



LINDESNES
KOMMUNE

Plan for lærlingeordningen i Lindesnes kommune

2023 - 2026



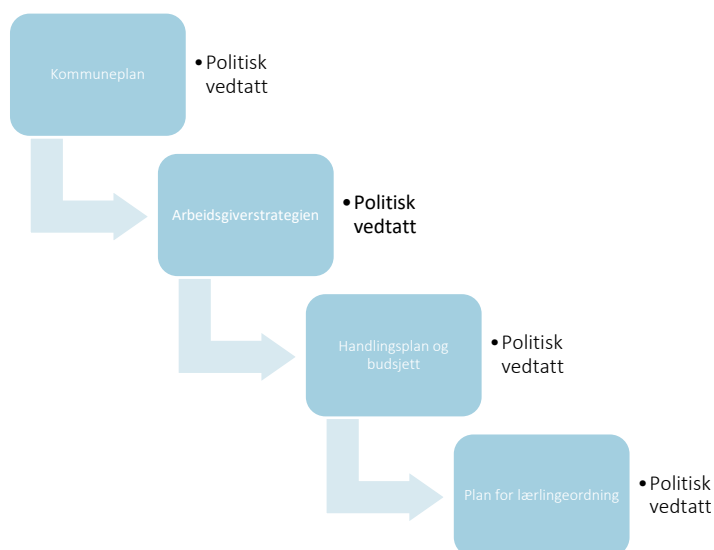
VEDTATT I KOMMUNESTYRET 01.12.22

Innholdsfortegnelse

Innledning	3
Læringeordningen.....	5
Økonomi	7
Mål.....	8
Handlingsplan	8
Forklaring av begreper/definisjoner	13

Innledning

Planen for lærlingeordningen i Lindesnes kommune har sitt utspring i andre kommunale styringsdokument, som kommuneplan og arbeidsgiverstrategi.



BEDRE SAMMEN er kommunens visjon, et overordnet mål, en forpliktelse og måten vi gjør ting på. I Lindesnes skal vi jobbe sammen, for å bli bedre sammen skal vi aktivt bruke verdiene våre som er samskapende, inkluderende, modige og stolte. Vi skal ta samfunnets ressurser i bruk for å løse utfordringer og se mulighetene som kommer. Våre tjenester skal være helhetlige med mennesket og miljøet i sentrum.

Kommuneplanen har 3 satsingsområder:

- 1) Bærekraftig og innovativ
- 2) Deltakelse og samfunnsengasjement
- 3) Trygghet og tilhørighet

En av strategiene under satsingsområde deltakelse og samfunnsengasjement er:

Alle som kan, deltar i yrkeslivet, og vi har økt andelen som er i lønnet arbeid. En strategi for å nå dette målet er: Vi øker antall lære plasser innen utdanninger hvor det er behov for arbeidskraft. Innenfor skap er et prioritert område for kommunen, og et lærlingeløp kan være starten på et lønnet arbeid for ungdom.

Kommuneplanens samfunnsdel beskriver langsiktige utfordringer og målsetninger for kommunen, og den gir føringer for alt annet planarbeid i kommunen. Arbeidsgiverstrategien må derfor ses i sammenheng med kommuneplanen, strategien skal bidra til at kommunen når målene for tjenesteleveranse og samfunnsutvikling. Med bakgrunn i de utfordringene kommunen har, trenger kommunen kompetente medarbeidere som er med å utvikle tjenestene i kommunen. Basert på dette er beholde og rekruttere valgt som et satsingsområde i arbeidsgiverstrategien. Det handler om rett kompetanse på rett sted, til rett tid.

HANDLINGSPLAN FOR ARBEIDSGIVERSTRATEGIEN

Satsingsområde, mål og oppdrag/tiltak operasjonaliseres i virksomhetsplanene

Satsingsområde	Mål	Oppdrag/tiltak	Når – ansvar
Rekruttere og beholde	Vi er en attraktiv arbeidsgiver	Vi ønsker å legge til rette for unge arbeidstakere og satser på å ta inn lærlinger/lærlingekandidater på ulike fagområder. Målet er 70 lærlinger/lærlingekandidater	Kontinuerlig. <u>Hovedansvar:</u> Hele organisasjonen. Koordineres av enheten organisasjon

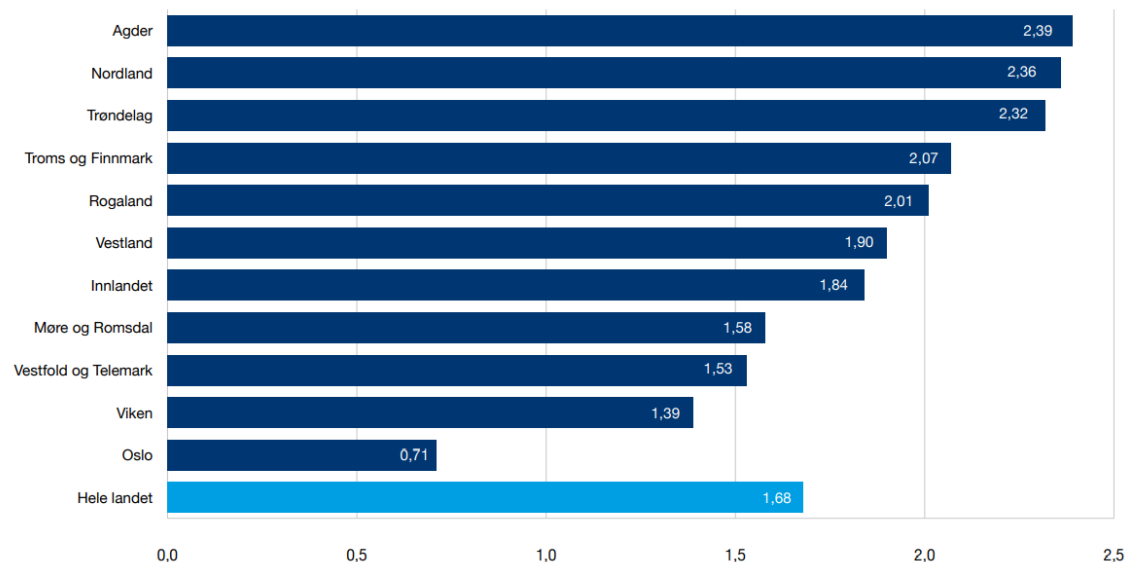
kort historikk/status

- KS har i mange år prioritert arbeidet med lærlinger både gjennom arbeidet i de faglige rådene og i yrkesopplæringsnemndene. Landstinget i KS satte i 2016 et mål om to lærlinger per 1000 innbyggere per år. KS er også en av partene som har signert på «Samfunnskontrakt for flere lærlinger»

Arbeidet med rekruttering av lærlinger har gitt allerede resultat. Antall godkjente lærekontrakter i kommunesektoren økte med 22 prosent fra 2011 til 2018 og én av tre kommuner hadde allerede i 2019 nådd målet om to lærlinger per 1000 innbyggere. Åtte av ti søkere fikk en lærekontrakt i 2019. Kommunesektoren står fortsatt for den største økningen i læreplasser.

KS har også nylig kommet med rapporten «status kommune 2022 – der folk bor». Under kapitlet attraktive arbeidsgivere finner vi følgende tabell:

Antall løpende kommunale lærekontrakter



Figur 9.8: Antall løpende kommunale lærekontrakter per 1 000 innbyggere, etter fylke. Kilde: Utdanningsdirektoratet, SSB.

Her ser vi at Agder kommer ut med et snitt på løpende kommunale lærekontrakter per 1000 innbyggere på 2,39. Mens landsgjennomsnittet er 1,68. Disse tallene er hentet inn høsten 2021, og dermed kan vi sammenligne dem med våre tall i Lindesnes kommune på samme tidspunkt (se tabell under).

Status pr. 31.12.21 - Lærefag:	Antall
Helsefag	27
Barne- og ungdomsarbeider	24
Kontor og administrasjon	3
Byggdrifter	0
Kjemi og prosessoperatør	1
Institusjonskøkk	1
Renholdsoperatør	1
Sum	57

Lindesnes kommune status har pr. 31.12.21 et snitt på 2,4 pr 1000 innbyggere, det tilsvarer samme tall som Agder. Snittet på 2,4 per 1000 innbyggere i kommunen tilsvarer 57 lærlinger, som inkluderer 2 Menn i Helse kandidater, 6 formidlet via NAV og 2 lærekandidater.

I 2020 hadde Lindesnes kommune 54 lærlinger, som tilsvarer ca. 2,3 lærlinger per 1000 innbyggere.

I Lindesnes kommune øker antall eldre de neste årene, mens barn og unge reduseres, og innbyggertallet holdes stabilt jfr. SSB. Velferd vil fremover ha stort behov for helsefagarbeidere.

Utfordringer

Det må i samarbeid med kommunens ledelse og avdelinger/enheter jobbes videre med inntak av nye lærlinger. Økonomi setter begrensninger i opptak av lærlinger der man ikke kan få til full verdiskapning. Ressurser i form av tid til oppfølging og kvalifiserte veiledere må være til stede for å ta imot lærlinger. Noen avdelinger mangler veiledere og strever med kompetanse og ressurser til å ta imot nye lærlinger. Fylkeskommunen stiller krav til at faglig leder skal ha 6 års praksis i faget eller være fagutdannet i det faget de er faglig leder i. Veileder skal også være fagarbeider i faget de er veileder i. Det kan være vanskelig å finne disse personene, særlig innenfor de tekniske fagene har dette vært en utfordring.

Ny læreplan som igangsettes i 2022 er arbeidskrevende å få implementert i organisasjonen. Endrede kompetansemål betyr at oppfølging og veiledning må foregå på en annen måte.

Lærlingeordningen

I videregående opplæring er det ca. 185 programområder som fører fram til yrkeskompetanse med fag- eller svennebrev. Disse kalles lærefag. I lærefag starter du opplæringen i videregående skole, og som regel avslutter du opplæringen med læretid i bedrift, som lærling eller lærekandidat. Dette kalles også for fagopplæring.

Fagopplæring av lærlinger skjer i samsvar med de bestemmelser som til enhver tid gjelder i opplæringsloven, Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen. Det er ulike kontrakter som inngås med den enkelte lærling avhengig av hvilket opplæringsløp som velges. De ulike definisjonene av lærlinger omtales i Hovedtariffavtalen kapittel 2:

- **Lærling**- har undertegnet en lærekontrakt med sikte på fag-/svenneprøve i fag som har læretid i virksomhet, jf. Opplæringsloven § 4-1 og forskriften §1-3.
- **Lærekandidat**- har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag-/svenneprøve, jf. Opplæringsloven § 4-1.
- **Praksiskandidat**- har meldt seg til fag-/svenneprøve etter Opplæringsloven § 3-5 uten å være elev eller lærling.

Kommunen tilbyr i dag lære plasser i fagene barne- og ungdomsarbeider, helsefagarbeider, institusjonskøkk, kontor- og administrasjon, byggdrifter, kjemi og prosessoperatør og renholdsoperatør.

Vi ønsker å tilby fagbrev i så mange fagområder som mulig. Der vi ikke kan oppfylle kompetansemålene i lærlingenes opplæringsplan kan det være aktuelt å samarbeide med private aktører

Hva innebærer det å være lærebedrift?

En viktig oppgave som lærebedrift er å gi opplæring i den nasjonale læreplanen i faget. For å sikre at det blir gitt opplæring i hele læreplanen skal du lage en intern opplæringsplan som brukes aktivt i opplæringen.

Det er viktig at lærlingen får kontinuerlig veiledning og vurdering underveis i lærlingeløpet. I Lindesnes kommune følges lærlingene opp av veileder, faglig leder og leder der lærlingen har sin lære plass. Fylkeskommunen stiller krav til at faglig leder skal ha 6 års praksis i det aktuelle faget eller være fagutdannet i det faget. Veileder skal også være fagarbeider i aktuell fagutdanning.

Hovedtariffavtalen kap. 2.1.7 sier: Det skal settes av tid til å føre opplæringsbok i den ordinære arbeidstiden. Veiledning skal være en del av dette.

I Lindesnes kommune er det satt av tid til kontinuerlig oppfølging:

- Veileder (2 timer pr uke, 1 time til forberedelse og oppfølging + 1 time sammen med lærling)
- Lærling (3,5 time pr uke, 2,5 time til eget arbeid + 1 time sammen med veileder pr. uke)

I tillegg til dette har kommunen en lærlingekordinator som har ansvar for organisering, inntak, oppfølging av lærlinger og lærlingeordningen totalt sett. Det er mange oppgaver som skal følges opp for å få til god kvalitet i opplæringen av den enkelte lærling slik at inntreden i arbeidslivet blir så god som mulig.

Lærling

- Som lærling skal du delta aktivt i både opplæring og verdiskapingen i lærebedriften.
- Du har rett til å få den opplæringen som læreplanen fastsetter, men du har samtidig plikt til å delta aktivt for å nå opplæringens mål og til å delta i planleggingen og vurderingen av ditt eget læringsarbeid.
- Du skal medvirke til å skape et godt arbeidsmiljø og gode arbeidsforhold.
- Du må møte til den fag-/svenneprøven lærebedriften melder deg opp til.
- Læretiden er fastsatt i lærekontrakten din ut fra en normal arbeidstid i faget.
- Du er arbeidstaker i lærebedriften med de rettigheter og plikter som følger av lover og tariffavtale, bl.a. når det gjelder arbeidstid, ferie og fridager.
- Som alle andre arbeidstakere har du, i tillegg til lærekontrakten, krav på en skriftlig arbeidsavtale med lærebedriften.

Hovedregelen er at lærlinger skal tas inn på en to-årig lærekontrakt. I noen tilfeller blir lærlingene sin realkompetanse vurdert og kan føre til noe kortere læretid. Fag som følger hovedmodellen har to år opplæring i skole og to år i bedrift/virksomhet. Læretiden består av 50 % opplæring og 50 % verdiskaping. Det er fylkeskommunen som vurderer denne realkompetansen og det skal avgjøres hvor mye som skal godskrives før kontrakten inngås.

Lærekandidat

Lærekandidater har tilsvarende rettigheter og plikter som lærlinger, se Lærlingens rettigheter og plikter. Følgende gjelder lærekandidater:

- Læreplanen erstattes med den individuelle opplæringsplanen
- Fag-/svenneprøven erstattes med kompetanseprøven
- Lærekontrakten erstattes med opplæringskontrakten

Lærekandidater som ikke har eller ikke kan få tilfredsstillende utbytte av det ordinære opplæringstilbudet, har rett til spesialundervisning. Hvis det er behov for det, kan opplæringstiden utvides med inntil to år. Behovet for spesialundervisning og eventuelt utvidet opplæringstid må være bekreftet i en sakkyndig vurdering fra PPT. Det skal utarbeides en individuell opplæringsplan for spesialundervisningen.

Det er ofte et samarbeid med NAV når vi har lærekandidater i kommunen.

Fag/svennebrev for voksne:

- **Praksiskandidat**- har meldt seg til fag-/svenneprøve etter Opplæringsloven § 3-5 uten å være elev eller lærling.
- **Fagbrev på jobb**- er en ordning for ufaglærte som tar fagbrev samtidig som de er i et lønnet arbeidsforhold på min. 50 %. Det inngås kontrakt for opplæring, jf. Opplæringsloven § 4-1 og forskriften § 3-53. Denne ordningen tilbyr vi ikke i Lindesnes kommune pr. 2022
- **Menn i helse** – er en ordning som består av 35 % opplæring, 65 % verdiskaping. De har et komprimert utdanningsløp frem til fagbrev som helsefagarbeider ofte med en læretid på ca. et år. «Menn i helse» er et samarbeid mellom kommune, Nav, fylkeskommune, Fylkesmannen, KS og Helsedirektoratet.

Planen omhandler lærlinger og lærekandidater. Praksiskandidat og andre ordninger for fagbrev for voksne omtales ikke i denne planen, men Lindesnes kommune skal legge til rette for å tilby nødvendig praksis for kandidater som ønsker å gå opp til fagprøve som privatist. Videre skal det legges til rette for flere og nye veier til fagbrev som voksen når det er kapasitet og mulighet for å få det til i organisasjonen. I tillegg skal kommunen tilby språk- og arbeidspraksis til aktuelle kandidater fra NAV, videregående skole og Karriere Agder m.fl.

Økonomi

Lærling

Lærlingene avlønnes etter Hovedtariffavtalens bestemmelser kapittel 2. HTA kapittel 2.1.1. sier: Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider (stillingskode 7517), eksklusive tillegg.

Læretiden består av 50 % opplæring og 50 % verdiskaping. Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn avtales innenfor den gitte ramme som er beskrevet i HTA kapittel 2.1.2.

Eksempel på kostnad ved en lærling med ungdomsrett med 2 års løp i bedrift:(tall pr. 01.01.22)

I eksemplet av har vi tatt utgangspunkt i 50 % lønn i hele perioden:

	Per år
• Lønn lærling	181 850
• Feriepengetillegg 12 %	21 822
• <u>Arbeidsgiveravgift 14,1 %</u>	<u>28 718</u>
• <u>Totale lønnsutgifter</u>	<u>232 390</u>
	Per år
• Tilskudd fra fylkeskommunen 167407 for 24 mnd.	83 703
• <u>Lønn til veileder</u>	<u>-15 000</u>
• <u>Tilskudd</u>	<u>68 703</u>
• <u>Årlig kostnad</u>	<u>163 687</u>

I eksemplet over har vi ikke tatt med kostnad for veileder, faglig leder og lærlingekoordinator.

- Veileder bruker 2 timer pr. uke for å følge opp den enkelte lærling. Denne tiden tas veilederen ut av ordinær tjeneste. For en fagarbeider med full lønn utgjør dette pr. 01.01.22: ca. 32.000,- på årsbasis (kr. 314 pr time inklusiv sosiale utgifter x 2= 628 x 52 uker= 32.656)
- Når det gjelder faglig leder bruker kommunen 50 % stillingsressurs til det pr. 2022. Samt lærlingekoordinator i 100 % stilling. Faglig leder og lærlingekoordinator dekkes av lærlingetilskuddet.

Lærekandidater

Lærekandidater avlønnes etter Hovedtariffavtalens bestemmelser kapittel 2. HTA kapittel 2.1.5 sier: Lønn for lærekandidater fastsettes lokalt i hvert enkelt tilfelle etter drøfting med de tillitsvalgte.

Bedrifter eller opplæringskontor som inngår opplæringskontrakter med lærekandidater med ungdomsrett kan søke om stimuleringsstilskudd.

Når kommunen tar inn, eller vurderer å ta inn lærlinger eller lærekandidater med særskilte behov, skal det søkes om ekstra tilskudd. Tilskuddsordningen skal bidra til å finansiere kostnader knyttet til opplæring av ungdom med særskilte behov som ikke dekkes av det ordinære tilskuddet til opplæring i bedrift.

Videre detaljer om tilskudd se forklaring av begreper side 14.

Mål

Lindesnes kommune skal:

- Sikre kompetent og riktig rekruttering av arbeidskraft i framtiden gjennom å vektlegge mangfold (etnisitet, kjønn, alder, nedsatt funksjonsevne).
- Det skal tilbys **minimum 3,5 læreplasser* pr. 1000 innbygger årlig** i ulike fag innen 2026. Alle søkere med bostedsadresse Lindesnes kommune skal få tilbud om læreplass. Måltallene avhenger av tilstrekkelig antall søkere og kapasitet i organisasjonen.
- Være en aktiv medspiller i utdanningsløpet for fagutdanningene og bidra til å utdanne dyktige kandidater til fagstillinger.
- Gi så god kvalitet på opplæringen at ungdom ønsker læreplass hos oss og at de ønsker å søke jobb i kommunen etter avsluttet læretid
- Øke antall lærefag (innenfor kommunens tjenesteområder).

**læreplasser inkluderer lærlinger og lærekandidater*

Handlingsplan

For å nå målene er det utarbeidet en handlingsplan som tar for seg tiltak for rekruttering og kvalitet på opplæringen som tilbys lærlingene i løpet av læretiden. Oversikten viser fordeling av oppgaver og roller i oppfølging av lærlingeordningen mellom ulike ansvarspersoner.

REKRUTTERING AV LÆRLINGER

Mål	Tiltak	Når	Ansvar
Lindesnes skal sikre kompetent og riktig rekruttering av arbeidskraft i fremtiden gjennom å vektlegge mangfold	Legge til rette for praksisplasser fra VG1 og VG2. Legge til rette for at praksisperioden blir så god at kandidaten ønsker å søke lærlingeplass i Lindesnes kommune	Kontinuerlig	Koordinator for praksisplass sammen med ledere
	Utarbeide og fremskaffe materiell til messene. Få med ansatte som «selger lærlingeplassene» på en god måte	Før yrkesmesse	Lærlingekoordinator
	Kommunen er tilstede på arenaer der ungdom skal vurdere utdanning: <ul style="list-style-type: none"> • Yrkesmesse, Karriere Agder • Utdanningsmesser • Jobbmesse/sommerjobbmesse, NAV • Informasjonsrunde i aktuelle klasser på videregående skole • Kontakt med rådgiver ungdomsskolene 	Planlagte datoer årlig	Lærlingekoordinator i samarbeid med representanter fra ulike fag
	Utarbeide årshjul som viser når de ulike messene arrangeres.	I forkant av søknadsfrist årlig	Faglige ledere, lærlingekoordinator
	Informasjon om lærlingeordningen i kommunen gjennom synlighet på: <ul style="list-style-type: none"> • Aktuelle sosiale media • intranett • Hjemmeside 	Kontinuerlig	Lærlingekoordinator

REKRUTTERING AV LÆRLINGER

Mål	Tiltak	Når	Ansvar
<p>Lindesnes skal sikre kompetent og riktig rekruttering av arbeidskraft i fremtiden gjennom å vektlegge mangfold</p>	<p>Sikre rekruttering ved:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dialog med NAV om aktuelle kandidater • Kontakt med satsingen «Menn i helse» om rekruttering av lærlinger til helsefag • Samarbeid med fylkeskommunen om oppretting av nye fag og behovet for lære plasser • Samarbeid med Mandal videregående skole om behovet for lære plasser/praksis plasser og være en aktiv medspiller i fagutdanningene og synliggjøre kommunens arbeidskraftbehov • Stille krav om bruk av lærlinger i forbindelse med anbudsprosesser, i bransjer det er særlig behov. • Etablere samarbeid med private bedrifter for å gi en fullverdig opplæring. • Bli en aktiv deltaker i Leida prosjektet der ungdom gis en sjanse til å komme i jobb og gjennom jobben får mulighet til å ta et fagbrev 	<p>Kontinuerlig</p> <p>Kontinuerlig og planlagte møter</p> <p>Kontinuerlig</p> <p>Kontinuerlig</p> <p>Kontinuerlig</p>	<p>Lærlingekoordinator og faglige ledere</p> <p>Enhetsleder og faglig leder Velferd</p> <p>Lærlingekoordinator</p> <p>Lærlingekoordinator</p> <p>Innkjøpssjef</p>

**KVALITET I
LÆRLINGOPPLÆRINGEN**

Mål	Tiltak	Når	Ansvar
<p>Gi så god kvalitet på opplæringen/læretiden at lærlingen ønsker å søke jobb i kommunen etter avsluttet læretid</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Følge opp vedtatt plan for lærlingeordning 2023-2026 • Organisering, inntak, fordeling av oppgaver og roller i oppfølging av lærlingeordningen mellom lærlingekoordinator, faglig leder, leder og veileder. <p>Sikre <i>veiledere/faglige ledere</i> nødvendig kompetanse og ressurser gjennom å:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tilby kurs i rettigheter/plikter i arbeidslivet og innføring i fagsystemet OLKWEB som er lærlingenes verktøy for å dokumentere gjennomførte kompetansemål. • Arrangere kurs og fagsamlinger om temaer som angår de som jobber med lærlinger. • Tilby kurs der prøvenemda gjennomgår hvordan fagprøven legges opp • Tilby bistand til veiledere/faglige ledere der det oppstår spesielle utfordringer og behov hos lærlingene. I noen tilfeller kan det være aktuelt å avslutte lærekontrakt. • Legge til rette for veiledning av veiledere 2 ganger i året. Gjerne i mindre grupper med fokus på refleksjon, veiledning og oppfølging 	<p>Kontinuerlig</p> <p>Kontinuerlig</p> <p>Årlig i august for alle nye</p> <p>Årlig</p> <p>Annethvert år</p> <p>Kontinuerlig</p> <p>2 ganger i året</p>	<p>Lærlingekoordinator</p> <p>Lærlingekoordinator</p> <p>Lærlingekoordinator</p> <p>Lærlingekoordinator</p> <p>Lærlingekoordinator</p> <p>Lærlingekoordinator</p> <p>Faglig leder og lærlingekoordinator</p>

	KVALITET I LÆRLINGOPPLÆRINGEN		
Mål	Tiltak	Når	Ansvar
Gi så god kvalitet på opplæringen/læretiden at lærlingen ønsker å søke jobb i kommunen etter avsluttet læretid	<p>Sikre at <i>lærlingene</i> tilbys:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kurs i rettigheter/plikter i arbeidslivet og innføring i fagsystemet OLKWEB som er lærlingenes verktøy for å dokumentere gjennomførte kompetansemål • Vurdere språkopplæring for fremmedspråklige lærlinger ved behov • Nødvendig utstyr for å gjennomføre opplæring, eks. tilgang på pc, teknisk utstyr, verktøy m.m. • Fagdag som omfatter arbeidsmiljø, sykefravær og andre relevante områder • Kurs der prøvenemda gjennomgår hvordan fagprøven legges opp <p>«Lærlingeforum» som består av faglige ledere, en valgt 2.års lærling, hovedtillitsvalgt og lærlingekoordinator.</p> <p>Eksempler på tema:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sykefravær • Planlegge fagdager/messer • Erfaringsutveksling og drøfting av problemstillinger/utfordringer • Utvikling og veiledning 	<p>Årlig i august for alle nye</p> <p>Kontinuerlig</p> <p>Kontinuerlig</p> <p>Årlig</p> <p>Annethvert år</p> <p>Inntil 4 møter årlig</p>	<p>Lærlingekoordinator</p> <p>Lærlingekoordinator samhandler med ledere/faglig leder</p> <p>Enhetsleder, avdelingsleder</p> <p>Lærlingekoordinator, faglig ledere</p> <p>Lærlingekoordinator</p> <p>Lærlingekoordinator</p>

Forklaring av begreper/definisjoner

Hva er videregående opplæring? Videregående opplæring bygger på 10. trinn i grunnskolen. Videregående opplæring fører fram til studiekompetanse, yrkeskompetanse eller grunnkompetanse. Du må [søke om plass](#) i videregående opplæring. Videregående opplæring gis vanligvis som 3 år i skole eller som 2 år i skole og 2 år i bedrift.

Retten til videregående opplæring Når du har fylt 15 år og fullført grunnopplæringen, har du rett til tre års videregående opplæring. Dette kalles ungdomsrett* og gjelder fra du har fullført grunnopplæringen og ut skoleåret som begynner når du fyller 24 år. **Ungdomsretten gjelder også ungdom som har fullført videregående opplæring i et annet land, men som ikke får godkjent denne opplæringen i Norge.*

Flere detaljer om økonomi og tilskudd:

Basistilskudd 1 gjelder for lærlinger, lærekandidater og praksisbrevkandidater med opplæringsrett. For en lærling eller lærekandidat utbetales det pr. 1.1.2022 167 407 kr. for ett år med fulltidsoplæring. 6975 kr i 24 mnd.

Lærlinger og kandidater for fagbrev på jobb som har fylt 21 år eller som tidligere har brukt opp retten sin til videregående skole gis **basistilskudd 2**. Det er per 1.1.2022 på 5 452 kr. per måned for hele læretiden i bedrift. Det vil si kroner 65.421,- kroner i året for læretid i bedrift.

Agder fylkeskommune gir også tilskudd tilsvarende Basis 2 til lærekontrakter i fag hvor opplæringen er 3 år i skole og 1 (eventuelt 1,5) års verdiskaping i bedrift.