheit og varige motsetnader gjer konflikhtar sentrale i det daglige livet i organisasjonane og gjer makt til den viktigaste ressursen.
- Mål og avgjersler veks fram gjennom kjøpslåing og forhandlingar mellom ulike interessegrupper som alle kjempar for sine eigne interesser.

(Bolmann & Deal, 2014, s. 220 - 221).

Dei folkevalde har ei tung og aktiv rolle i yrkesopplæringsnemnda. Tradisjonen har i mange år vore at ein av dei folkevalde har leia nemnda. I mange andre fylke har ein av partane denne rolla. I førre perioden vart nemnda leia av fylkesordføraren. No er det fylkesvaraordføraren

som sit som leiar. Den andre politikaren som sit i nemnda er opposisjonsleiaren. Dette gjer det til eit viktig utval med tyngde.

Fylkestinget i Rogaland har delegert meir makt og mynde til yrkesopplæringsnemnda enn andre fylke. Mi oppfatning er at det er politisk vilje til å gjere nemnda viktig og at det har gitt større handlerom for nemnda til å ta ei meir aktiv rolle enn ein elles hadde hatt. Nemnda er aktive i utforminga av strategiplan.

I yrkesopplæringsnemnda sit partane i arbeidslivet (med sentrale og tunge aktørar). I tillegg sit sentrale politikarar i nemnda (2 stk.) . Yrkesopplæringsnemna sjølv har tatt ei aktiv rolle i samarbeid med ulike aktørar, opplæringskontor, bransjeforeiningar, konferansar og ulike prosjekt. Fleire store prosjekt er forankra i yrkesopplæringsnemnda gjennom representasjon i styringsgrupper og liknande. Dei har evna å jobbe på tvers av ulike ståstader.

Samansetninga av yrkesopplæringsnemnda med partane i arbeidslivet representert skulle ikkje i utgangspunktet tilsei at nemnda skulle dra i same retning. Tradisjonelt sett har arbeidstakersida og arbeidsgiversida motstridande interesser. Det same kan ein seie om dei folkevalde som representerer motstridande parti. Likevel har ein klart å halde felles kurs.

Mine hypotesar om suksessfaktorar innanfor det politiske perspektivet er:

- *Rogaland har gjort yrkesopplæringsnemnda til eit viktig utval ved å gje nemnda makt og ved å nemne opp tunge aktørar som medlemmar.*
- *Yrkesopplæringsnemnda har lukkast fordi dei har samla seg om saker det har vore einigheit om og gjennom det har dei klart å drive utviklinga framover.*
- *Yrkesopplæringsnemnda har brukt nettverket sitt gjennom partane i arbeidslivet og politikken til å heve status og kvalitet i fag- og yrkesopplæringa i Rogaland.*

3.4 Det symbolske perspektivet

Det symbolske perspektivet vert også kalla det kulturelle perspektivet og vert samanlikna med karneval, tempel eller teater. Kultur kjem av det latinske *cultus* «dyrking» som er avleia av *colere* «bu; dyrke» og tyder forfining, danning, haldningar, verdiar, normer som er rådande hjå ei viss gruppe menneske, i ein organisasjon, ein etat eller liknande (De Caprona, 2013, s. 944). Dette perspektivet handlar om korleis ein kan skape ein kultur som gir arbeidet mening,

forme eit organisatorisk teater og bygge eit fellesskap gjennom ritual, seremoniar og historier. Det handlar om meining, tru og tillit.

Kultur finst i form av verdiar, normer og meiningar vi ber med oss. Dette påverkar måten vi handlar på i det daglege og representerer ei forenkla versjon av verkelegheita. Ein kan sjå på kultur som eit kollektivt fenomen som kan delast av heile organisasjonen, eller deler av den. Det er ein stabiliserande faktor som skapar tryggleik, men er samstundes i endring t.d. pga. enkelmenneske eller eksterne endringar. Eit negativt trekk med ein sterk og innarbeida kultur kan vere å freiste å tilpasse eksterne endringar til kulturen i organisasjonen, framfor å tilpasse organisasjonen til endringane. Dette kan vere til hinder for utvikling og at ein ikkje alltid ser nye og betre måtar å løyse oppgåver på. I visse høve kan ein motarbeide utvikling.

I den symbolske/kulturelle ramma ser verda slik ut:

- Det viktigaste er ikkje kva som hender, men meininga med det som hender.
- Aktivitet og meining er berre laust knytt saman; ei og same hending og handling kan tolkast på mange ulike måtar fordi menneske opplever livet ulikt.
- Når vi står ovanfor usikkerheit og uklarheit, skapar vi symbol for å fjerne forvirringa, finne retning og forankre forhåpningane våre og trua vår.
- Hendingar og prosessar er ofte viktigare på grunn av det dei uttrykkjer, enn på grunn av det dei bring fram. Med si emblematiske form dannar dei ein vev av sekulære myter, heltar og heltinner, ritual, seremoniar og historier som vil hjelpe oss til å finne meining og lidenskap i livet.
- Kulturen er det superlimet som bitt ein organisasjon saman, foreinar menneske og hjelper ei verksemd til å nå sine mål.

(Bolmann & Deal, 2014, s. 282).

Dette perspektivet ser eg på to nivå. Det eine er kulturen i sjølve organisasjonen eller institusjonen om ein vil. Både i yrkesopplæringsnemnda sjølv og i administrasjonen som den utøvande part. Administrasjonen i Rogaland har hatt stabilitet i arbeidsstokken. Både leiinga og andre medarbeidarar har lang fartstid. Dette kan ha gjort at ein sterk kultur har blitt utvikla over tid. Ser ein på samansetninga av sjølve yrkesopplæringsnemnda har denne også hatt stabilitet. Representantane frå partane i næringslivet sit der i kraft av stillingane sine, og ein har av den grunn ikkje hatt utskifting kvart 4 år som er valperioden. Dette er ulikt dei fleste

andre politiske utval som risikerer full utskifting ved ny valperiode. Når det gjeld yrkesopplæringsnemnda har dei folkevalde i stor grad blitt attvalde i nemnda. Sjølv om ein har hatt ei viss utskifting, har det vore stabilitet over tid som har sørja for at kulturen har blitt overført frå periode til periode.

I tillegg til å sjå på den interne kulturen ynskjer eg å løfte perspektivet utover yrkesopplæringsnemnda i seg sjølv, som eit uttrykk for kulturen i næringslivet i Rogaland. Denne kulturen vert brakt inn i yrkesopplæringsnemnda gjennom samansetninga deira; partane i arbeidslivet og folkevalde. Slik gjer vi det i Rogaland!

Fagarbeidaren har høg status i Rogaland. Høgare enn eg har inntrykk av at den har i enkelte andre fylke, og eg har ei formeining om at det er samansetninga av arbeidslivet som er medverkande til dette. Lærefag knytt til industrien har lange tradisjonar, og industrien har vore tung i Rogaland. Utviklinga i oljesektoren er ein del av dette. Draumen for mange ungdommar i Rogaland har lenge vore «oljå», og for å komme dit må ein ha dokumentert kompetanse. Det er lite rom for ufaglærte i Nordsjøen. Eg ser heller ikkje bort frå at ulukker som Alexander Kielland i 1980 var med på prege også utviklinga i fagopplæringa gjennom at krava til sikkerheit vart større – ein måtte ha meir kunnskap – dokumentert kunnskap. Dette har igjen smitta over på andre bransjar og nye fag, bl.a. offentlege fag. På ein måte kan ein seie at yrkesopplæringsnemnda har vore med og gjort fagarbeidaren til eit varemerke for Rogaland. Dette syner igjen i tittelen på oppgåva mi som eg har henta frå strategiplanen til nemnda; «*Med fagbrev ligger verden åpen*», og som er blitt eit slagord. I det ligg det fleire dimensjonar. Næringslivet treng fagkompetanse - ungdom og vaksne får nytta evnene sine og realisert måla sine med ei solid grunnutdanning som plattform.

Mine hypotesar om suksessfaktorar innanfor det symbolske / kulturelle perspektivet er:

- *Yrkesopplæringsnemnda har hatt suksess fordi ein har hatt ein stabil og sterk kultur i nemnda og i administrasjonen.*
- *Yrkesopplæringsnemnda har lukkast fordi ein har vidareført ein kultur der fagarbeidaren har status og har sett kvalitet i høgsetet.*

3.5 Oppsummering teori

I dette kapittelet har eg sett på det teoretiske grunnlaget for oppgåva. Med utgangspunkt i tre ulike fortolkningsrammer eller perspektiv; det strukturelle, det politiske og det symbolske, har eg utarbeida eit sett med hypotesar om suksessfaktorar som kan forklare kvifor yrkesopplæringsnemnda i Rogaland er blant dei fremste i landet. Hypotesane dannar grunnlag for intervju og den seinare analysen.

Hypotesar
Det strukturelle perspektivet
<ul style="list-style-type: none">• Rogaland har hatt ei hensiktsmessig organisering og arbeidsfordeling i forhold til oppgåvene ein skal løysa.• Rogaland har hatt evna å endre seg i takt med utviklinga.
Det politiske perspektivet
<ul style="list-style-type: none">• Rogaland har gjort yrkesopplæringsnemnda til eit viktig utval ved å gje nemnda makt og ved å nemne opp tunge aktørar som medlemmar.• Yrkesopplæringsnemnda har lukkast fordi dei har samla seg om saker det har vore einigheit om og gjennom det har dei klart å drive utviklinga framover.• Yrkesopplæringsnemnda har brukt nettverket sitt gjennom partane i arbeidslivet og politikken til å heve status og kvalitet i fag- og yrkesopplæringa i Rogaland.
Det symbolske perspektivet
<ul style="list-style-type: none">• Yrkesopplæringsnemnda har lukkast fordi ein har vidareført ein kultur der fagarbeidaren har status og har sett kvalitet i høgsetet.• Yrkesopplæringsnemnda har hatt suksess fordi ein har hatt ein stabil og sterk kultur i nemnda og i administrasjonen.

Figur 6: Oversikt hypotesar

4. Metode

Interessa mi for å gjennomføre denne undersøkinga var å få innsikt i kva som har gjort yrkesopplæringsnemnda i Rogaland til ein av dei leiande aktørane regionalt og nasjonalt, når det gjeld kvalitetsutvikling av fag- og yrkesopplæring. Eg vil i dette kapittelet gjere greie for det metodiske og vitskapelege perspektivet eg har støtta meg til i undersøkinga.

4.1 Val av metode

Metode kjem av det greske ordet *méthodos* «undersøkningsmåte» eller eigentleg « det å følgje ein viss veg mot eit mål» (Caprona, 2013, s. 947). I samfunnsvitskapeleg metodelære skil vi mellom kvalitativ og kvantitativ metode.

Kvantitativ metode består oftast av ei undersøking og ein har gjerne ei klar oppfatning av kva ein ynskjer å undersøke. Ved spørjeundersøkingar får ein data i form av tal i staden for ord som ved ei kvalitativ undersøking. Ved ei kvantitativ undersøking kan ein til dømes kartlegge eit fenomen eller få tal nok til å kunne generalisere utifrå ei gitt problemstilling (Jacobsen, 2015). Ved kvantitativ metode må ein ta stilling til korleis ein skal samle inn informasjon. Til dømes om ein skal gjennomføre ei spørjeundersøking pr. brev, e-post eller telefon. Vi må velje ut informantar og analysere funna samtidig som vi må gjere avvegingar på undersøkinga sin validitet og vurdere haldbarheita i konklusjonane (Jacobsen, 2015).

Ved kvalitativ metode er intervju ein vanleg framgangsmåte. Gjennom intervju av personar kan ein gå i djupna av eit fenomen, og ein kan til dømes endre eller utdjupe noko ein finn ut undervegs i intervjuet. Intervju kan på den måten gi oss svar og utdjupingar vi ikkje visste om i utgangspunktet. (Jacobsen, 2015). Kvalitativ metode kan forutan intervju bestå av gruppeintervju, observasjonar eller innsamling av primær eller sekundærdata (Jacobsen, 2015, s.65). Eit kvalitativt opplegg har som regel til hensikt å få fram korleis menneske tolkar og forstår ein situasjon (Jacobsen 2005, s. 133).

I denne oppgåva ynskjer eg å bruke kvalitativ metode ved å bruke intervju, fordi eg ynskjer å gå i djupna på eit fenomen.

4.2 Forskingsdesign

Med utgangspunkt i yrkesopplæringsnemnda i Rogaland som fenomen har denne studien ein casestudie som overordna forskingsdesign. Det engelske låneordet «case» kjem av latinsk «casus», som tyder tilfelle. (Caprona, 2013, s. 929). Ein kan studere ein enkeltcase eller samanlikne fleire casar. Mi studie er ein enkel casestudie. Ved å bruke enkeltcase, går ein djupt inn i situasjonen og slike studiar er godt eigna til utvikle ny forståing. (Jacobsen, 2015, s. 99). Dette er eit aktuelt undersøkingsopplegg dersom problemstillinga er uklar, ein ynskjer å forstå eller forbetre ein spesiell organisasjon, gruppe eller situasjon. (Jacobsen, 2015, s. 123).

I oppgåva har eg valt ein deduktiv design. ”frå teori til empiri”. Med utgangspunkt i kjente teoriar freistar eg å finne spor eller forklaringar på problemstillinga.

Intervju er ein kvalitativ metode for å samle inn data i eit forskingsprosjekt. Intervjuobjekta vert kalla informantar. Intervjuet kan være strukturert med standardiserte spørsmål, eller ustrukturert ved at det føregår ein uformell samtale utan at spørsmåla er bestemte på førehand. Eit tredje alternativ er semi-strukturerte intervju, der intervjuaren har ei liste med tema og spørsmål som ein går gjennom utan ei bestemt rekkefølge. Intervjua har meir form som ein samtale enn intervju og hensikta er å sikre at vi dekker alle tema vi ynskjer å få svar på, og at svara skal vere handterbare i ei analyse i etterkant. Ved å bruke intervju er det lett å følgje opp med tilleggsspørsmål (Jacobsen, 2015).

I denne undersøkinga vart semi-strukturerte intervju nytta. Eg utarbeida ein intervjuguide som var sett opp i ei spesiell rekkefølge for å sikre at vi kjem inn på hovudspørsmåla eg ville belyse. I mitt prosjekt var eg opptatt av at spørsmåla skulle dekke dei tre teoretiske perspektiva eg ynskte å sjå problemstillinga frå. Spørsmåla var opne, noko som la til rette for utfyllande svar. Intervjuet er kvalitativt så lenge informantane kan svare med eigne ord. Ved å strukturere spørsmåla på førehand vil vi kunne bevege oss bort frå den kvalitative metoden sitt ideal, men det som faktisk skjer er at hovudspørsmåla vert sett i fokus og vi kan ha stor grad av openheit likevel. Det er ein plan over kva samtalen skal innehalde. Utan struktur kan data verte så komplekse at det vert vanskeleg/umogeleg å analysere data.

4.3 Framgangsmåte

Intervjua er gjort med 5 informantar med ulik tilknytning til yrkesopplæringsnemnda i Rogaland. Potensielle informantar vart kontakta med førespurnad om å delta i undersøkinga. Her møtte eg stor velvilje. Vi gjekk gjennom formål/hensikt med intervjuet, forventa tidsramme og andre praktiske avklaringar. Tid og stad vart avtala med informantane etter kva som passa for den enkelte.

Eit metodisk problem som eg måtte ta stilling til, er nærleik eller distanse. Idealet understrekar at det bør vera eit skilje mellom forskar og det fenomen som skal undersøkjast. Alle former for undersøkingar medfører ein eller annan form for kontakt mellom forskar og det fenomen som vert undersøkt. Forskaren vil alltid ha ein effekt på undersøkinga.

Eg kjenner enkelte av informantane frå før. Dette kan påverke informasjonen, både positivt og negativt. Ein treng mindre tid til «oppvarming» i innleiinga, og ein kan få gode og utfyllande svar.

Eg planla å ta opp alle intervjua på mobiltelefon. Notatskrivinga kunne dermed tonast ned, eg kunne oppretthalda ein naturleg kontakt i samtalen og lettare kome med oppfølgingsspørsmål. Informantane kunne bli referert korrekt og eg kunne få med ordrette sitat. Ei ulempe kan vera å finna fram i opptaka. Dette planla eg å løyse med å transkribere alt for vidare analyse.

4.3.1 Intervjua

Intervjua vart utført i møte med den enkelte informant, bortsett frå eit som vart gjort via telefon. Tidsramma var 30 – 45 min. Alle intervjua vart tatt opp via mobiltelefon. Informantane vart opplyst om formålet med oppgåva og at deira opptak ville bli handsama konfidensielt. Eg hadde på førehand utarbeida ein intervjuguide (vedlegg 8.1) som eg brukte som utgangspunkt, men kom med oppfølgingsspørsmål der det fall naturleg. Hovudspørsmåla var knytt til dei hypotesane eg hadde og som var utleda frå dei teoretiske perspektiva eg har brukt som utgangspunkt i denne oppgåva. Sjølv om det var ein viss struktur i spørsmåla bar dei likevel preg av å vere samtalebaserte mellom intervjuar og den som vart intervjuet. Informantane fekk reflektere og snakke fritt rundt spørsmåla som vart stilt. Det vart ikkje tatt notater som gjaldt kroppsspråk og liknande under intervjua. Intervjua vart gjennomførte på ulike stader, alt etter kva som passa best for informanten. Dette gjorde at lydbiletet av samtalen kunne variere noko. Alle intervjuopptaka vart i ettertid transkriberte i si heilheit og deretter å bli analyserte.

4.3.2 Analysen

Kvalitative analysar tek utgangspunkt i ord og frie uttrykksformer og sidan data er samla inn ved intervju vil dette vera tilfelle for mi analyse. Analysen av dei empiriska data tar utgangspunkt i dei transkriberte intervju.

Hensikta med analysen er å finna mønstre eller samanhengar i datamaterialet. Analysen kan vera frustrerende, fordi ein er usikker på korleis ein skal gripe an stoffet. Utfordringa ligg i å finne fram til det som «betyr noko» i høve til problemstillingane.

For å kunne analysere materialet er alle intervju blitt plasserte i ei datamatrise. Ettersom intervju var semi-strukturerte var og dei transkriberte dokumenta prega av denne strukturen. Det var difor mogleg å plassere kvar enkelt informant horisontalt i datamatrisa og spørsmåla vertikalt. Ein kan skilje dei ulike informantane, samstundes som ein kan samanlikne dei.

Datamatrisa under illustrerer korleis dette er gjort.

	I1	I2	I3	Konklusjon hypotese
H 1				
H 2				
H 3				
H 4				
H 5				
H 6				

* H 1 = Hypotese 1, osv.

* I 1 = Informant 1, osv.

Figur 7: Datamatrise

4.4 Styrke og svakheit ved undersøkingsopplegget

Det er fleire fordelar knytt til kvalitative data.

I kvalitativ tilnærming legg ein i stor grad vekt på å møte informantane på deira premisser. Dette opnar i stor grad for nærleik mellom intervjuar og informant. Målet er å få informanten til å formidle synspunkta sine gjennom egne ord. Kvalitative data er opne og vil då ofte bli nyanserte gjennom den enkelte informantens sine tolkingar. Informanten gir si individuelle og

unike forståing av eit forhold. Ei kvalitativ tilnærming er også fleksibel, og sjølv om ein har ei problemstilling på førehand, kan denne endrast ettersom ein får vite meir. Vi kan og analysere data etter kvart som dei kjem inn. (Jacobsen, 2015, s.129 - 130).

Den kvalitative metoden er ressurskrevjande i den forstand at det er tidkrevjande å intervju informantane og i etterkant transkribere og systematisere datamaterialet. Eg har intervju 5 personar med tilknytning til yrkesopplæringsnemnda. I val av informantar la eg vekt på å plukke ut informantar eg meinte kunne gi meg relevant informasjon. I tillegg skaffa meg informasjon om yrkesopplæringsnemnda gjennom tilgjengeleg lovverk, politisk og administrativ informasjon.

Det vil alltid kunne reisas kritikk mot det utvalet som vert gjort, spesielt når det er så lite og det er ein kvalitativ studie. Ein kan stille spørsmål om utvalet av informantar er representativ nok og om informantane er representative for andre enn seg sjølv. Ved få informantar vil enkeltinformantar kunne påverke mykje. Ved ei kvalitativ tilnærming vil ein alltid møte denne type generaliseringsproblem (Jacobsen, 2015, s.131). I mi undersøking var informantane i ofte samstemte.

Brukar ein intervju i undersøkinga vert desse gjort anonyme og kan dermed ikkje etterprøvast.

4.5 Ethiske betraktningar

Rogaland fylkeskommune er min arbeidsgivar, og eg arbeider tett med det fagområdet som er yrkesopplæringsnemnda sitt ansvarsområde. Dette kan ha påverka meg og min innfallsvinkel, og ein kan alltid stille spørsmål om eg greier å vere nøytral nok. Faren er at mine egne synspunkt og oppfatningar kan skine vel sterkt gjennom. Dette kan kome til uttrykk både i førebuingane, i intervjusituasjonen og i analysen av intervju i etterkant. Som arbeidstakar i Rogaland fylkeskommune kjenner eg nokre av informantane frå før. Det kan ha påverka både meg og dei.

Samstundes har eg god kjennskap til fagområdet fag- og yrkesopplæring, noko eg meiner er ein fordel. Fag- og yrkesopplæring er eit komplekst fagområde og i intervju var vi innom eit relativt stort spekter i spørsmåla. Hadde eg kunna lite om dette temaet hadde eg ikkje kunna fanga opp og forstått innhaldet i svara informantane gav på same måte. Eg ser ikkje bort ifrå at informantane kan ha utdjupa svara meir enn det dei elles ville gjort fordi dei visste at eg

hadde innsikt i det dei snakka om. Dette kan og ha gjort at vi rakk over meir på same tida av di dei slapp å forklare meg innhaldet i svara.

Ved eit nært forhold til tema er det alltid ein viss fare for at utforming av spørsmål og tolking bli farga av eigne synspunkt. Dette vil kunne medføre at ein ikkje greier å vere objektiv nok, ein kan gå seg litt fast og grave seg ned i detaljar, fordi ein kan sjå det meir komplisert enn det er. Fordeler er at ein betre kan forstå og stille presise spørsmål samt det å kunne foreta betre analysar. Forsking peikar på at nærleik til det som skal undersøkast er ei føresetnad for å kunne forstå fenomenet.

Konfidensialiteten i forskinga har i seg at ein ikkje offentleggjer personlege data som kan avsløra intervjupersonen sin identitet. Eg har i oppgåva lagt vekt på å bruke sitat som ikkje direkte kan sporast tilbake til enkeltpersonar. Dette gjer eg blant anna ved å konsekvent bruke ordet informant og ikkje knytte dette opp til kva posisjon vedkomande har hatt.

I undersøkinga har eg hatt fokus på at eg etter beste evne, skal gi eit så korrekt bilete som mogleg av dei funna eg har gjort. Men det vil sjølvsagt vere mi tolking av det innsamla materialet med dei svakheiter som ligg i det. Eg er og oppteken av at informantane er blitt referert korrekt i dei sitata som er brukt. Her har eg berre gjort nokre små språklege justeringar for lette lesbarheita, men som ikkje endrar innhaldet. I det ligg det og å styre klar talemåtar med spesielle ord og uttrykk som kan avsløre informantane. Med respekt for informantane mine har eg gått inn i samtalanane med den hensikt å hente ut ny kunnskap for oss begge. Informantane mine viste meg stor tillit og var rause med å dele synspunkta sine med meg, også når det gjaldt å gi meg lov til å vidareformidle det som var viktig for å hente ut ny kunnskap. Hovudtrekka i samtalanane var nok refleksjonar dei fleste av dei kunne tatt fram i andre samanhengar. Difor var det viktig for meg å ha eit kritisk fokus i dette arbeidet for å sikre at det ikkje kan verta uheldig for dei som personar. Konsekvensane av ein intervjustudie må vurderast med omsyn til mogeleg skade som kan påførast intervjupersonane. Som forskar må eg tenkje gjennom om konsekvensane for personen sjølv og den større gruppa ein representerer.

5. Funn frå undersøkinga

I dette kapittelet vil eg presentere dei funna eg har gjort i intervjuundersøkinga. Intervjua vart gjennomført hausten 2016 . Presentasjonen blir gjort gjennom å belyse hovudproblemstillinga i oppgåva gjennom ein kvalitativ analyse av intervjua med informantane.

Innleiingsvis i oppgåva vart hovudproblemstillinga presentert slik:

Kva faktorar kan forklare at yrkesopplæringsnemnda i Rogaland er ein av dei leiande aktørane regionalt og nasjonalt når det gjeld kvalitetsutvikling av fag- og yrkesopplæring.

Med bakgrunn i teori valde eg å sjå på problemstillinga gjennom tre ulike perspektiv: eit strukturelt perspektiv, eit politisk perspektiv og eit symbolsk perspektiv. Eg utarbeida hypotesar om suksessfaktorar til kvart perspektiv og funna eg har gjort vert presentert med utgangspunkt i dei ulike perspektiva. Gjennom framstillinga av dei empiriske data vil det bli nytta sitat frå intervjua.

Før vi gjekk i gong med sjølve intervjua gjekk eg inn på kva betraktningar informantane gjorde seg om det samfunnsoppdraget yrkesopplæringsnemnda har. Eg ynskte å vite meir om kva tilnærming dei hadde til dette. Alle gav utrykk for at dei rekna arbeidet som skjer i nemnda som særskild viktig.

Informantane la vekt på at dersom næringslivet i Rogaland, no og i framtida skal være konkurransedyktig, krev det kompetanse. Yrkesopplæringsnemnda som organ kan bidra til det.

«... tar du vår egen region og strukturen i næringslivet og det at skal vi være konkurransedyktig så må vi ha fagfolk på plass, og ha et sterkt organ som virkelig kan få satt fokus på at det å ta en yrkesrettet utdanningsvei, det er også et gangbart yrkesløp ...»

Vidare var dei og opptekne av at då må vi ha utdanning på alle nivå.

«... det viktigste av alt av det fylkeskommunen holder på med, det er jo tilbudet til ungdommene våre. Det er todelt, det er det som er det rent «skolske», (...), de som skal studere videre og bringe landet videre gjennom høyere utdanning. Også er det de

som skal sørve et arbeids- og næringsliv i vår region for å holde arbeids- og næringslivet i drift, det som vi har i dag på fagarbeider nivå.»

Fleire av informantane drog fram at næringslivet måtte vere med å bidra til dette.

«... det var jo underforstått at næringslivet skulle ta et opplæringsansvar, et totalansvar. Og det var jo i henhold til ILO- konvensjoner og litt av hvert, at fagopplæring det skulle skje i nært samarbeid med partene.»

Ein annan informant peika på at partane spelar ei viktig rolle:

«... det er trepartssamarbeidet som jo er fundamentalt i fag- og yrkesopplæringen i vårt land, som også for så vidt er annerledes hos oss enn det er i selv i de andre nordiske landene fordi at partssamarbeidet er så sterkt. Altså myndighetsdelen og arbeidsgiver og arbeidstaker.»

Fleire av informantane bekrefta det i sine utsegn.

«Jeg oppfatter det samfunnsoppdraget som et av de viktigste samfunnsoppdragene vi har som parter. Det gjelder både arbeidsgiver og arbeidstaker siden, altså partene i nemnda. Det er den eneste plassen (...) i dette fylket der vi har en direkte påvirkning inn mot utdanningssystemet som skal ta vare på næringslivet sine interesser.»

Informantane mine ser på yrkesopplæringsnemnda som eit viktig organ i eit samfunnsperspektiv. Det er eit av få møtepunkt der næringslivet gjennom partane møter opplæringssystemet og der dei kan vere med å legge føringar for framtidig kompetanse i regionen.

Eg opplevde at informantane var samstemte i dei tema som vart tatt opp i intervjuet, men dei kunne ordlegge seg ulikt, og det var ulike nyansar i kva poeng dei la vekt på.

5.1 Det strukturelle perspektivet

Det første perspektivet problemstillinga blir belyst utifrå er det strukturelle. Her hadde eg utarbeida to hypotesar om suksessfaktorar:

- *Rogaland har hatt ei hensiktsmessig organisering og arbeidsfordeling i forhold til oppgåvene ein skal løysa.*
- *Rogaland har hatt evna å endre seg i takt med utviklinga.*

5.1.1 Organisering og arbeidsfordeling

Den fyrste av dei to hypotesane er som følger:

Rogaland har hatt ei hensiktsmessig organisering og arbeidsfordeling i forhold til oppgåvene ein skal løysa.

Her er det to dimensjonar som spelar ei rolle; organisering av nemnda sjølv og administrasjonen.

Når det gjaldt samansetning av nemnda var det ein felles oppfatning at det var bra med ei lita og effektiv nemnd.

«... det er lett å si at den sittende nemnden beskytter seg selv, men det en har beskyttet har vært at den organiseringen med liten nemnd med en begrensa, altså både liten i antall hoder, 2 politikere, lærlingerepresentant og 2 av fra hver organisasjon, vi har unngått at vi har en del diskusjoner om ting som jeg hører andre har som dreier seg om alt annet enn lærlingenes beste og fagopplæringens ve og vel. Og det synes, og derfor er jeg veldig glad for at vi har en liten og en effektiv nemnd med de to store hovedsammenslutningene, (...). Det er ikke NHO og LO som sitter der, men det er de to store arbeidsgiver, arbeidstaker som snakker på vegne av ...»

Det har vore ynskje frå fleire organisasjonar om å vere medlem i nemnda. Det vart peika på at det ligg ein fare for å miste noko av den handlekrafta ein har i dag ved å ha ei «handterlig» nemnd. Ein av informantane drog fram at dersom fleire frå organisasjonane skulle inn, måtte talet på folkevalde aukast tilsvarande.

«Og så er det sånn at hvis vi skal utvide nemnda, så må vi utvide nemnda og med politikere. Vi kan ikke bare ha to politikere, tre politikere også skal vi ha syv fra hver av partene. Da blir altså politikerne overkjørte fullstendig. Det blir så fort en mastodont og derfor har jeg vært veldig klar på at vi må ha en nemnd som ikke er for stor, og slik som den er nå synes jeg den er passelig ...»

Same informant la og til:

«Også er jeg redd for at hvis vi slipper inn for mange organisasjoner så må vi slippe inn andre organisasjoner, og da vokser nemnda og blir et ... kan bli et supperåd, fordi at en har for mange som er med og skal hevde sine interesser»

Ein annan informant la vekt på at i Rogaland er det er hovudtariffpartane, LO og NHO som sit i nemnda.

«... vær klar over at det unike i Rogaland, det er at man har hele veien, helt siden 1980 så har vi helt tydelig definert hovedtariff partene som å være LO og NHO, mens i en del andre fylker så har man valgt å si at det er andre parter også. Altså det er YS og det er KS og det er lærerorganisasjon, altså man har valgt å definere andre parter inn i det partsbegrepet, mens i Rogaland så har vi helt konsekvent sagt at det er kun 2 hoved-tariff parter. Det er de hoved-tariff partene vi forholder oss til, det er LO og NHO – punktum!»

Det vart og lagt til:

«... det er fordi at vi har hatt den strukturen som vi har hatt og at det har vært begrenset volum på yrkesopplæringsnemnda og at vi har valgt det så tydelig å si at dette dreier seg om LO og NHO og fylkeskommunen.»

Når det gjeld administrasjonen er informantane opptatt av at ein har ein administrasjon som har innsikt i det å jobbe mot bedrifter, og at det krev ein annan kompetanse enn å jobbe mot skule. Ein av informantane har uttrykt dette slik:

«... jeg tror det er viktig at du har noen som har unik kunnskap om hvordan det er å jobbe i forhold til en bedrift. Å jobbe i forhold til en bedrift er ikke det samme som å jobbe i forhold til en skole.»

Ein av dei andre informantane støttar dette.

«... det ene må du jobbe enormt «skolsk» med, og det andre må du jobbe enormt annerledes med og da må du være ute og du må massere kommuner og du må massere foreldre, (...), det er en helt annen måte å jobbe på ...»

Ein av informantane la vekt på å ha ein reindyrka fagopplæringsavdeling og ein tydelig fagopplæringsssjef.

«...vi sloss sentralt for at alle fylkene skulle ha en definert seksjon i fylkeskommunen som var synlig og som rapporterte høyst mulig, altså at en fagopplæringsssjef skulle være synlig og skulle være en fagopplæringsssjef, der det satt folk med kompetanse på fagopplæring, og ikke sånn venstrehånds arbeid.»

Ein annan av informantane kunne ynskje seg tettare samarbeid med andre avdelingar i fylkeskommunen t.d. næringsavdelinga.

«... det er jo veldig sektorisert, synes jeg. Jeg kunne kanskje tenkt at det var flere som kunne litt om hverandre sine arbeidsområder og jeg synes det er et enormt kunstig skille mellom spesielt fagopplæring og næringsavdelingen. Jeg kunne godt tenkt meg at det var mye tettere koblet sammen.»

Andre igjen la vekt på at arbeidet i nemnda måtte skje i nært samspel med administrasjonen.

«... det var jo samspill imellom Y-nemnda og administrasjonen. Klare oppgavefordelinger på hva nemnda skulle gjøre og hva administrasjonen skulle foreta seg ...»

Og at dette samarbeidet var gjensidig mellom nemnda og administrasjonen.

«Vi er avhengige av at vi fra arbeidslivet gir signaler inn til administrasjonen og at administrasjonen henvender seg til nemndsmedlemmene. Det være seg i et arbeidsutvalg, et uoffisielt arbeidsutvalg eller de som er de ledende representantene for partene, og da snakker jeg om partene som både NHO, LO og politikerne, altså alle tre kategoriene. At administrasjonen og melder tilbake og henter signaler ifra nemndsmedlemmene.»

5.1.2 Utvikling i takt med tida

Den andre av hypotesane er som følger:

Rogaland har hatt evna å endre seg i takt med utviklinga.

Eg oppfattar at informantane ser på yrkesopplæringsnemnda som ein pådrivar. Ein av informantane seier dette slik:

«Og du kan si det at det er jo den delen der, det både Y-nemnda og tilhørende administrasjon så muligheten, det å være på ballen.»

Ein annan informant opplyser at yrkesopplæringsnemnda har vore opptekne av å løyse utfordringane etter kvart som dei har kome på bordet;

«... så tror jeg ikke at vi har konsentrert oss om hvor mye tullball det lager med reformer, vi har heller bare gått på og så har vi løst de utfordringene som har kommet. Og det er det gode samarbeidet imellom de i den trekanten, det er det som har gjort det mulig.»

Ein annan er oppteken av å tilpasse nasjonale føringar til Rogaland;

«... det jeg tror er det viktigste vi har gjort, det er å tilpasse ting til oss, så kan de, Oslo og de, de gjør vedtakene og så ordner vi det sånn at vi ligger innforbi vedtakene, men vi tilpasser det til vårt system og til våre behov. Og det har også gjort at næringslivet har stilt opp fordi at en ser at en spiller på lag ...»

Andre igjen framhevar at det som er best for Rogaland har vore fokuset.

«Så vet en at det en gjør er i tråd med de ønskene en har i dette fylket. Vi har aldri gått i stim med, eller for å si det sånn; vi har aldri rushet endringene på bekostning av resultatet. Vi har tatt endringene og så har vi tilpasset de til Rogaland og det er noe av det som har vært det unike.»

5.1.3 Oppsummering av det strukturelle perspektivet

Den første hypotesen var:

Rogaland har hatt ei hensiktsmessig organisering og arbeidsfordeling i forhold til oppgåvene ein skal løysa.

Funna i undersøkinga understrekar kor viktig det er at dette er eit samarbeid mellom tre partar; fylkeskommunen, arbeidsgivarsida og arbeidstakarsida. Fylkeskommunen gjennom folkevalde og administrasjon, og dei to siste gjennom hovudtariffpartane LO og NHO. Fleire av informantane slo fast viktigheita av at ein i Rogaland har definert partane i arbeidslivet som hovudtariffpartane; LO og NHO.

Vidare tyder funna på at storleiken på nemnda spelar ei rolle. Hovudvekta av informantane mine var samstemte på dette. Inntrykket mitt var at det var skepsis til å opne opp på dette fordi ein ikkje ønska eit «uhandterleg» utval. Ein har gode erfaringar slik samansetninga er no, ei samansetning ein har «alltid» har hatt. Ved å bringe inn andre ligg det og ein fare i at fokus kan bli annleis. Ei lita og effektiv nemnd gir handlekraft både i møta og ikkje minst mellom møta. På dette punktet må ein seie at Rogaland har hatt ei hensiktsmessig organisering av yrkesopplæringsnemnda. Ifølge Bolmann & Deal er hensikta i det strukturelle perspektivet å skape organisasjonar som fungerer og som til ei kvar tid er mest mogeleg effektive i høve til dei oppgåvene som skal løysast.

Når det gjeld organisering av administrasjonen seier ikkje funna så mykje. Informantane var opptekne av eit godt samspel mellom nemnda og administrasjonen, men lite opptekne av korleis sjølve administrasjonen er organisert, med unntak av at dei ynskjer ein administrasjon med kompetanse på å arbeide med og mot bedrifter. Dei meiner og at ein eigen fagopplæringsjef gir dette fagfeltet større tyngde og vert meir synleg. Rogaland har hatt ein reindyrka fagopplæringsseksjon med kompetanse på arbeidslivet. Sjølv etter omorganiseringa som vart gjort i fylkeskommunen i 2012 fortsette fagopplæringsseksjonen tilnærma slik den var før omorganiseringa. Ein kan likevel ikkje sjå bort frå at fylkeskommunen kunne organisert seg på andre måtar og samstundes ivaretatt kompetansen i høve til å jobbe mot arbeidslivet. Informantane kom med få synspunkt på korleis fagopplæringsseksjonen internt var organisert. På det punktet gir ikkje denne undersøkinga noko svar. Det vart heller ikkje problematisert i særleg grad under intervju.

Den andre hypotesen var:

Rogaland har hatt evna å endre seg i takt med utviklinga.

Her dreg informantane fram at både nemnda sjølv og administrasjonen har vore på ballen. Om det ikkje vert sagt direkte, ligg det under at storleiken og samansetninga på nemnda har spela ei rolle på dette punktet og. At volumet på nemnda har gjort at ein har kunne «hive seg rundt» og vore på sakene etter kvart dei har kome på bordet. Nemnda er aktiv i høve til å be om saker. At nemnda har tatt ei pådrivarroller kjem til syne gjennom strategiplanar som nemnda har utarbeidd, og som er forankra i fylkestinget.

Konklusjonen er at det strukturelle perspektivet til ei viss grad kan forklare kvifor yrkesopplæringsnemnda er ein av dei leiande aktørane regionalt og nasjonalt når det gjeld kvalitetsutvikling av fag- og yrkesopplæringsnemnda.

5.2 Det politiske perspektivet

Det andre perspektivet eg ynskjer å belyse problemstillinga utifrå, er det politiske. Her hadde eg utarbeida tre hypotesar om suksessfaktorar:

- *Rogaland har gjort yrkesopplæringsnemnda til eit viktig utval ved å gje nemnda makt og ved å nemne opp tunge aktørar som medlemmar.*
- *Yrkesopplæringsnemnda har lukkast fordi dei har samla seg om saker det har vore einigheit om og gjennom det har dei klart å drive utviklinga framover.*
- *Yrkesopplæringsnemnda har brukt nettverket sitt gjennom partane i arbeidslivet og politikken til å heve status og kvalitet i fag- og yrkesopplæringa i Rogaland.*

5.2.1 Makt og aktørar

Den fyrste av dei tre hypotesane er som følger:

Rogaland har gjort yrkesopplæringsnemnda til eit viktig utval ved å gje nemnda makt og ved å nemne opp tunge aktørar som medlemmar.

Etter ei endring i lovverket i 2007 gjekk yrkesopplæringsnemnda frå å vera eit partsamansett «forvaltningsorgan» til å vera eit partsamansett rådgivande organ. Etter ein periode med «ny status» for nemnda, fatta fylkestinget i Rogaland i 2009 vedtak om å tilbakeføre bortimot alle fullmakter nemnda hadde før lovendringa. Initiativet til forslaget kom politisk. Vedtaket i fylkestinget opplevde informantane som avgjerande for å oppretthalde statusen nemnda hadde hatt.

«Hvis ikke den delegeringen hadde blitt foretatt så hadde vi hatt en yrkesopplæringsnemnd uten potens, uten vilje og uten innflytelse.»

Ein annan informant seier dette slik:

«Det vedtaket som fylkestinget gjorde, manifesterte det vi trodde; nemlig at vi var viktige.»

Eit resultat av vedtaket vart at tunge aktørar fortsette å engasjere seg. Dette gjaldt spesielt partane i arbeidslivet.

«Vi ønsker at vi skal ha en nemnd hvor det skal være attraktivt å sitte for partene og da må de ha innflytelse. Så selv om de tingene vi sånn sett har beslutningsmyndighet på kanskje ikke er de største i verden, så har det mer en symbolverdi enn noe annet. For det viser at fylkestinget i Rogaland gjør det vi tror er riktig, og vi ønsker en nemnd med pondus, det var det fylkestinget sa den gangen.»

Frå lovendringa tredde i kraft og fram til vedtaket i fylkestinget vart gjort, vart det eit vakuum. I følge informantane er dette den einaste perioden etter at yrkesopplæringsnemnda vart oppretta at partane vurderte om dette var noko dei skulle bruke tid på.

«Men det som skjedde i Rogaland var jo at vi opplevde på de 2 første møtene i det nye regimet, gidder vi bruke tid på dette her, det er ingen som hører på oss likevel. Jeg husker vi satt ute på (...) og bare strødde sand på alle forslag til vedtak, fordi at engasjementet var ikke så veldig stort. Og da sa vi, nå må vi gjøre noe. Og det vi gjorde, vi gjorde vedtak der vi foreslo, sendte til fylkesrådmannen, at vi fikk delegert tilbake alle de oppgavene vi hadde hatt før, nesten alle. Og det gikk enstemmig igjennom i fylkestinget»

Same informant legg til:

«... ingen andre nemnder i landet fikk beslutningsmyndighet slik som vi gjorde i Rogaland. Det forteller meg litt om seriøsiteten og tanken og at politikerne så at det var nødvendig å ha denne nemnda i takt og hadde full tillit til vedtakene som ble gjort.»

Ein annan seier dette slik:

«... vi har fått utviklet y-nemnda til å bli et utrolig viktig forum, og det fikk vi manifestert da, når vi sa at vi har ikke tid til å bruke på dette hvis det ikke er viktigere. Og da svarte det politiske miljøet - ja men dere er viktige, så da får dere tilbake igjen.»

Fleire stadfestar dette:

«... for en videreføring i forhold til den lovgivningen vi fikk, der yrkesopplæringsnemnda ble på sett og vis redusert til rådgivende organ, så vil jeg si at hvis ikke fylkestinget hadde gjort det vedtaket, så er jeg redd for at et så tydelig partssamarbeid som vi har hatt i vårt fylke nok ville falt noe i grus fordi at ingen av de som verken LO eller NHO i vårt fylke var så voldsomt interessert i å toppe laget. For det er jo noe av cluet her.»

Det vart og sagt slik:

«Hvis jeg vil understreke viktigheten igjen av vedtaket i fylkestinget, jeg vil understreke viktigheten av en liten, effektiv nemnd som sitter tett på, med masse tillit. De to tingene der, og med næringsliv og etter hvert det offentlige som etterspør lærlinger så er ... det er sånn den suksessen har kommet.»

Fleire informantar dreg fram viktigeita av at dei ulike partane stiller med tunge aktørar og ein informant dreg fram at det har vore markante personar.

«Og da kan du si at det har vært entreprenører som har bygd opp store foretak som har kommet inn i nemnda som partsrepresentanter. De har spilt på så godt lag med LO siden, for mye har det vært LO sekretæren som har satt i nemnda. Og den konstellasjonen med sterke NHO representanter og LO sekretæren i spiss, det har bare gjort ... Det har vært en veldig god miks, det har det.»

Informantane drog og fram at det ikkje berre var partane som stilte med sitt beste lag, men at og politikarane gjorde det.

«... det er jo noe av det som har vært det flotte i Rogaland, det har vært sentrale politikere, det har vært tunge politikere, så kan de ha forskjellige posisjoner til

forskjellig tid, men det har vært viktig at det har vært tunge utdanningspolitikere, det må ha vært politikere som ønsker å prioritere det der og som ikke bare går inn i yrkesopplæringsnemnda for å ha en posisjon, men at de går inn i yrkesopplæringsnemnda fordi at de ønsker å jobbe for fag- og yrkesopplæringen, og sånn har det vært hele veien. Forutsetningen for at det skal kunne gå godt det er at det blir sånn framover også.»

Spesielt i dei siste periodane har dette vore tydelig. Førre perioden vart yrkesopplæringsnemnda leia av fylkesordførar og inneverande periode av fylkesvaraordførar.

«... vi opplever det som at det er posisjonslederen og opposisjonslederen som sitter i nemnda for politikerne ...»

Vidare la informantane også betydning i at nemnda har ein tradisjon på å ha ein av dei folkevalde som leiar i nemnda.

«... jeg tror at det er kjempe viktig at det er en politiker som sitter som leder fordi at det forplikter i vedtaket fra nemnda så forplikter det den politikeren til å ta dette med seg videre inn i det politiske systemet, som tross alt er de som skal bestemme til slutt, hvert fall i det store bildet for å si det sånn.»

Dette vart bekrefta slik at ein annan informant:

«Det har hatt veldig mye å si fordi at for det første så løfter det jo statusen for å være politiker i nemnda fordi at en ble leder i nemnda, men det forplikter politikerne på en helt annen måte enn, til å engasjere seg, også i mellom møtene.»

Fleire drog fram at når leiaren av yrkesopplæringsnemnda er folkevald, forpliktar det inn mot det politiske miljøet.

«Det har betydd enormt mye, for det betyr at du får en politisk forankring i det øyeblikket ting har blitt vedtatt i nemnda så har nemnda en betydning i det politiske system, fordi at de personene som har satt i nemnda har hatt en sentral stilling i sine partier og nemnda har hatt en verdi i fylkeskommunen, så jeg tror at det kan godt være at en hadde fått til det samme hvis en ikke hadde hatt lederne, men det er klart at hvis du har lederne så påvirker det mye mer.»

Ein av informantane såg på denne faktoren som viktig for å heve statusen og gjere utvalet viktig.

«Jeg tror at det har hevet statusen både til arbeidet i nemnda og til fagopplæringen. Fordi vi så når fylkestinget skulle konstituere seg, så var det forlydende om at det var mange som ønsket å bli leder av Y-nemnda, ...»

Ein av informantane opplevde at utvalet vart sett på som viktig og eit utval som vart lytta til.

«Ja, det blir sett på som et viktig utvalg og det blir sett på som et utvalg som gjør enormt mye og som blir lyttet til. Det er klart at når vi har fattet et vedtak så blir det videreført. Det skal veldig mye til at y-nemnda sitt vedtak blir stemt ned av et fylkesting for eksempel. Jeg tror ikke jeg har opplevd det så fryktelig mye.»

Ein annan informant opplevde politkarane sitt innslag slik:

«Men det jeg selv opplevde med politisk innslag gjorde egentlig ingenting fordi de var så på bølgelengde med partene. Det ble om du vil, kanskje en styrke fordi at nå hadde du ren linje og inn i det politiske miljøet.»

5.2.2 Det indre liv i yrkesopplæringsnemnda

Den andre av dei tre hypotesane er som følger:

Yrkesopplæringsnemnda har lukkast fordi dei har samla seg om saker det har vore einigheit om og gjennom det har dei klart å drive utviklinga framover.

Alle informantane la stor vekt på at det indre liv skuldast at ein sto fram som eit samla utval. I det indre livet til nemnda er skiljelinene mellom dei ulike partane viska ut og fokuset er det som er best for fag- og yrkesopplæringa i Rogaland. Dette har vore grunnhaldninga heilt frå starten.

«... i nemnda så har vi ikke hvilken politikk som er best, vi har hva er best for fagutdanning - det er mantraet vårt.»

Eller sagt på ein annan måte:

«Og da kan du si at nemnda hadde hvert fall i hele min tid, en flott sammensetning av egentlig idealister, men som alle dro i en retning og som hadde et varmt hjerte for yrkesrettet utdanning ...»

Ein informant peika på at slik hadde det vore lenge.

«... helt faktisk talt ifra 1980 når en fikk innføring av loven så det som har vært unikt i vårt fylke, det er at det har vært en veldig respekt mellom administrasjonen, politisk ledelse i fylket og partene i arbeidslivet. En har vært ordentlige i forhold til hverandre. Partene har akseptert at det er politikerne som gjør det endelige vedtaket og sånn, som må stå for de vedtakene som vi gjør for utviklingen av videregående opplæring og myndighetene altså, politikerne har hatt veldig respekt for partssamarbeidet og det å holde seg på sporet sammen med partene ...»

Intervjua vitna om at det var ein stor og gjensidig respekt mellom partane, både mellom partane i arbeidslivet, mellom politikarane innbyrdes og mellom partane og politikarane.

«Dette at partsbegrepet i nemnda ble mer eller mindre utvisket. LO og NHO opptrådde ikke som parter, men jeg opplevde hvert fall at vi var stort sett faglig enige om alle prioriteringer og dette at nemnda totalt sett var sammensatt slik som vi var med en leder som var politiker og gjerne satt sentralt i det politiske apparatet, fylkesordføreren var jo leder av y-nemnda i en periode. Det tror jeg har vært en styrke i den forstand at en har bevart det faglige fokus, det har aldri vært en kamparena for å si det sånn.»

Informantane peika på at yrkesopplæringsnemnda er eit organ der det politiske fokuset ikkje står i fremst.

«... men når en da fikk den representasjonen som en gjorde i yrkesopplæringsnemnda så har en jo hele veien fått folk som altså har hatt veldig stor respekt for partene og ikke har hatt noe voldsomt behov for å makere den politiske strukturen og diskutere politikk i yrkesopplæringsnemnda. En har holdt seg til den diskusjonen en skulle ha, nemlig å drive en god fag- og yrkesopplæring.»

Det vart og sagt på denne måten:

«... du kan si at det gikk aldri politikk i sakene og det kan jo også være en av forklaringene på hvor iherdig de også kjempet for at nemnda skulle ha den selvstendige rollen som det opprinnelig jo var tiltenkt når det ble gjort fylkeskommunalt.»

Informantane var opptatt av at dei skulle stå samla som nemnd, og at ueinigheiter var tatt internt i nemnda.

«I y-nemnda er det viktig at vi har en konsensusstenking. Ikke fordi at alle skal være enige, men vi må være enige når vi går ut av møtene. Og så må vi være enige om de lange linjene og da nytter det lite å begynne med arbeidstid og lønnspolitikk inn i nemnda.»

Fokuset har vore dei gode løysingane for fag- og yrkesopplæringa.

«Det handler rett og slett å se at det som er vår jobb, det er å gjøre fag- og yrkesopplæringen i Rogaland best mulig. Det er vårt mål, og da er det uvedkommende om at det gode forslaget til å gjøre det bedre, kommer fra den ene eller den andre eller den tredje. For vi diskuterer oss frem til en enighet - så er vi enige uansett.»

Dette gjeld både i og mellom møta.

«Sånn som vi har organisert det i Rogaland så er det viktig at det er et veldig bra samarbeid, at det er en samarbeidsvilje og at vi snakker. Og er samsnakket igjennom prosessene og i mellom de offisielle og offentlige nemndsmøtene.»

5.2.3 Nettverk

Den siste av dei tre hypotesane er som følger:

Yrkesopplæringsnemnda har brukt nettverket sitt gjennom partane i arbeidslivet og politikken til å heve status og kvalitet i fag- og yrkesopplæringa i Rogaland.

I intervjuet kom vi ikkje inn på så mykje som gjekk direkte på nettverk. Det er likevel eit nettverk som blir dratt fram av informantane, og det er nemleg samarbeidet med

opplæringskontora. I Rogaland er bortimot 80 % av lærlingane organisert gjennom eit opplæringskontor, dei fleste bransjekontor.(Rogaland fylkeskommune, 2016)

«Jeg tror jo at mye av suksessen er kontakten med opplæringskontorene, at alle har samme agenda, det at vi treffes rundt bordet, det at vi utfordrer, at vi griller hverandre, at vi sier rett ting så det er, vi pakker ikke ting inn. Vi jatter ikke ned, vi har utviklet en god tradisjon.»

Ein annan informant seier det slik:

«Også må jeg jo legge til et forhold som går på litt nyere tid. Opplæringskontorene har jo vært utrolig viktige i dette byggearbeidet, å bygge opp kompetansen mot bedriften, den kompetansen de spør etter, og den fleksibiliteten som ligger der. Det tror jeg har vært en starter rett og slett.»

Informantane ser på opplæringskontora som lagspelarar på vegne av bransjane sine.

«Ja, i stor grad så tror jeg det fordi at yrkesopplæringsnemnda har hatt veldig stor respekt for hva bransjene melder tilbake og jeg tror at det grepet en gjorde tidlig på 90- tallet når en begynte å være veldig bevisst på å intensivere opplæringskontor, det var et veldig viktig, strategisk grep som en begynte på da. Fordi en så at volumene kunne bli så store at det ville vært vanskelig å håndtere det sånn i forhold til den enkelte bedrift, det ville bli et veldig tungt arbeid for fylkesadministrasjonen å gjøre det. Det er jo klart, det arbeidet med å intensivere etablering av opplæringskontor, det arbeidet hadde en jo ikke kunne satt i gang hvis ikke yrkesopplæringsnemnda hadde vært enige i det.»

5.2.4 Oppsummering av det politiske perspektivet

Den første hypotesen var :

Rogaland har gjort yrkesopplæringsnemnda til eit viktig utval ved å gje nemnda makt og ved å nemne opp tunge aktørar som medlemmar.

Funna i undersøkinga tyder sterkt på det. Informantane var tydelige på kva vedtaket i fylkestinget, som gjekk på å tilbakeføre fullmakter, gjorde med statusen til yrkesopplæringsnemnda. Kanskje ikkje akkurat direkte i høve til kva saker ein handsama,

men i stor grad i høve til kva tyngde og pondus nemnda fekk. Det vart framleis viktig for alle partar å toppe laget og det heng direkte saman med vedtaket. På dette punktet skil nemnda i Rogaland seg ut frå tilsvarende nemnder i andre fylke. Så langt eg kjenner til har ikkje andre fylke gjort liknande vedtak. Korleis stoda hadde vore om ikkje vedtaket hadde blitt gjort vert berre spekulasjon, men signala frå partane var at dei for alvor vurderte å nedprioritere arbeidet i nemnda. Då er det rimeleg å tru at ein ikkje hadde hatt den same driven som ein no har hatt.

Eit anna funn ein må tillegga vekt, er at yrkesopplæringsnemnda i Rogaland vel å ha ein av dei folkevalde som leiar. Informantane var og samstemte på den forpliktinga det gir inn i det politiske miljøet, og med det - makt til nemnda.

Den andre hypotesen var :

Yrkesopplæringsnemnda har lukkast fordi dei har samla seg om saker det har vore einigheit om og gjennom det har dei klart å drive utviklinga framover.

Her viser funna eit klart ja. Alle informantane la stor vekt på dette og peika på eit unikt samarbeid internt i nemnda. Når yrkesopplæringsnemnda møtest er det fag- og yrkesopplæringa i Rogaland som er i fokus. I praksis opererer dei som eit upolitisk organ, eller fagorgan om ein vil. På førehand hadde eg ei formeining om at det var stor grad av einigheit i nemnda, men at dei var så bevisste på dette som det kom fram av intervjuet, hadde eg ikkje sett for meg. Eg hadde meir sett for meg at dei hadde fokus på saker det var einigheit om og at dei styrde klar andre saker. Men her er det ei tydelig felles målsetting. Dei ulike partane har stor respekt for kvarandre og kvarandre sine roller. I andre samanhengar er dette folk som står på barrikadane for sine saker og synspunkt. Sjølv om nemnda står fram som ei sterk eining, peika informantane på at eit samarbeid ofte er skjørt og at ein difor ikkje må ta det for gitt, men er noko som ein må verne om.

Om det politiske perspektivet seier Bolmann & Deal at vinnarane vert dei som får gjennomslag for synspunkta sine og vil vere dei som har makt. Når det gjeld yrkesopplæringsnemnda oppstår makta ved at ein står samla som nemnd og gjennom det får gjennomslag for visjonane og synspunkta sine.

Den tredje hypotesen var:

Yrkesopplæringsnemnda har brukt nettverket sitt gjennom partane i arbeidslivet og politikken til å heve status og kvalitet i fag- og yrkesopplæringa i Rogaland.

På dette punktet er det ikkje funna så tydelige. Årsaka til det kan vere at nettverket er ivaretatt gjennom samansetninga av nemnda og måten ein jobbar på. Yrkesopplæringsnemnda opererer upolitisk, men når vedtak er gjort, tek medlemmane det med seg ut i kvar sine nettverk. Det er bl.a. blitt peika på at med delegering av myndigheit til nemnda og ein folkevald som leiar, forpliktar det inn i det politiske nettverket. På same måte er det blitt trekt fram at LO og NHO representerer alle på arbeidsgivar- og arbeidstakarsida i eit større perspektiv. Opplæringskontora vart dratt fram som eit viktig del av nettverket til nemnda. Nemndsmedlemmane representerer nemnda i ulike styringsgrupper og andre arbeidsgrupper. Ei anna forklaring kan vere at eg ikkje har greidd å fange dette opp gjennom spørsmålsstillinga.

Konklusjonen er at det politiske perspektivet i stor grad kan forklare kvifor yrkesopplæringsnemnda er ein av dei leiande aktørane regionalt og nasjonalt når det gjeld kvalitetsutvikling av fag- og yrkesopplæringsnemnda.

5.3 Det symbolske perspektivet

Det tredje og siste perspektivet eg ynskjer å belyse problemstillinga utifrå, er det symbolske. Her hadde eg utarbeida to hypotesar om suksessfaktorar.

- *Yrkesopplæringsnemnda har hatt suksess fordi ein har hatt ein stabil og sterk kultur i nemnda og i administrasjonen.*
- *Yrkesopplæringsnemnda har lukkast fordi ein har vidareført ein kultur der fagarbeidaren har status og har sett kvalitet i høgsetet.*

5.3.1 Kulturen i yrkesopplæringsnemnda

Den første av hypotesane er som følger:

Yrkesopplæringsnemnda har hatt suksess fordi ein har hatt ein stabil og sterk kultur i nemnda og i administrasjonen.

Yrkesopplæringsnemnda i Rogaland har vore prega av stabilitet. Dei valde representantane har sete lenge i verva sine. Den same stabiliteten har vore i administrasjonen. Ein av informantane sa dette slik;

«Det har jo Rogaland på en måte alltid vært preget av at partene har vært stabile, vi har ikke hatt mye folk inn og ut fra partene sin side, administrasjonen har vært stabil og det politiske har vært stabilt.»

Ein annan av informantane peika på at dette har vore viktig.

«... og det tror jeg og har vært viktig, at du får en kontinuitet som gjør at du slipper å begynne på 0 hver gang. Der som det er noen som bærer kontinuiteten med seg da, at du viderefører en del diskusjoner så du slipper å begynne på bunn av igjen.»

Når det gjaldt kulturen i nemnda var informantane ikkje så tydelige i svara i høve til kor stor betydning dette hadde.

«... når det gjelder kultur så tror jeg at vi er nok så jamstilte med næringslivet, det tror jeg. Så kulturelt så er vi på plass i nemnda. Fordi ... men da snakker vi altså om de store offentlige fagene også snakker vi om industrifagene. (...) Og så er det sånn at de som sitter i nemnda nå, de ser verdien av og servicefag og andre, altså de sideliggende fagene som egentlig må tjene de som skaper verdiene, og dermed og bidra til verdiskapningen. Ja, jeg tror jeg skal si det sånn.»

Ein informant har vektlagt samspelet mellom nemnda og administrasjonen.

«jeg vil si at nemnda hadde jo aldri fungert hvis vi ikke hadde hatt en administrasjon som var så på, og da tenker jeg på fagopplæringsseksjonen»

Dei uformelle møtepunkta vart og dratt fram av ein informant.

«Informasjon skjer i alle de møtepunktene vi har med hverandre, enten det er i gangen, i kantinen eller når vi treffes tilfeldig. Så har kanskje administrasjonen fanget opp et eller annet også hører vi «hm, dette var jo ikke sånn vi ville ha det, nei dette må

vi lage en sak av» Eller du snakker om noe selv også, dette må jeg finne ut av og så tar du en telefon eller går oppom og så - hallo, kan vi ha en liten prat ...»

Ein informant trakk fram samspelet med næringslivet.

«Ja, jeg opplever jo det for vi har jo hatt mye diskusjoner spesielt de siste årene, nå har jo det vært vanskelige tider og mye diskusjoner på hvordan ligger det an og hva er snakkisen der ute og hvordan oppfører bedriftene seg og hvilken dialog har de hatt ...»

Det vart og lagt vekt på at yrkesopplæringsnemnda vart oppfatta som stabile.

«... det er bare en ting å si om det, det er helt unikt det samarbeidet og det er det som har gjort at Rogaland har blitt så bra, og jeg tror at bedriftene som er lærebedrifter, de føler at det er så godt samarbeid at de kan stole på det, det er forutsigbart.»

Dette vart også sagt slik:

«Altså en ting er at det har vært stabilitet, forutsigbarhet i strukturene på styringsiden altså på den politiske siden, smitter over på at en altså velger å dimensjonere og det har han gjort lenge»

5.3.2 Status til fagarbeidaren

Den andre av hypotesane er som følger:

Yrkesopplæringsnemnda har lukkast fordi ein har vidareført ein kultur der fagarbeidaren har status og har sett kvalitet i høgsetet.

Informantane var einige om at fagarbeidaren har høg status i Rogaland.

«Det er en gjengs oppfatning i Rogaland at fagarbeiderne henger tungt, det er uansett hvilken bransje du snakker med eller om ... så henger det å være utdannet fagarbeider, det henger tungt. Og det er nok et resultat av at både bedriftene i Rogaland, altså industrien eller arbeidslivet i Rogaland og vi har vært flinke å snakke det opp. De har en sånn felles identitet på det på et vis. I Rogaland så er det viktig, det er ikke noe A og B lag, vi har (...) et skikkelig lag altså.»

Kvifor det var slik var det ulike tankar om.

«Sikkert mye fordi at det ikke har vært et veldig sånn høyt utdanningsmessig Rogaland. Vi har hatt en sånn gårdskultur, folk skal overta gårdene også har de jobber ved siden av. Hvis vi tar jærentreprenørene, mange av de som jobber i anleggsbransjen, kjører gravemaskiner eller jobber for andre, skal overta gården hjemme og det å kunne håndverksarbeid har vært viktig for da er du bedre rustet til å ta over gården.»

Fleire var innom det at bondearven står sterkt i Rogaland og at det er noko med lynne og folkeslaget.

«Bonden går ut og jobber han og så vi har jo nesten ikke heltidsbønner nå lenger. De er ute i industrien, de er ute i entreprenørbransjen, de er ute ... sånn at og den bondske tanken, det ligger til bunn altså, beklager, men sånn er det ... Vi er bønder hele Vestlandet.»

... og at dette strekker seg lengre ut enn berre Rogaland.

«Alle i Rogaland er ... nei vi er vestlendinger, vi vet at for å dele så må vi skape, og vi vet hvem som skaper. Det er hendene som skaper.»

Ein informant var inne på at nivået på lønningane kunne spele inn.

«Det tror jeg har litt sammenheng med lønn. Etter oljen kom, så var det mange fagarbeidere som kunne ta ut en vanvittig lønn, og mange av disse gikk langt forbi foreldrene som hadde mye høyere utdanning enn de med fagbrev, og at det har hatt en viss smitteeffekt tror jeg nok. Men samtidig så har en arbeidet systematisk med å prøve å heve statusen. Det går på lønn og det går på å løfte anseelsen ...

Ein annan informant var inne på kva type industri vi har.

«Også har vi hatt arbeidsplasser, store tunge industriarbeidsplasser som har krevd å ha hatt etablerte systemer.»

Andre trakk fram at det er kultur for kompetanse.

«Så det har og Rogaland vært med og utvikle en tradisjon for at kompetanse betyr noe og det har jo vært en måte å løfte arbeidsgrupper på - så jeg er veldig glad for at jeg bor i en del av landet hvor den type erfaring blir verdsatt.»

At det er mange som i si tid starta med eit fagbrev som no sit i leiande stillingar og posisjonar vart og peika på.

«De som leder er også ofte fagutdannet, de har jobbet seg opp ifra et fagbrev til å bli både direktører og konserndirektører og hva det måtte være ... og finansministere ...»

5.3.3 Oppsummering av det symbolske perspektivet

Den første hypotesen var:

Yrkesopplæringsnemnda har hatt suksess fordi ein har hatt ein stabil og sterk kultur i nemnda og i administrasjonen.

At det har vore stabilitet i nemnda er det ingen tvil om. Dette vitnar informantane om og kan stadfestast i protokollane til fylkeskommunen. Ei medverkande årsak til stabilitet er at yrkesopplæringsnemnda, i motsetning til dei fleste andre politiske utval, ikkje får utskifting på same måte. Partane i arbeidslivet utgjør ein vesentleg del av nemnda og dei sit der i kraft av stillingane sine. Stabilitet gir etter mitt syn grunnlag for å kunne bygge ein sterk kultur.

Kulturen i administrasjonen seier ikkje undersøkinga så mykje om, men administrasjonen set ut i livet vedtaka frå yrkesopplæringsnemnda og informantane vitnar om eit tett samspel. Når det gjeld stabilitet har ein hatt stor grad av dette i administrasjonen og gjennom mange tilsette med lang fartstid.

Den andre hypotesen var:

Yrkesopplæringsnemnda har lukkast fordi ein har vidareført ein kultur der fagarbeidaren har status og har sett kvalitet i høgsetet.

Det er full einigheit om at fagarbeidaren har høg status i Rogaland. Kvifor det er slik er derimot litt uklart. Informantane er få og nemner fleire grunnar til at fagarbeidaren har slik

status. Difor er det vanskeleg å peike på *éi* årsak. Det er nærliggande å tru at ein slik status har fleire årsaker og at det av den grunn ikkje gir noko eintydig bilde. Men at yrkesopplæringsnemnda bygger på den statusen fagarbeidaren har og brukar det i sitt arbeid må ein kunne seie.

Konklusjonen er at det symbolske perspektivet til ei viss grad kan forklare kvifor yrkesopplæringsnemnda er ein av dei leiande aktørane regionalt og nasjonalt når det gjeld kvalitetsutvikling av fag- og yrkesopplæringsnemnda.

5.3.4 Oppsummering av funn

For å forstå ein organisasjon eller eit fenomen kan ein sjå det frå ulike synsvinklar og forklare det utifrå ulike fortolkingsrammer eller perspektiv. Eg har sett på yrkesopplæringsnemnda i Rogaland med utgangspunkt i tre ulike perspektiv; det strukturelle, det politiske og det symbolske. For kvar av desse perspektiva hadde eg utarbeida eit sett med hypotesar om suksessfaktorar som kan forklare kvifor yrkesopplæringsnemnda i Rogaland er blant dei fremste i landet. Dette danna grunnlaget for intervjuet og analysen. Ved å gå gjennom og systematisere svara frå informantane mine, har eg kome fram til følgande funn:

Hypoteser	Konklusjon hypoteser
Det strukturelle perspektivet	
Rogaland har hatt ei hensiktsmessig organisering og arbeidsfordeling i forhold til oppgåvene ein skal løysa.	Delvis
Rogaland har hatt evna å endre seg i takt med utviklinga.	Ja
Det politiske perspektivet	
Rogaland har gjort yrkesopplæringsnemnda til eit viktig utval ved å gje nemnda makt og ved å nemne opp tunge aktørar som medlemmar.	Ja
Yrkesopplæringsnemnda har lukkast fordi ein har samla seg om saker det har vore einigheit om og gjennom det har ein klart å drive utviklinga framover.	Ja
Yrkesopplæringsnemnda har brukt nettverket sitt gjennom partane i arbeidslivet og politikken til å heve status og kvalitet i fag- og yrkesopplæringa i Rogaland.	Delvis
Det symbolske perspektivet	
Yrkesopplæringsnemnda har lukkast fordi ein har vidareført ein kultur der fagarbeidaren har status og har sett kvalitet i høgsetet.	Ja
Yrkesopplæringsnemnda har hatt suksess fordi ein har hatt ein stabil og sterk kultur i nemnda og i administrasjonen.	Delvis

Figur 8: Oppsummering hypotesar

Med utgangspunkt i intervju og analyse vil eg trekke fram fem punkt som eg ser på som mine hovudfunn.

Der første eg vil trekke fram er samspelet mellom dei ulike partane som skjer i det indre liv i yrkesopplæringsnemnda, både i og utanfor møta. Dette er eit utval som skjeldan har voteringar. Medlemmene diskuterer seg fram til ei einigheit der fokuset heile tida er « *det som er det beste for fagopplæringa i Rogaland* ». Dette drog alle informantane fram. Eit sampel basert på tillit, der partipolitiske skiljeliner er viska bort og der partane i arbeidslivet ikkje står mot kvarandre.

Vidare la alle vekt på betydninga av at fylkestinget i Rogaland tilbakeførde makt og mynde til yrkesopplæringsnemnda etter at det vart gjort endring i lovverket. Dette gav yrkesopplæringsnemnda tyngde og pondus som gjorde det interessant for alle partar å framleis prioritere yrkesopplæringsnemnda høgt og bruke sine fremste folk der.

Så vil eg trekke fram betydninga av å ha ei lita og effektiv nemnd. Informantane var samstemte og la stor vekt på dette. Dette gir handlekraft og ein kan lett hive seg rundt, vere på sakene og ikkje bli «baktung». Nemnda jobbar ikkje berre i møta, men har ein fortløpande dialog om aktuelle saker som skal på dagsorden.

Det neste funnet eg vil dra fram er betydninga av å ha ein leiar av yrkesopplæringsnemnda som kjem frå det politiske miljøet og dei forplikingane det gir. Dette er med å gi tyngde og makt til nemnda.

Det siste eg vil trekke fram er kulturen i Rogaland som har lagt grunnlag for at fagarbeidaren har fått ein høg status. Alle informantane var einige om at fagarbeidaren står sterkt i Rogaland. Fag- og yrkesopplæring står sterkt, sterkare enn eg trudde.

6. Oppsummering og konklusjon

I dette siste kapittelet vil eg summere opp, konkludere og peike litt på vegen vidare.

6.1 Hovudfunn

Hovudproblemstillinga mi var:

Kva faktorar kan forklare at yrkesopplæringsnemnda i Rogaland er ein av dei leiande aktørane regionalt og nasjonalt når det gjeld kvalitetsutvikling av fag- og yrkesopplæring.

Dette er ei avgrensa undersøking med 5 informantar. Likevel meiner eg at eg på nokre område har gjort klare funn og tendensar. På andre område er svara ikkje så tydelige.

Hovudfunna mine vil eg beskrive slik:

- Eit unikt samspel internt i yrkesopplæringsnemnda basert på tillit. Partipolitiske skiljeliner er viska bort, partane i arbeidslivet står ikkje mot kvarandre og ein står samla om eit felles mål; «*det som er best for fagopplæringa i Rogaland*».
- Delegering av fullmakter frå fylkestinget til yrkesopplæringsnemnda utover det som opplæringslova legg opp til.
- Ei lita og effektiv nemnd som er handterlig og er raskt på ballen.
- Leiaren av yrkesopplæringsnemnda er folkevald.
- Fagarbeidaren står sterkt i Rogaland

Eg har sett på yrkesopplæringsnemnda i Rogaland frå tre ulike perspektiv; det strukturelle, det politiske og det symbolske. Bolmann & Deal seier at om ein tolkar organisasjonen utifrå fleire perspektiv vil ein lettare forstå prosessar i organisasjonen og få eit breiare vurderingsgrunnlag. Analysen eg har gjort har vist at ein må dra vekslar på alle perspektiva. Overgangane mellom perspektiva er flytande og dei tre perspektiva supplerer kvarandre.

Eg har langt på veg fått bekrefte dei hypotesane eg hadde på førehand. Men kanskje ikkje på den måten eg hadde trudd. Før studien byrja hadde eg ei oppfatning av at ein kunne forklare suksessen til yrkesopplæringsnemnda utifrå eit politisk perspektiv, og at dette var det viktigaste perspektivet. Dette hadde fyrst og fremst bakgrunn i politiske vedtak om delegering av fullmakt og politisk leiing av nemnda. Men på førehand såg eg ikkje det tette samspelet

mellom dei ulike partane i nemnda, den respekten dei har for kvarandre, kor bevisste dei er på dette og korleis det igjen gjer dei sterke. For å illustrere det tette bandet vert partane i arbeidslivet i spøkefulle ordelag omtala som «halvpartane». To halvpartar som supplerer kvarandre. Nemnda er ikkje opptekne av makt for makta sin eigen del, men som eit verkemiddel. Vedtaket i fylkestinget vert eit verktøy til å gjennomføre det dei som nemnd trur på, og den politisk leiinga av nemnda vert døropnar inn i det politiske miljøet.

Når det gjeld det strukturelle perspektivet hadde eg ei oppfatning av at ein var hensiktsmessig organisert. Men eg hadde ikkje så klar oppfatning om dette perspektivet, som eg hadde om det politiske. Rett nok meinte eg at dei hadde ei evne til å endre seg i takt med utviklinga, men at dette hang saman med storleik og samansetning av nemnda slik det kom fram i undersøking, hadde eg ikkje formeining om. I etterkant kunne ein sett at undersøkinga kunne sagt meir om organiseringa til administrasjonen, fyrst og fremst fagopplæringsseksjonen, men dette vart i liten grad problematisert i intervjuet.

Det vanskeligaste perspektivet å få tak på er det symbolske. Eg fekk bekrefta at fagarbeidaren står sterkt. Om det skuldast at vi har ein sterk kultur yrkesopplæringsnemnda eller at nemnda står sterkt fordi fagarbeidaren har høg status kan ein filosofere over. Svara frå informantane gir ikkje eit eintydig svar.

Funna i oppgåva har gitt meg auka innsikt i yrkesopplæringsnemnda sitt virke og kvifor dei har fått eit så sterkt omdømme. Likevel sit eg att med ei undring. Er det noko meir? Informantane mine var genuint opptekne av samfunnsoppdraget og yrkesopplæringsnemnda si rolle som samfunnsbygger. Kvar kjem denne drivkrafta frå? Kvifor er den så sterk i Rogaland? Kva er det som får Rogaland til å gjere vedtak som mest ingen av dei andre fylka gjer?

Tanken har slått meg at dette har med kulturen å gjere. Ein kan fornemme eit felles sett med verdinormer skapt gjennom generasjonar, tufta på ei lang historie med hermetikkindustri, sjøfart, mekanisk industri, olje, fisk, landbruk og alt det som Rogaland står for. Slik eg ser det vert desse verdinormene skapte på nytt i yrkesopplæringsnemnda. Dette er noko som sit i ryggmargen og er årsaka til at medlemmane i nemnda, som representantar for denne kulturen, har det fokuset dei har ved å sette «*det som er det beste for fagopplæringa*» først. I det store bildet handlar dette om noko meir enn det som skjer i sjølve nemnda. Det handlar om kva samfunn vi vil ha i framtida, om vi skal ha eit arbeidsliv som skapar verdiar og er

konkurransedyktige. Det handlar rett og slett om at Rogaland skal vere ein del av Noreg der det er godt å bu. Då er god basisutdanning ein av berebjelkane.

6.2 Veggen vidare

Næringslivet i Rogaland står ved eit vegskilje. Nedgangstidene i oljesektoren påverkar dei fleste delane av arbeidslivet – direkte eller indirekte. Det er i slike tider ein vert testa på kor god ein er og om ein er omstillingsdyktig nok. Informantane mine var optimistiske med tanke på framtida.

«Utfordringene er å ha fagbrev som er relevante, det at vi klarer gjennom våre tungroddede systemer med læreplanskriving å greie å snu oss fort nok i forhold til en del av næringen som kommer til å, jeg tror at farten kommer til å bli satt opp i omstilling og på bedriftssiden.»

Ein annan sa det slik:

«Jeg er aldri pessimistisk. Nei, jeg tror vi har kommet dit hen at selv om jeg har nevnt at ting er skjøre, så har vi allikevel sett tverrpolitisk fra de som har sittet i nemnda, imellom partene så har vi sett viktigheten av den sektoren, og jeg tror vi har sett viktigheten av at det er et tillitsbasert system som tar hånd om de utfordringene som kommer.»

Andre støtta dette.

«Nei, jeg er egentlig optimist, fordi at du vil ikke kunne klare deg uten den delen, og vi så jo allerede på min tid at det var snakk om flerfaglighet, og det har ikke blitt mindre.»

Ein annan hadde tru på at det vil snu.

Ja, jeg er ikke redd, altså jeg er ikke pessimist fordi at det har svingt tidligere også, selv om kanskje bølgedalen ikke har vært så dramatisk som den har vært på en spesiell bransje nå som også får smitteeffekt og på en del andre, så tror jeg at dette kommer til å ta seg opp igjen.»

Tema for undersøkinga hadde utgangspunkt i mi eiga undring over kva det kunne skuldast at yrkesopplæringsnemnda i Rogaland har fått så sterkt omdømme. Oppgåva var kanskje meir

tidaktuell enn eg var klar over. Nasjonalt har SRY sett yrkesopplæringsnemnda si rolle og ansvar på dagsorden. Våren 2016 la ei arbeidsgruppe fram ein rapport som gir 15 anbefalingar som skal bidra til å utnytte yrkesopplæringsnemndene betre. Av desse anbefalingane har SRY vedtatt ei liste med prioriterte tiltak;

Sammensetning³. *Sammensetningen av yrkesopplæringsnemnda skal speile det nasjonale (parts)systemet for representasjon i Samarbeidsrådet for yrkesopplæringen (SRY). Hovedorganisasjonene inviteres inn i yrkesopplæringsnemnda. Departementet gir nærmere presisering av sammensetningen av Y-nemndene i opplæringsloven § 12-3.*

Mandatet. *Handlingsrommet som allerede ligger i lovverket (opplæringsloven § 12-4), må utnyttes langt bedre. Det kan departementet gjøre gjennom å tydeliggjøre mandatet nærmere gjennom forskrift etter opplæringsloven § 12-3. Fylkeskommunene kan også vurdere delegasjon av vedtakskompetanse etter kommuneloven § 39. Tydeliggjøring av mandatet bør føre til mer ensartet praksis på tvers av fylkeskommunene, for eksempel i dimensjoneringsarbeidet.*

Politisk representasjon. *Politisk representasjon har som mål å ta ansvar og følge opp saker i videre saksgang. Det må utarbeides en tydelig rolleavklaring med forventninger til politikerne, slik at oppnevningen sikrer dedikerte medlemmer som bruker sin påvirkningsmulighet*

Oppfølging. *Protokollene fra yrkesopplæringsnemnda må sikres oppfølging i videre saksgang og iverksetting. Vi foreslår at lederen av yrkesopplæringsnemnda møter fast der sakene behandles politisk. Slik kan både leder og politikere følge sakene og sikre yrkesopplæringsnemndas råd videre.*

Paritet. *Det er i dag en svært ulik sammensetning i nemndene. For å sikre lovmessig paritet av representanter fra arbeidslivets parter, så vel fra arbeidsgiversiden som fra arbeidstakersiden, er det behov for å definere og identifisere de ulike representantenes representasjon på en tydeligere måte.*

³ Merknad fra KS: KS mener at et godt og bredt samarbeid mellom fylkeskommunen og lokalt arbeidsliv bør ivaretas gjennom andre virkemidler enn lov- og forskriftsendringer på sammensetningen av yrkesopplæringsnemnda.

6.3 Med fagbrev ligg verda open

Det vil framleis komme besøk til Rogaland for å lære, og eg oppfattar yrkesopplæringsnemnda som meir enn villig til å dele sine tankar og visjonar med andre. SRY peikar på tiltak som er svært samanfallande med dei faktorane som denne undersøkinga viser er viktig i Rogaland. Men det er ikkje gitt at alt *kan* overførast, i alle fall ikkje over natta. Verdigrunnlaget som kulturen bygger på kan ikkje utan vidare overførast eller lærast, men med utgangspunkt i eigen kultur kan ein kome langt saman med ei forankring i leiinga både politisk, administrativt og hjå partane. Som ein av informantane mine seier det;

«... du må begynne med en nemnd som har mandat til fullmakt og du må begynne med en administrasjon som virkelig brenner og som vil.»

Ein sterk kultur kan vere ei drivkraft, men kan og vere til hinder for utvikling. Det er ikkje alltid ein ser nye og betre måtar å løyse oppgåver på. Gjennom nasjonale føringar kan det komme endringar som ikkje er i tråd med den tankegangen som ein har i Rogaland. Det peika informantane mine på som ei utfordring.

Rogaland er inne i ei omstillingstid. Pila i oljenæringa peikar nedover, noko som påverkar heile arbeidslivet direkte eller indirekte. Vi treng ei yrkesopplæringsnemnd som er framsynt og omstillingsdyktig i rolla som vaktbikkje for fag- og yrkesopplæringa meir enn nokon gong. Viktige oppgåver skal løysast i ei krevjande tid. Det er ikkje rom for å lene seg tilbake og kvile på laurbæra.

Ein må tilpasse seg behova for framtida. Når nye fag- og sveinebrev vert innført er det ofte nokon frå Rogaland som er blant dei første til å gå opp til fag- eller sveineprøve. Slik vil vi at det framleis skal vere. Eit godt døme er landets første fagprøve i portørfaget som vart avlagt på Stavanger universitetssjukehus sommaren 2016. Same sjukehus har landets første lærling i faget.

Strategiplanen til yrkesopplæringsnemnda; «*Med fagbrev ligger verden åpen*», har to dimensjonar i seg. Den eine går på enkeltmennesket ved at ungdom og vaksne får nytta evnene sine og realisert måla sine gjennom fag- og yrkesopplæring. Den andre dimensjonen går på samfunnet som til ei kvar tid må levere den fagkompetansen som næringslivet treng. For å klare å innfri dei to dimensjonane må ein stille spørsmålet; Vil yrkesopplæringsnemnda klare å stå samla som dei plar å gjere? Har eg tru på at det sterke kulturelle fellesskapet vert

ei positiv drivkraft som er i stand til å drive fram nytenking? Det kjenner eg meg trygg på at dei greier.

Kva erfaringar og tankar sit eg så att med til slutt ?

Eg har fått auka innsikt i prosessane i og rundt yrkesopplæringsnemnda. Funna eg har gjort har stadfesta det eg trudde på førehand, men har og overraska meg. Det gir meg tru på at det går an å gjere ein forskjell og at det ikkje berre handlar om tal, vedtak og lovverk. Det handlar og om verdiar, kultur og at det går an å samarbeide på tvers av skiljelinjer og ulikheiter om berre saka er viktig nok.

7. Litteraturliste

- Baldersheim & Rose (red.) (2012). *Det kommunale laboratorium* (2. utgave). Bergen: Fagbokforlaget.
- Bjørndal, I. (2005). *Videregående opplæring i 800 år – med hovedvekt på tiden etter 1950*. Halden: Forum bok.
- Bolman L.G., Deal T.E. (2014). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse* (5. utgave). Oslo: Gyldendal.
- Caprona, Y. D. (2013). *Norsk etymologisk ordbok*. Oslo: Kagge forlag
- Gjerustad, C., Waagene, E., Salvanes, K.V. (2015). *Spørsmål til Skole-Norge høsten 2014*. Rapport 3/2015. Oslo. NIFU. Henta her: <http://www.udir.no/globalassets/upload/forskning/2015/nifurapport2015-3-web-1.pdf>
- Hjerm. M., & Lindgren, S. (2011). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig analyse*. Oslo: Gyldendal akademisk. Oslo.
- Høringsnotat – rapport fra arbeidsgruppe (2006). *Forslag til endringer i opplæringslovens bestemmelser om fag- og yrkesopplæring. (Ellertsenutvalget)*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Henta her: https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kd/hdk/2006/0006/ddd/pdfv/280942-200601145_rapport.pdf
- Høst, H. (Red.) (2015). *Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen*. Sluttrapport. Rapport 14/2015. Oslo: NIFU.
- Høst, H. (Red.) (2008). *Fag- og yrkesopplæringen i Norge – noen sentrale utviklingstrekk*. Rapport 20/2008. Oslo: NIFU.
- ILO-konvensjon nr. 142 om yrkesrettledning og yrkesopplæring som ledd i utvikling av menneskelige ressurser, Henta her: <http://www.fn.no/ILO/Konvensjoner/Alle-ILO-konvensjoner/Konvensjon-nr.-142-om-yrkesrettledning-og-yrkesopplæring-som-ledd-i-utvikling-av-menneskelige-ressurser>

- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? – innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3.ed). Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Jacobsen, D.I. og Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer*. (4. utgave) Bergen: Fagbokforlaget
- Kobro, L.U. (2015). *Reisen til Rogalands framtid – sammenstilling og forslag til strategiske grep*. TF- notat nr. 6/2015. Bø i Telemark: Telemarksforskning.
- Kommuneloven (1992). *Lov om kommuner og fylkeskommuner*. Henta her:
<https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/1992-09-25-107>
- LO / NHO (2013). *Felles politikkdokument for fag- og yrkesopplæringen*. Henta her:
<https://www.lo.no/PageFiles/13678/Felles%20politikkdokument%20for%20fag-%20og%20yrkesoppl%C3%A6ringen%20-%20LO%20og%20NHO.pdf>
- Lov om fagopplæring i arbeidslivet (1980). Henta her:
<https://lovdata.no/pro/#document/NLO/lov/1980-05-23-13>
- Meld. St. 20 (2012-2013). (2013). *På rett vei - Kvalitet og mangfold i fellesskolen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2008: 18. *Fagopplæring for framtida (Karlsenutvalget)* Oslo: Departementenes servicesenter,
- Opplæringslova. (1998). *Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa*. Henta her:
<https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/1998-07-17-61?searchResultContext=1081>
- Ot.prp. nr. 41 (2006-2007). (2007). *Om lov om endringar i opplæringslova og friskolelova: Tilråding frå Kunnskapsdepartementet 30.mars 2007, godkjent i statsråd same dagen:(regjeringa Stoltenberg II)*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Rogaland fylkeskommune.(2016). *Yrkesopplæringsnemnda*. Henta her:
<http://www.rogfk.no/Politikk/Raad-og-utvalg/Yrkesopplaeringsnemnda>
- Rogaland fylkeskommune (2016). *Årsoversikt for fagopplæring 2015*. Sak Nr. 42/16 Yrkesopplæringsnemnda. Stavanger: Rogaland fylkeskommune

Rogaland fylkeskommune (2015). *Strategiplan for yrkesopplæringsnemnda i Rogaland 2016 – 2019*. Sak Nr. 105/15 Fylkestinget. Stavanger: Rogaland fylkeskommune

Rogaland fylkeskommune (2015). *Revidering av ansvar og myndighet i Rogaland fylkeskommune*. Sak Nr. 117/15 Fylkestinget. Stavanger: Rogaland fylkeskommune

Rogaland fylkeskommune. (2015). *Med fagbrev ligger verden åpen*, Strategiplan for yrkesopplæringsnemnda i Rogaland 2016 – 2019. Stavanger: Rogaland fylkeskommune

Rogaland fylkeskommune (2009). *Reglement for yrkesopplæringsnemnd og delegering av fullmakt i opplæringsloven kapittel 4 med forskrifter*. Sak Nr. 87/09 Fylkestinget. Stavanger: Rogaland fylkeskommune

Rogaland fylkeskommune (1980). *Lov om fagopplæring i arbeidslivet*. Sak. Nr. 102. Fylkestinget. Stavanger: Rogaland fylkeskommune

Ry Nielsen, JC (2004), *'Fra nærhet til distanse og tilbake igjen: Om å analysere sin egen organisasjon'*. in P Rebstad (ed.), *Dugnadsånd og forsvarsverker: Tverretattlig samarbeid i teori og praksis*. 2. edn, Universitetsforlaget, Oslo, pp. 234-252.

Samarbeidsrådet for yrkesopplæring (2016). *SRYs rapport om Yrkesopplæringsnemndas rolle og ansvar- Prioritering av tiltak, status og veien videre*, SRY-sak 08-03-2016. Henta her: <https://fagligerad.no/sry/>

Samarbeidsrådet for yrkesopplæring (2016). *Rapport fra SRYs arbeidsgruppe – Yrkesopplæringsnemndenes rolle*, SRY-sak 01-01-2016. Henta her: <https://fagligerad.no/sry/>

Samarbeidsrådet for yrkesopplæring (2016). *Yrkesopplæringsnemndas rolle og ansvar*, Rapport SRYs arbeidsgruppe for yrkesopplæringsnemnda. Oslo: Samarbeidsrådet for yrkesopplæring. Henta her: <http://www.ks.no/globalassets/vedlegg-til-hvert-fagomrader/utdanning-og-oppvekst/fag-og-yrkesopplaring/yon-rapport-120116.pdf>

Samarbeidsrådet for yrkesopplæring (2013). *Yrkesopplæringsnemndas rolle og ansvar*, SRY-sak 22.06.2014 Henta her: <https://fagligerad.no/sry/>

Samfunnskontrakt for flere læreplasser 2016 – 2020. Henta her:

https://www.regjeringen.no/contentassets/19ab875ae1a344fba3290d362c053112/samfunnskontrakt_flere_laereplasser2016_2020.pdf

Samfunnskontrakt for flere læreplasser. Henta her:

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/KD/Vedlegg/Vgo/Samfunnskontrakt_for_flere_laereplasser_2012_2015.pdf

Simonsen. S. O. (2016, 12.12.16). *Næringslivet i Rogaland*. Henta her:

<https://www.nho.no/Om-NHO/Regionforeninger/NHO-Rogaland/Naringslivet-i-Rogaland/>

Skoleporten. (2016). Alle fylkene, fag- og yrkesopplæring, lærlinger, alle eierformer, alle trinn, begge kjønn, alle utdanningsprogram. 1. oktober 2015. Henta her:

<https://skoleporten.udir.no/rapportvisning/fag-og-yrkesopplaering/fakta-om-opplaeringa/laerlingar/rogaland-fylke?enhetsid=11&vurderingsomrade=32&skoletype=6&utdanningstype=--&skoletypemenuid=2&underomrade=33&fordeling=2&sammenstilling=11&enhetsfilterid=d21e6b85-ce4b-455f-a9d0-920989348380>

Skoleporten. (2016). Nasjonalt, Fag- og yrkesopplæring, Nye lærlingar, Alle eierformer, Alle trinn, Begge kjønn, Alle utdanningsprogram. Henta her:

<https://skoleporten.udir.no/rapportvisning/fag-og-yrkesopplaering/fakta-om-opplaeringa/nye-laerlingar/nasjonalt?enhetsid=00&vurderingsomrade=32&skoletype=6&utdanningstype=--&skoletypemenuid=2&underomrade=47&sammenstilling=1&fordeling=-1>

Skoleporten. (2016). Nasjonalt, Fag- og yrkesopplæring, Nye lærlingar, Alle eierformer, Alle trinn, Begge kjønn, Alle utdanningsprogram. Henta her:

<https://skoleporten.udir.no/rapportvisning/fag-og-yrkesopplaering/fakta-om-opplaeringa/nye-laerlingar/rogaland-fylke?enhetsid=11&vurderingsomrade=32&underomrade=47&skoletype=6&skoletypemenuid=2&sammenstilling=1>

Statistisk sentralbyrå (2016). *Tabell: 06913: Folkemengde 1. januar* Henta frå

<https://www.ssb.no/statistikkbanken/selectvarval/saveselections.asp>

Stette, Ø. (Red). (2015) *Opplæringslova og forskrifter. Med forarbeid og kommentarer. 2015 - 2016*. Oslo: Pedlex Norsk Skoleinformasjon.

Sunnanå, S. (Red). (2014) *Skolehistorisk årbok for Rogaland 2014 – Tema: Reform 94*. Stavanger: Skolemuseumslaget i Rogaland.

Utdanningsdirektoratet (2011). *Kartlegging og vurdering av yrkesopplæringsnemndenes rolle i fylkeskommunenes arbeid med dimensjonering av utdanningstilbudet*. Oslo:

Utdanningsdirektoratet. Henta her:

http://www.udir.no/Upload/Rapporter/2011/4/Y_nemdrapport.pdf

Vigo. (2016, 14.12.16). Databaseprogram. Info her: <http://www.vigoiks.no/om-vigo-iks>

Wold. S. (2015, 14.12.16). Størst økning til bygg og anleggsteknikk. Henta her:

[http://www.rogfk.no/Aktuelt/Nyhetsarkiv-2015/Stoerst-oekning-til-bygg-og-anleggsteknikk/\(language\)/nor-NO](http://www.rogfk.no/Aktuelt/Nyhetsarkiv-2015/Stoerst-oekning-til-bygg-og-anleggsteknikk/(language)/nor-NO)

8. Vedlegg

8.1 Intervjuguide

Innleiing:

- *Takke for velvilje*
- *Formålet med intervjuet*
- *Tidsramme*
- *Opplegget for undersøkinga*
- *Opptak*
- *Intervjuguide som utgangspunkt, men mest mogleg open samtale*

1. Kva betraktningar gjer du deg om samfunnsoppdraget yrkesopplæringsnemnda har?
2. Kva tankar gjer du deg om organisering og arbeidsfordeling i forhold til oppgåvene som skal løysast?
3. Om du ser på utviklinga dei siste 35 åra, med vekst i næringsliv, reformer, endringar i tilbudsstrukturen og innføring av nye fag. Kva grep har Rogaland gjort for å endre seg i takt med utviklinga.
4. Kva betraktningar gjer du deg om samansetninga av yrkesopplæringsnemnda ?
T.d. storleik, representasjon, leiing og stabilitet.
5. Fylkestinget har delegert meir makt og mynde til yrkesopplæringsnemnda enn det opplæringslova legg opp til. Kva betydning meiner du at dette har hatt for kvaliteten i fag- og yrkesopplæringa i Rogaland ?
6. Kva menier du er den viktigaste årsaka til at Rogaland er i fremste rekkje når det gjeld kvalitetsutvikling av fag- og yrkesopplæring?
7. Kva kan forklara at fagarbeidaren har fått så høg status i Rogaland.
8. Kva samanheng ser du mellom kulturen i næringslivet i Rogaland og kulturen som yrkesopplæringsnemnda står for?
9. Er det noko du vil legge til som kan forklare at yrkesopplæringsnemnda i Rogaland er ein av dei leiande aktørane regionalt og nasjonalt når det gjeld kvalitetsutvikling av fag- og yrkesopplæringa?

8.2 Infobrev

Gjeld masteroppgåve i Master i leiing, Universitetet i Agder

Det føreståande forskingsprosjektet «*Med fagbrev ligg verda open – ein studie av yrkesopplæringsnemnda i Rogaland*» er ei masteroppgåve som er en del av studiet Master i leiing ved Universitetet i Agder.

Opplysningar om studien:

- Problemstillinga er å finne ut kva faktorar som kan forklare at yrkesopplæringsnemnda i Rogaland er ein av dei leiande aktørane regionalt og nasjonalt når det gjeld kvalitetsutvikling av fag- og yrkesopplæring.
- Data vil bli samla inn ved hjelp av dokumentanalyse og intervju.

Rutinane for bevaring av informasjon som eg får tilgang til ved å hente inn data til prosjektet, samt anonymisering og konfidensialitet, følger [NSDs](#) retningslinjer for personvern. Alle personopplysningar vil bli handsama konfidensielt, personsensitiv informasjon til *informantar og/eller organisasjonar* vil bli gjort anonyme i den endelige oppgåva.

All data innhenta i samband med prosjektet vert oppbevart på ein sikkert stad og vil bli sletta når prosjektet er slutt 31.12.16.

Informantar skal gi sitt samtykke til deltaking i prosjektet. Det er frivillig å delta i prosjektet, og informantar kan når som helst trekke sitt samtykke utan å nemne nokon årsak.

Eventuelle spørsmål som gjeld prosjektet kan rettast til rettleiarane mine:

Morten Øgaard – (*e-post*) og Linda Hye – (*e-post*)

Mvh

Jofrid Fludal

(*e-post*)

Mob: (*telefonnummer*)