

Sluttrapport

UTTESTING I FLERE I ARBEID- PROGRAMMET: LÆRLINGER MED PSYKISKE HELSEUTFORDRINGER

Denne fylles ut ved behandling.

Prosjektnummer i regnskap: 3130103	Saksnummer: Prosjektnummer i P360: 2021028268	
Behandlet dato: 18.09.23	Behandlet av / Prosjekteier: Brede Skaalerud	Utarbeidet av prosjektleder Beate Topland
Beslutning: Godkjent		
Signatur ved godkjenning (prosjekteier)  Kristiansand kommune Direktør Helse og mestring		

Innhold

1. Kort oppsummering av prosjektet.....	3
1.1. Bakgrunn for prosjekt.....	3
1.2. Sammendrag av prosjektgjennomføringen.....	3
1.2.1. Målet med uttestingen.....	3
1.2.2. Målgruppe.....	4
1.2.3. Oppfølgingen.....	4
1.2.4. Suksessfaktorer.....	4
1.2.5. Hva kunne vært gjort bedre eller på en annen måte?.....	5
2. Oppnåelse av prosjektets mål.....	5
3. Implementering etter uttesting.....	5
3.1. Plan for implementering i ordinær drift.....	5
4. Vedlegg.....	7



1. KORT OPPSUMMERING AV PROSJEKTET

1.1. Bakgrunn for prosjekt

Kristiansand kommune skiller seg ut både fra landssnittet og særlig fra andre storbyer når det gjelder svært stor andel unge voksne på arbeidsavklaringspenger. Personer med nedsatt arbeidsevne utgjorde i juni 2022, 6,6% av befolkningen mellom 18-29 år.

Årsakene til utenforskap er sammensatt og gruppen er heterogen, men noen fellestrekk går igjen, blant annet ikke fullført videregående opplæring

Elever og lærlinger i yrkesrelaterte utdanningsløp i videregående skole har en lavere gjennomføring av utdanningen enn elever i studiespesialisering. Tall fra Ungdata-undersøkelsen viser en økning i antall ungdom mellom 16-19 år med psykisk helseutfordringer og vi antar at noen av disse ungdommene deltar i ulike kvalifiseringsløp i fylkeskommunal regi. Lærlinger som er i lære i bedrift har pr i dag ikke den samme tilgang på helsesykepleier som elevene som er fysisk til stede på skolen. Kristiansand kommunes tilbud «Lavterskel i Ungdomstjenesten» har til enhver tid inne lærlinger som har utfordringer med psykisk helse, noe som tyder på at også lærlingene har behov for hjelp og støtte.

1.2. Sammendrag av prosjektgjennomføringen

Pilotens varighet var ett år: august 2022- august 2023. Én prosjektmedarbeider i 100 % stilling, jobbet i piloten. Prosjektmedarbeider var tilknyttet avdelingen Arbeidsforberedende tjeneste i Kristiansand kommune, under personalleder leder Katja M.H. Winsjansen. Prosjektleder «Flere i arbeid» har vært Beate Topland, ansatt i helse og mestring, Kristiansand kommune.

Uttestingen bestod videre av en arbeidsgruppe:

Katja Winsjansen- Leder arbeidsforberedende tjenester og leder av arbeidsgruppen
Annicka Fallesen-Prosjektmedarbeider uttestingen/piloten
Andre Vaaler-Tiltaksteamet og PPT, Agder fylkeskommune
Marianne Mikkelsen-Tiltaksteamet, Agder Fylkeskommunen
Fernanda Arredondo-Ungdomstjenesten og Lavterskel, Kristiansand kommune
Nelly Grapendaal- Kristiansand Kommunes Opplæringskontor
Sissel Høyem-Kristiansand Kommunens Opplæringskontor
Monica Hurley- Avdelingsleder NAV Kristiansand

Følgende personer deltar ved behov:

Beate Topland, prosjektleder

Hellen Ruthjelsen-RPH Kristiansand kommune

Anne Catrine Bragdø-Ungdommens helsestasjon, Kristiansand kommune

1.2.1. Målet med uttestingen

Målet var å teste ut en modell der lærlinger, som stod i fare for å få brudd i læretiden på grunn av psykisk helseutfordringer, får tilbud om ulike former for hjelp. Det skulle testes ut hvilken type hjelp og samarbeidsform med andre instanser, som hadde innvirkning på å forhindre brudd i læreløpet.

1.2.2. Målgruppe

Ordinære lærlinger under 25 år, bosatt i Kristiansand kommune

1.2.3. Oppfølgingen

Til sammen har det blitt fulgt opp 10 lærlinger i piloten. 3 av lærlingene ble avsluttet. En fordi hen ikke ønsket videre oppfølging, en annen fordi hen hadde fått nok hjelp og mente det skulle gå bra frem til fagprøve, tredje ble avsluttet for å gå videre til «påbygg».

Det ble tatt inn 2 lærlinger som ikke var i målgruppen. Disse lærlingene sto uten lære plass og var sykemeldte. Det ble benyttet hospiteringsavtale og lærlingene fikk dermed anledning til å bli kjent med ny arbeidsplass og gikk «på topp» i forhold til øvrig bemanning. Begge lærlingene trengte tid, men er nå i ordinær lærekontrakt. Av de resterende lærlingene er det 2 som har byttet lære plass, og 1 som har sluttet i lære og startet på en helt ny utdanning i annen bransje. Det er fulgt opp 8 arbeidsgivere i prosjekt perioden. Resten av kandidatene som er fulgt opp gjennom piloten er enten i lære eller i annen utdanning.

1.2.4. Suksessfaktorer

- Tverrfaglig og tverretattlig team som samarbeider tett, har kort responstid og løser utfordringer underveis. Teamet har bestått av representanter fra kommunen som arbeidsgiver, NAV Kristiansand, Agder fylkeskommune og ungdomstjenesten i Kristiansand kommune.
- En fast oppfølger som koordinerer hjelp og bistand til lærlingen (hospiteringsavtaler med andre arbeidsgivere, løser/forebygger potensielle konflikter på arbeidsplassen, får på plass lærekontrakt)
- At oppfølger har kompetanse om og er informert om relevante tilbud som finnes.
- Tett dialog med, og støtte til, arbeidsgiver
- Å kunne hospitere hos andre arbeidsgivere og å være «på topp» når helseutfordringene er ekstra tunge eller når det har «skåret seg» hos nåværende arbeidsgiver.
- At lærlingen har de samme tilgangene i fagsystemene, som øvrige ansatte, og opplever å kunne gjøre en god jobb.
- At det blir tatt hensyn til lese- og skrivevansker både i jobbutøvelsen, men også ift loggføring i Olkweb (fagsystemet hvor lærlinger loggfører aktiviteter relatert til kompetansemålene).
- At lærlingen følges opp ift at hen gjør de oppgavene hen skal i Olkweb.
- At samarbeidspartnere, arbeidsgivere og opplæringskontor er informert om at det finnes hjelp og få (denne piloten) om en lærling sliter med psykisk helse, for å forhindre brudd i kontrakt

1.2.5. Hva kunne vært gjort bedre eller på en annen måte?

Jo tidligere man kommer inn og kan støtte lærling og arbeidsgiver, jo bedre. Om jobbstøtten kommer inn på et tidspunkt der relasjonen allerede har skåret seg, er det nærmest umulig å gjenopprette. Det bør sees på muligheten for å etablere rutiner for å utveksle informasjon mellom fylkeskommunen og støtteapparatet slik at man kan jobbe mer proaktivt ift lærlinger som strever med psykiske helseutfordringer, ofte i kombinasjon med rus.

2. OPPNÅELSE AV PROSJEKTETS MÅL

Hovedmålet var raskt å bistå lærlingen som hadde behov for hjelp når det gjaldt psykiske helseutfordringer, slik at hen beholdt lærlingplassen til tross for en utfordrende helsesituasjon.

Videre var det å få innsikt i hvilke samarbeidsstrukturer som bidro til å støtte lærlinger som fikk utfordringer som beskrevet.

Det antas at riggen med et tverrfaglig og tverretattlig team, samt bistanden fra prosjektmedarbeider, har hatt stor betydning for at lærlingene fortsatt står i et læreløp.

3. IMPLEMENTERING ETTER UTTESTING

Etter avslutning av piloten avholdt prosjektleder et møte med Heidy Døsvik- kommunalsjef NAV Kristiansand, Inger Ingebretsen- kommunalsjef Livsmestring og prosjekteier og direktør Helse og Mestring, Brede Skaalerud.

På møtet ble det bestemt at metoden, testet ut i piloten, skulle implementeres i ordinær drift og settes i system. Dette måtte gjøres uten tilførelse av ekstra midler og med utgangspunkt i en tjeneste vi allerede har. Videre var det viktig at tjenesten som metoden skulle implementeres i, hadde i seg flere av suksessfaktorene i piloten, samt ivaretok *de fleste lærlingene* som har behov for individuelt tilpasset oppfølging på arbeidsplassen.

Kommunalsjefene og direktøren besluttet at IPS Ung (driftes av NAV Kristiansand og Kristiansand kommune), fra september 2023 skal ivareta metoden testet ut i piloten. Agder fylkeskommune skal innlemmes i IPS sin styringsgruppe. Tjenesten skal innebære å følge opp ordinære lærlinger som får det vanskelig på arbeidsplassen på grunn av psykiske helseutfordringer, av og til også i kombinasjon med rus. Oppfølgingen skal også inkludere lærlingenes arbeidsgivere.

3.1. Plan for implementering i ordinær drift

1. Målgruppe (samsvarer med IPS Ung sin målgruppe): lærlinger som strever med moderate til alvorlige psykiske helseutfordringer, ofte også i kombinasjon med rusutfordringer. Lærlingen er i et læreløp på en ordinær arbeidsplass
2. Lærlinger som ikke er i IPS Ung sin målgruppe, følges opp av NAV Kristiansand v/ Jobbskolen eller ungdomstjenestene i Livsmestring Ung (kommunal) eller NAV Kristiansand.

3. Behovet for helsehjelp, og individuell jobbstøtte til lærlingen, meldes fra arbeidsgiver, opplæringskontor, ungdomstjenestene i Livsmestring Ung, NAV Kristiansand eller Agder fylkeskommunen.
4. Behovet meldes ihht øvrige rutiner for innsøking til IPS Ung
5. Agder Fylkeskommune representeres inn i styringsgruppen til IPS Ung, og «Samarbeidsavtalen Individuell jobbstøtte (IPS) oppdateres. Samarbeidsavtalen vil dermed også understøtte intensjonene i overordnet samarbeidsavtale mellom NAV Agder og Agder fylkeskommune.
6. Samarbeidsavtalen IPS Ung ivaretar ansvaret når det gjelder gjennomføring av utdanning/læreløp.

4. VEDLEGG

[Som utgangspunkt bør følgende vedlegges:]

1. Samarbeidsavtale mellom Agder fylkeskommune og NAV Agder (kan leses på Agder fylkeskommunes nettside): [Samarbeidsavtale med NAV om utdanning og arbeidsliv - Agder fylkeskommune \(agderfk.no\)](#)
2. Dagens samarbeidsavtale Individuell Jobbstøtte (IPS) mellom Kristiansand kommune og NAV Kristiansand
3. Halvårsrapport_uttestingen_fra prosjektmedarbeider Annicka Fallesen
4. Sluttrapport_uttestingen_fra prosjektmedarbeider Annicka Fallesen



Samarbeidsavtale Individuell Jobbstøtte (IPS)

Parter: Kristiansand kommune og NAV Kristiansand

Individuell Jobbstøtte (IPS / «Individual Placement and Support») er en oppfølging- og samarbeidsmetodikk rettet mot mennesker som går til oppfølging og behandling for rus- og/eller psykiske lidelser. Ved å integrere fokus på ordinært arbeid i oppfølgingen rundt livsmestringen øker overgang til arbeid og opplevd bedret livskvalitet. Metoden forutsetter en gjensidig forpliktelse i å tilrettelegge for helhetlige, sammenhengende og faglig god oppfølging knyttet til IPS. De 8 grunnleggende prinsippene i IPS for metoden (Drake, Bond, and Becker, 2012) er:

1. Målet er ordinært, lønnet arbeid, lærlingeplass eller utdanning
2. Deltagelse på bakgrunn av brukers eget ønske.
3. IPS er en integrert del av oppfølgingen rundt livsmestring.
4. Jobbsøking skjer ut fra deltakerens interesser og ferdigheter.
5. Individuelt tilpasset rådgivning om økonomiske ytelser.
6. Jobbsøking starter hurtig.
7. Systematisk jobbutvikling.
8. Oppfølgingen er ubegrenset i tid og individuelt tilpasset arbeidstaker og arbeidsgiver

Mål

Overordnet mål:

- Bidra til tett og forpliktende samhandling mellom helse- og oppfølgingstjenestene og NAV for å integrere og drifte individuell jobbstøtte- / IPS tjenesten.
- Flere personer med rus- og/eller psykiske lidelser i ordinær jobb eller utdanning og bedret livskvalitet gjennom å følge IPS-metodikken.

Målsetninger:

Målsetting og resultatmål for nystartet IPS Ung: Spesifisert målsetting utarbeides av arbeidsgruppe og styringsgruppe innen 3 måneder etter oppstart.

Målsetting for IPS (eksisterende tiltak):

Andel i jobb ved avslutning av tjenesten: 45 % av deltakerne skal være i jobb når tjenesten er avsluttet i løpet av kalenderåret (hele året under ett)

Deltakere som starter i jobb i løpet av kalenderåret: Hver jobbspesialist skal i gjennomsnitt ha ni deltakere som starter i jobb løpet av et kalenderår, når porteføljene er fullt utnyttet

Partene i samarbeidsavtalen

Samarbeidet forankres i en styringsgruppe og en arbeidsgruppe.

Styringsgruppens mandat

Styringsgruppen har overordnet ansvar for å implementere og gjennomføre samarbeidsmodellen IPS, både eksisterende IPS-tiltak og nytt IPS Ung som iverksettes våren 2021.

Styringsgruppen skal sikre lederforankring og nødvendig støtte til videre utvikling av IPS. Styringsgruppen skal se til at utfordringer på systemnivå relatert til måloppnåelse, avtaler og praktisk gjennomføring blir løst i samsvar med IPS-modellen. De skal videre sikre integrering av arbeidsfokuset som en viktig del av utredning og oppfølging rundt livsmestring.

Det løpende styringsgruppearbeidet skal ta utgangspunkt i kvalitetsskalaen for IPS og den til enhver tid gjeldene «handlingsplan».

Styringsgruppen består av linjeledere i NAV og kommunen.

Kommunalsjefene for NAV, Livsmestring og Forvaltning inviteres inn i styringsgruppen ved behov og minst 2 ganger pr år for gjennomgang av resultater og status.

Samtlige samarbeidspartnere skal være representert i styringsgruppen. Den består av følgende faste medlemmer.

Virksomhet	Rolle	Representant
	Sammenkallende	Leder Marianne Bendtsen
		Enhetsleder Marked og veiledning NAV Kristiansand
		Enhetsleder Livsmestring (ungdom) Olaf Haugen
		Enhetsleder Livsmestring (voksne) Bjarte Austvik
		Enhetsleder NAV Arbeidsinkludering Jon Arne Karstensen
		Avdelingsleder NAV Stian Åkset
		Forvaltning Ida Hodnemyr

Arbeidsgruppens mandat

Arbeidsgruppen skal understøtte metodisk utvikling i IPS-programmet gjennom å utarbeide handlingsplan, følge opp måltallene og forberede IPS evalueringer. Arbeidsgruppen kan også se på enkeltsaker, der utfordringer er knyttet til IPS-samarbeid. Det er metodeveileder i IPS-programmet som har ansvaret for å koordinere arbeidsgruppen, samt presentere resultater, status og utfordringer til styringsgruppa.

Arbeidsgruppens medlemmer

Virksomhet	Rolle
NAV	Metodeveileder
	En jobbspesialist IPS Ung
	En jobbspesialist IPS Voksen (over 25)
	Avdelingsleder NAV
	Avdelingsleder Livsmestring ung
	Avdelingsleder Livsmestring voksen
	En representant fra oppfølgere i ungeteam
En representant fra oppfølgere i vokseteam	
	Erfaringskonsulent (tilsatt i kommunen)

Fagkoordinator tilsatt i NAV Agder inviteres inn ved behov.

Annet

Denne avtalen gjelder inntil videre og skal evalueres årlig. Ved endringer av avtalen skal dette besluttes i Styringsgruppen.

Arbeidet i Styringsgruppen og Arbeidsgruppen skal referatføres.

Styringsgruppen


Olaf Haugen

Enhetsleder Kristiansand kommune



Bjarte Abstvik
Enhetsleder Kristiansand kommune



Stian Åkset
Avdelingsleder NAV



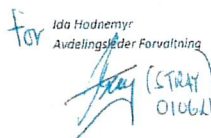
Marianne Bendtsen

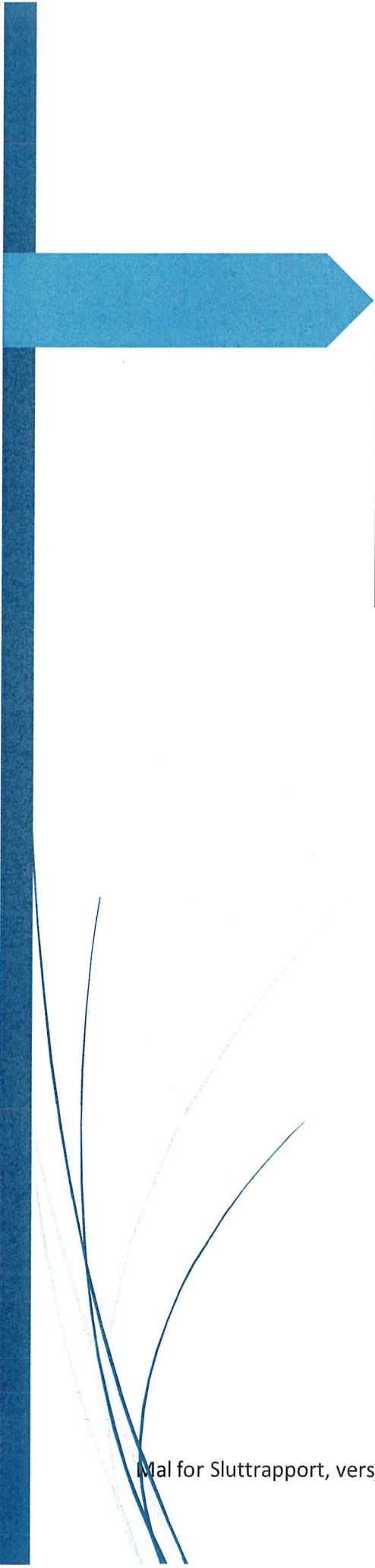
Enhetsleder NAV



Jan Arne Karstensen

Enhetsleder NAV

for

Ida Hodnemyr
Avdelingsleder Forvaltning
(STRÅ)
010621



Halvårsrapport april 2023

Uttesting Flere i Arbeid- programmet
Lærlinger som har psykiske helseutfordringer

Rapport skrevet av prosjektmedarbeider
Annicka Fallesen

1.0 Innledning	2
1.1 Arbeidsinstruks	2
1.2 Mandat hentet fra A3	2
1.3 Målgruppe	2
2.0 Sammendrag	2-3
2.1 Foreløpige funn	3
3.0 Milepælsplan	4
3.1 Beskrivelse av milepælsplan	4
3.2 Her er vi i milepælsplan	5
4.0 Overordnet arbeid før oppstart	5
4.1 Lovpålagt arbeid for behandling av personopplysninger	5
4.2 Arbeidsgruppe	5-6
4.2.1 Henviser	6
4.3 Presentasjoner	6
4.4 Besøk	6
4.5 Oppstart og endringer	6
5.0 Svar på etterspurte punkter:	7
5.1 Beskrivelse av oppfølgingsmetodikk	7
5.2 Hvem sitter i arbeidsgruppen	7
5.3 Hva kan man anta er kritiske faktorer/suksess faktorer?	8
5.3.1 Kritiske faktorer	8
5.3.2 Suksess faktorer	8
5.4 Hvilke endringer har vi behov for å gjøre?	8-9
6.0 Resultater	9
6.1 Hvor mange lærlinger og arbeidsgivere er fulgt opp i perioden som har gått?	9
6.2 I hvilke bransjer har oppfølgingen foregått?	9
6.3 Hvilken annen type oppfølging/hjelp har lærlingen fått tilbud om?	9
6.4 Hvilke typer tilrettelegginger har det vært behov for? Antall og type	10
6.4.1 Ekstra timer til oppgaver	10
6.4.2 Fri for å hospitere	10
6.4.3 Andre oppgaver/fritak fra oppgaver	10
6.4.4. Veileder og lærling går like vakter	10
6.5 Hvilken type hjelp/kompetanseheving har vært tilbydd arbeidsgivere?	10
6.6 Basert på spørsmålene i kartleggingsskjemaene for lærling og arbeidsgiver, hvordan har utviklingen vært for lærlingene?	11
6.7 Hva er den selvopplevde oppfatningen av oppfølgings betydning	11
6.8 Hvor mange har avsluttet oppfølgingen? Grunn og utfall	11

Halvårs RAPPORT- Midtveis evaluering Pilot P3-Lærlinger og psykisk helse

4.1. 1.0 Innledning

I rapportens første del beskrives mandat, arbeidsinstruks og målgruppe. Deretter sammendrag av foreløpige funn i rapporten.

Deretter beskrives de ulike fasene i arbeidet med piloten.

1.1 Arbeidsinstruks:

«Målet med utprøvingen er å teste ut en modell der lærlinger, som står i fare for å få brudd i læretiden pga psykisk helseutfordringer, får tilbud om ulike former for hjelp. Det skal testes ut hvilken type hjelp og samarbeidsform med andre instanser, som har innvirkning på å forhindre brudd i lærling løpet. Videre vil det også bli gitt veiledning til arbeidsgivere som har lærlinger med utfordring.[....] Følge opp, og være tilgjengelig for, 5-10 lærlinger samt deres fadder og arbeidsgivere»
(Arbeidsinstruks 07.09.22)

1.2 Mandat hentet fra A3

«Hovedmålet er raskt å bistå lærlingen som har behov for hjelp i fht sin psykiske helse, slik at hen beholder lærlingplassen til tross for utfordrende helsesituasjon. Det vil være å hjelpe lærlingen direkte eller å løse lærlingen dit hvor hen vil kunne få hjelp. Delmålet er å øke kunnskapen om psykisk helse hos arbeidsgivere»
(Hentet fra mandat A3)

1.3 Målgruppe

I utgangspunktet var målgruppen til piloten; «følge opp lærlinger som står i fare for å få brudd i kontrakt». Dette omfattet lærekandidater, elever på vg3, praksiskandidater og voksne mennesker. Denne målgruppen ble for bred og arbeidsgruppe besluttet at piloten ble avgrenset til dem som har lærekontrakt, og er i lære. Lærlingene må være bosatt i Kristiansand kommune, dette er med tanke på samarbeid med andre etater. Se nærmere beskrivelse under 4.2

4.2. 2.0 Sammendrag

9 lærlinger har deltatt i piloten. 2 er avsluttet. I oppstarten ble det nedlagt et stort arbeid i forhold til GDPR bl.a utforming av samtykke skjema. Dette medførte at en ikke kom i gang med oppfølging av lærlingene før november 2022. Det ble underveis klart at en måtte gjøre justeringer i forhold til hvem som skulle være henviser. Det kommer frem at det er en del lærlinger som strever med å levere skriftlige oppgaver på kompetansemålene. Det er også ulik praksis på om lærlingene gis tilgang til fagsystemene som benyttes på lærestedet. Erfaringen så langt er at taushetsplikt på tvers av etater kan være til hinder for tilrettelegging i enkeltsaker

En kritisk faktor er burde kommet inn tidligere i lærelingeløpet, sannsynligvis ville det medført at en hadde kommet i bedre posisjon til både lærling og arbeidsgiver ved å komme inn før de starter i lære.

PPT forteller at det kan være vanskelig å komme inn med tilrettelegging hvis det har gått i lås mellom arbeidsgiver og lærling. At de ofte kommer inn for sent.

Et av suksesskriterier er arbeidsgruppe bestående av mennesker som arbeider i alle etater lærlingene kan komme i kontakt med. Dette har gitt prosjektmedarbeider rask tilgang på samarbeidspartnere som kan tilby det lærlingen trenger. Prosjektmedarbeider har også hatt mulighet til å ta i bruk hospiteringsavtale fra arbeidsforberedende tjenester, samt frivillig urinprøvekontrakt..

Innspill fra fylkeskommunen: I april kommer det rapporter fra de videregående skolene om hva som er gjort av oppfølging som er gjort i videregående skole. Fylkeskommunen gir tilbakemelding om at det ville vært nyttig å kunne informere skolene om at det finnes en person de kan henvende seg til for å følge opp i overgang fra skole til læreplass. Dette vil sannsynligvis føre til at lærlingen får en bedre og tryggere oppstart på læretiden.

Tilbakemeldinger fra samtlige involverte er at de ser behov for typen oppfølging som blir gitt i piloten. En kritisk faktor her er at det ikke er lagt en plan for hvem som eventuelt skal ta over oppfølging ved pilotens slutt. Denne problemstillingen skal løftes inn i arbeidsgruppen, men det er usikkert om det vil gi et tydelig svar, da dette handler om ulike mandater og økonomi.

4.3. 2.1 FORELØPIGE FUNN:

- Det er ulik praksis på hvilken tilgang til bedriftens fagsystemer som gis til lærlingen. Det er demotiverende å ikke kunne lese og skrive om pasienter, brukere mv hvis en skal delta i daglig drift på samme måte som andre ansatte.
- I noen tilfeller har ikke bedriften rutiner for å melde avvik ved uønskede hendelser.
- Det er flere lærlinger med mobbe historikk.
- Utfordrende for den som følger opp, og for arbeidsgiver å komme inn midt i et læreløp. Det er mer hensiktsmessig å komme inn tidligere. Fylkeskommunen uttrykker også at det er vanskelig å komme inn å tilrettelegge etter det har «skjært seg» i et arbeidsforhold.
- Alternative løsninger i form av hospitering på andre arbeidssteder, for å komme forsiktig i gang etter lang tids sykemelding ser ut til å ha effekt.
- Flere av lærlingene har store utfordringer med de skriftlige oppgavene som leveres i forbindelse med kompetansemål. Enkelte lærlinger har for eksempel gått ett år av læretiden uten å levere noen oppgaver. Andre strever med å gjøre oppgavene. Det er også slik i helse fagene at det er veileder som skal godkjenne/rette oppgavene.
- Kompensjonsordninger for veileder varierer og ikke alle blir kompensert for tiden de bruker på å veilede lærlinger eller retting av oppgaver i forbindelse med lærlingens kompetansemål. Det er sannsynlig at lik kompensasjonsordning vil gjøre det mer attraktivt å være veileder.
- Det er flere lærlinger med lese- og skrivevansker. 2/3 av de som er tatt inn i piloten har lese og skrive vansker.

3.0 Milepælsplan:

Milepælsplan mai 2022-august 2023



3.1 Nærmere beskrivelse av milepælsplan:

September:

1. Oppstart av deltakere i prosjektet
2. Samtaler med arbeidsgivere
3. Kartlegging og annen skjematikk som kan gi grunnlag for evaluering av prosjektet, er i «boks»

Januar:

1. Halv veis evaluering; tilbakemelding fra arbeidsgivere og deltakere. Prosjektmedarbeiderens erfaringer og dokumentasjon vil være grunnlag for evalueringen.
2. Rapportere om erfaringer så langt; hva skal vi gjøre mer/ mindre av, hva skal gjøres annerledes?
3. Evaluere behov for justering av satsing i prosjektet, og arbeidsmåte sammen med arbeidsgruppa.

August:

1. Rapportering og evaluering av funn og resultater i prosjektet.
2. Prosjektet avsluttes eller videreføres.

3.2 Her er vi nå:

Piloten er i dag på punkt 2 og 3 i fremdriftsplanen. Årsaken til det er bl.a. arbeid med GDPR, ROS analyse og behovet for å utarbeide samtykke skjema. Det ble brukt tid på å utvikle et kartleggingsskjema som kunne brukes på arbeidsgiver og lærling. Det var også behov for å endre på hvem som kan henvise, før en kom i gang med oppfølging.

4.0 Overordnet arbeid før oppstart:

I forkant av oppstart har det vært viktig å gjøre seg kjent med ulike tjenester som kan være samarbeidspartnere underveis i utprøvingen, og som kan komme til å henvise til prosjektet – I denne forbindelse ble det gjennomført besøk hos ungdommens helsestasjon (HFU), Rask psykisk helsehjelp (RPH), kommunenes opplæringskontor, tiltaksteamet bestående av fylkeskommunen og PPT, samt jobbskolen i NAV.

Det ble utarbeidet et samtykkeskjema til deling av nødvendige og relevante opplysninger. Etter at skjemaet var utarbeidet, ble det sendt til personvernombudet i kommunen, samt til jurist hos fylkeskommunen. Personvernombudet gjorde oppmerksom på at det ikke var utført noen GDPR vurdering i forbindelse med flere i arbeid, ei heller i selve piloten. GDPR vurdering for pilot prosjekt er nå gjennomført.

4.1 Lovpålagt arbeid for behandling av personopplysninger:

I 2018 ble lovverket rundt behandling av personopplysninger skjerpet. Kristiansand kommune har et personvernombud som bistår rundt dette. Det var nødvendig å gjøre et arbeid rundt GDPR før en kunne starte med oppfølging av lærlinger i piloten. Dette måtte gjøres for å ivareta lovverket i forhold til behandling av personopplysninger. Arbeidet med GDPR startet i august 22. Dette arbeidet var omfattende, og krevde mange timer i samarbeid med personvernombudet, samt en jurist fra kommunen. Når GDPR skjemaet var utarbeidet, ble det foretatt en ROS analyse. ROS analysen i piloten ble ferdigstilt november 22, i etterkant av dette ble arbeidet med samtykkeskjema for behandling og oppbevaring av personopplysninger iverksatt.

4.2 Arbeidsgruppe:

Arbeidsgruppen har bestått av deltakere fra Nav, IPS (jobbspesialister i NAV), NAV Jobbskolen, Ungdomstjenesten og Arbeidsforberedende tjenester i Livsmestring, fylkeskommunen v/tiltaksteamet (bestående av Pedagogisk psykologisk tjeneste i vgs og fagopplæring) RPH, Ungdommens helsestasjon og Opplæringskontoret i kommunen. Arbeidsgruppen har vært en arena for å drøfte ulike problemstillinger, få tips og råd fra andre som kan komme i kontakt med lærlingene i piloten. Arbeidsgruppemøter har blitt gjennomført parallelt med arbeidet med GDPR.

Arbeidsgruppen har drøftet bestillingen i piloten som er «følge opp lærlinger som står i fare for å få brudd i kontrakt». Dette omfatter lærekandidater, elever på vg3, praksiskandidater og voksne mennesker. Arbeidsgruppen vurderte at målgruppen var for bred.

Det ble derfor behov for å spisse målgruppen i piloten. Bakgrunnen er pilotens tidsbegrensing og at kun en person jobber i piloten. Målgruppen ble avgrenset til å omfatte lærlinger som har en kontrakt og er i et læreløp. Det vil være for omfattende å skulle ta inn de som står uten læreplass. Det er ønskelig at lærlingene skal være fra ulike fagretninger, og helst en relativt jevn fordeling av kjønn. Det ble ikke satt andre utvelgingskriterier enn at lærlingene skal streve med psykisk helse, være i et læreløp og være bosatt i Kristiansand kommune

I oppstarten ble det avholdt arbeidsgruppemøter omtrent månedlig. Nå vil det gjennomføres arbeidsgruppe møter ved behov. Det var ganske mange deltakere i arbeidsgruppen til å begynne med. Dette var nyttig i oppstartsfasen, da alle som deltok i arbeidsgruppen var mennesker med mye erfaring og kompetanse. Likevel ble det underveis klart at det var vanskeligere å komme fram til noe med så mange deltakere. Det har derfor blitt endret på arbeidsgruppens sammensetning. De som nå er deltakere i arbeidsgruppen beskrives med navn og funksjoner i punkt 5.2

4.2.1 Henviser:

Det var i utgangspunktet bestemt at tiltaksteamet i fylkeskommunen skulle være henviser til piloten. Dette ble endret underveis. Se punkt 2.4.

4.3 Presentasjoner:

Det har blitt holdt presentasjoner for blant annet EBA (bransjeforening for bygg og anlegg) sammen med ungdomstjenesten. Det har også blitt holdt presentasjoner for veiledere av kommunenes lærlinger, samt kommunens lærlinger på oppstartsseminar. Dette har vært nyttig for å fortelle om piloten, samt for å få innblikk i bransjen og få tankene fra veilederne, som er tettest på lærlingene.

4.4 Besøk:

En har besøkt Lindesnes Losen, Vennesla brua og Pit Stop for å få et overblikk over hvilke tilbud som finnes i området rundt Kristiansand. Dette har vært nyttig for å se hvordan andre jobber med samme ungdoms/elev gruppe, samt for å få tips til hva som kan være lurt å ha med inn i piloten.

4.5 Oppstart og endringer:

Arbeidet med GDPR førte til at en ikke startet med oppfølging før i november 2022.. Opprinnelig plan var at tiltaksteamet hos fylkeskommunen skulle være henviser. De hadde ganske mange saker inne, men flere av lærlingene hverken bor eller har sin læreplass i Kristiansand. Derfor måtte vi gjøre endringer ifht innsøking/henviser, for å komme i kontakt med kandidater som er i målgruppen til piloten. Det ble holdt et møte med Kommunens opplæringskontor og piloten ble presentert for de som jobber der. Resultatet av dette møtet er at opplæringskontoret kan henvise lærlinger direkte til piloten. Det ble også avholdt møte med Ungdomstjenesten, og det ble enighet om at prosjektmedarbeider skal sitte på ungdomstjenesten mandag og torsdag, slik at oppfølgerne der kan henvise lærlinger de kommer i kontakt med direkte til prosjektmedarbeider. Prosjektmedarbeider deltar også på lavterskelmøte sammen med oppfølgerne. Disse endringene ble avklart med leder for prosjekt 3 i «Flere i arbeid» programmet.

5.0 Svar på etterspurte punkter:

5.1 Beskrive oppfølgingsmetodikken. Hvordan forløper en «typisk uke for prosjektmedarbeideren. Hvem samarbeides det med?

- Faste avtaler med enkelte lærlinger, for eksempel 1,5 timer i uken til hjelp med oppgaver og/eller ukentlige samtaler.
- Delta på samarbeidsmøter
- samtaler med lærling,
- felles samtaler med arbeidsgiver
- Besøk på nye arbeidsplasser
- kontakt med opplæringskontor og fylkeskommune.
- Legge til rette for å kunne hospitere på et sted for å se om de kan ta resten av læretiden
- Være tilgjengelig på telefon for lærling og arbeidsgiver.

Mal for Sluttrapport, versjon 5.0 – <https://www.prosjektveiviseren.digdir.no>

- I tillegg har prosjektmedarbeider deltatt på møter med tiltaksteam, for å drøfte mulige kandidater samt for å få innspill i forhold til tilrettelegging. Dette har vært nyttig for å se hvordan de jobber og for å bli kjent med dem. Dette har også bidratt til å belyse hvordan taushetsplikten kan være til et hinder på tvers av etater som forsøker å hjelpe de samme ungdommene
- Prosjektmedarbeider har også deltatt på drøftingsmøter ved arbeidsforberedende tjenester. Dette har vært viktig fordi en kan ta opp «vanskelige» saker og få innspill og tips fra kolleger. Samtidig er arbeidsmåten hos arbeidsforberedende og oppfølgingen som gis i piloten veldig lik, det har vært viktig å delta på disse møtene, med tanke på kollega veiledning og fellesskap.
- Prosjektmedarbeider har også deltatt på lavterskelt møte med ungdomstjenesten. Dette er nyttig for å drøfte aktuelle kandidater og lærlinger som har blitt henvist fra lavterskel.

5.2 Hvem sitter i arbeidsgruppen? Funksjoner og navn.

Annicka Fallesen-Prosjektmedarbeider pilot

Katja Winsjansen- Leder arbeidsforberedende tjenester og leder for arbeidsgruppen

Andre Vaaler-Tiltaksteamet og PPT

Marianne Mikkelsen-Tiltaksteamet og Fylkeskommunen

Fernanda Arredondo-Ungdomstjenesten og Lavterskel

Nelly Grapendaal-Kommunens Opplæringskontor

Sissel Høyem-Kommunens Opplæringskontor

Monica Hurley-Leder Jobbskolen

Ved behov vil en kalle inn:

Beate Topland, prosjektleder Flere i arbeid- programmet

Hellen Ruthjelsen-RPH

Anne Catrine Bragdø-Ungdommens helsestasjon

5.3 Hva kan man anta at er suksesskriteriene/kritiske faktorer for at samarbeidsmodellen skal fungere?

5.3.1 Kritiske faktorer:

En kritisk faktor er taushetsplikt. Denne kan være et hinder for samarbeid på tvers av etater. I enkelte tilfeller hadde det vært nyttig å kunne lese seg opp i saker, slik at en bedre kan forstå lærlingen en jobber med. I tillegg kan det være viktig informasjon om hvordan en kan tilrettelegge bedre på arbeidsplassen som går tapt fordi en ikke har tilgang på informasjonen.

En annen kritisk faktor er at det er vanskelig å komme inn midt i et læreløp, der gjerne både lærling og arbeidsgiver har prøvd å få et arbeidsforhold eller en relasjon til å fungere over tid. Det er sannsynlig at det vil være lettere både for lærling, arbeidsgiver og den som følger opp å komme inn mye tidligere i løpet

5.3.2 Suksesskriterier:

Ett suksesskriterie er at en arbeidsgruppe ble etablert før oppstart med oppfølging. Deltakerne i arbeidsgruppen er; Fylkeskommunen, kommunens opplæringskontor, Ungdomstjenesten, PPT, Arbeidsforberedende tjenester, Ungdommens helsestasjon, jobbskolen mv. har deltatt og bidratt med kunnskap.

Flere av de som har deltatt i arbeidsgruppen har blitt viktige samarbeidspartnere for prosjektmedarbeider. Dette har ført til at prosjektmedarbeider har direkte kontakt inn til flere samarbeidspartnere, noe som gjør at en fikk hurtig kontakt med rette instans eller riktig person. Å delta på møter med tiltaksteamet, lavterskel hos Ungdomstjenesten og drøftingsmøter hos Arbeidsforberedende har hatt verdi ved at en får innblikk i ulike problemstillinger, forskjellige tilnærminger og andre synspunkter som kan være bra å ha med seg inn i «vanskelige» saker.

Et annet suksesskriterie er at en ser på ulike måter å fullføre læretiden på. Lærlinger som har vært sykemeldt fra lærestedet blir gitt muligheten til å hospitere på andre steder, eller eget arbeidssted med forsiktig oppstart gjerne bare et par dager i uken. Lærlingen oppgir at dette bidrar til at en slapper mer av, ikke har så store forventninger til seg selv, eller å føle press på å skulle levere. Dette er med på å bidra til at lærlingen får mer trygghet og selvtillit, og dermed vil være bedre rustet til å gjennomføre læretiden.

I tillegg har lærlinger som skal bytte lærested etter ett år fått mulighet til å hospitere på arbeidssted de kan tenke seg å være. Lærlingen trivdes på dette arbeidsstedet og ønsket å ha det siste året av læretiden sin på dette arbeidsstedet. På denne måten har lærlingen selv vært med å velge. Dette er positivt for trivsel og gir mer motivasjon til å fullføre læretiden.

5.4 Hva har vi behov for å teste ut mer av/ behov for endringer i piloten?

Det ville vært mer hensiktsmessig å være med fra start av lærling løpet. Det vil si, komme inn før lærlingen starter i lære. Slik at den som skal følge opp er med fra starten når lærling og arbeidsgiver presenteres for hverandre. På denne måten kan dialogen med arbeidsgiver være tettere om det er behov for det, slik at en lettere kan fange opp hvis det kommer utfordringer. Samtidig skal ikke oppfølgingen ta opp for mye av arbeidsgivers tid. På denne måten ville det vært lettere å tilby arbeidsgiver veiledning i forhold til psykisk helse. Samarbeidspartner i fylkeskommunen uttaler også at det å komme inn midt i et løp blir mer brannsløkking og ikke forebygging. Resultatene vil nok være bedre om en kommer inn tidligere i løpet.

Enkelte av lærlingene synes det er utfordrende at en skal ha kontakt med arbeidsgiver. En bør åpne for at det ikke skal være så tett kontakt, hvis det er det lærlingen trenger der og da. Hovedfokus er lærlingens psykiske helse, og å få lærlingen gjennom læretiden uten brudd i kontrakt.

Det hadde vært nyttig for hensikten til piloten og til flere i arbeid programmet, å få flere unge inn i arbeid eller utdanning, hvis en hadde tatt inn de lærlingene som sitter på vg 3, de som ikke har fått lære plass. Eller de som har vært sykemeldt over tid, eller av andre grunner ikke er i lære. Erfaringsmessig krever disse kandidatene veldig tett oppfølging, spesielt i starten. Hvis en prioriterer dette, vil det sannsynligvis hjelpe flere lærlinger til å komme i lære, og gjennomføre læretiden.

4.4. 6.0 Resultater:

6.1 Hvor mange lærlinger og arbeidsgivere er fulgt opp i perioden som har gått?

Det er fulgt opp 9 lærlinger som har signert på samtykkeskjema i piloten. Prosjektmedarbeider har vært med på samtaler med rundt 5 lærlinger som ikke er tatt inn. Det er fulgt

opp 6 arbeidsgivere i piloten. En lærekontrakt ble avsluttet før en fikk etablert og startet med oppfølging av arbeidsgiver. En annen kandidat har ikke læreplass, og ikke arbeidsgiver.

6.2 I hvilke bransjer har oppfølgingen foregått?

Oppfølgingen har foregått innen helse og omsorg, mat, håndverker og transport.

6.3 Hvilken annen type oppfølging/hjelp har lærlingen fått tilbud om?

- Lærlingene har fått hjelp til å søke om tilrettelegging,
- Tilbud om å søke hjelpemidler
- Samtale med psykolog hos PPT
- Psykolog hos PPT tilbyr seg å være med i «familie samtale» på ungdomstjenesten
- Noen er satt på frivillig urinprøve kontrakt.
- Enkelte lærlinger har blitt henvist til PPT for å få tilrettelegging ifm lese og skrive vansker
- Det har også blitt brukt hospiteringsavtale for å starte forsiktig.
- Hjelp til å lese på oppgaver.
- I tillegg til den oppfølgingen som gis gjennom piloten har 2/3 av lærlingene hatt behov for hjelp og tilrettelegging fra andre aktører.

6.4 Hvilke typer tilrettelegginger har det vært behov for? Antall og type

6.4.1 Ekstra timer til oppgaver.

Dette har som regel vært innvilget i form av at lærlingene som er i lære hos kommunen (helse) får delta på studieloftet en halv dag i uken. Der er det faglærere til stede og de kan få profesjonell hjelp. Dette tilbudet forutsetter at en har et vedtak fra PPT. Det ser ut til at dette er et godt tilbud til de som er i stand til å sitte sammen med andre å jobbe. Et par av lærlingene i piloten klarer ikke å delta her av ulike grunner. Prosjektmedarbeider leser og gjør oppgaver sammen med enkelte lærlinger.

6.4.2 Fri for å hospitere.

Hospitering på annen arbeidsplass for å se om dette kan være et alternativ for å gjennomføre siste året av læretiden. En hospitering på forhånd gir lærlingen mulighet til å treffe de som blir kolleger, se hvilke arbeidsoppgaver hen vil få, samt se om dette er et sted de kan trives. Lærlingen uttrykker at det er lettere å bytte når en har sett stedet, vet hvem som jobber der og hvordan det jobbes. I tillegg vil det da være lærlingen selv som velger at dette er stedet de vil ta siste året av læretiden. Det er sannsynlig å tenke at det er bedre for arbeidsgiver at lærlingen velger stedet selv, samt at arbeidsgiver kan få et inntrykk av lærlingen før de tar dem imot.

6.4.3 Andre oppgave/fritak fra enkelte oppgaver.

Noen oppgaver kan virke skremmende eller for vanskelige å gjennomføre for lærlingen. Her er det viktig at en i samarbeid med lærlingen lager en plan for hvordan en skal gjennomføre dette. I tillegg også at en tilrettelegger for en gradvis tilnærming ved å dele opp de oppgavene som er skremmende eller vanskelige. Fritak fra noen oppgaver slik at lærling slipper å gjøre enkelte oppgaver som er knyttet til et spesifikt arbeidssted, men likevel ikke er vesentlige for å få et fagbrev.

6.4.4. Veileder og lærling går like vakter.

Ved at veileder og lærling arbeider sammen vil medfører det at de kan bli godt kjent med hverandre. På denne måten blir det lettere for veileder å se lærlingens styrker og svakheter. Samt at lærlingen får tid til å bli trygg på sine oppgaver sammen med veileder, og har en fast person å forholde seg til hvis hen blir usikker og trenger å spørre.

6.5 Hvilken type hjelp/kompetanseheving har vært tilbydd arbeidsgivere?

Arbeidsgiver har fått spørsmål om det er behov for kompetanseheving ifht inkludering, psykisk helse mv. De som har blitt spurt har svart nei. Noen arbeidsgivere har uttrykt at de setter pris på å snakke med noen utenfra. (noen som ikke er fylkeskommune eller opplæringskontor).

Uavhengig av pilot:

Noen arbeidsgivere/veiledere har fått tilbud om veiledningsemne på UIA, og noen har deltatt på veileder seminar.

6.6 Basert på spørsmålene i kartleggingsskjemaene for lærling og arbeidsgiver, hvordan har utviklingen vært for lærlingene?

Ulik, men likevel positiv utvikling for lærlingene. Det kommer fram at skjemaene ikke får frem nyanser, men at det kan gi en pekepinn på utvikling.

Her er det vanskelig med tanke på at en ikke vet hva utviklingen skal måles i forhold til. For eksempel er tilbakemelding fra opplæringskontoret at en av lærlingene sannsynligvis ville vært langtidssykemeldt uten oppfølgingen som er gitt gjennom piloten. Dette kommer ikke frem av materialet som presenteres gjennom tallene.

Her er det også lærlinger som skal bytte bransje som har svart på skjema. Skjemaene er for generelle til å få frem det komplekse bildet som er tilfelle hos lærlingene som har fått oppfølging via piloten.

6.7 Hva er den selvopplevde oppfatningen av oppfølgingens betydning, for deltakerne

Fra lærlingenes synspunkt, hentet fra selvrapporteringsskjemaet svarer samtlige at oppfølgingen har betydning. 4 av 7 svarer at den har stor betydning. Her kommer det fram at skjemaet som brukes til rapportering burde vært utformet litt annerledes. Det er et spørsmål som spør om oppfølgingen de får i piloten har betydning for at de klarer å bli i læreløpet. Det spørsmålet burde ikke kommet første gang de fyller ut skjemaet. Kartleggingsskjemaet er ikke tatt i bruk på de to som ikke har læreplass.

Fra arbeidsgiverne er svaret at oppfølgingen har betydning. Men ikke i like stor grad som lærlingen selv. Her skal det også sies at det varierer hva slags oppfølging arbeidsgivere har fått.

Fra prosjektmedarbeider sitt synspunkt har oppfølgingen ulik betydning. En ser at det for noen har stor betydning at de føler seg hørt og sett. Det virker som det oppleves som en trygghet å ha noen som både kan ha samtaler med dem, være med på møter, eller få i gang nødvendige møter med andre.

Enkelte ser ut til å ha behov for tett oppfølging i starten (2-4 måneder), dette omfatter fysiske møter, men også tråder som skal nøstes i. Dette kan være telefoner og møter med aktuelle samarbeidspartnere fra fylkeskommune, nav, ungdomstjenesten, ppt, behandlere, opplæringskontor, arbeidsgivere mv. Enten for å få til tilrettelegging, hospitering eller andre årsaker. For noen er det da tilstrekkelig å treffes en gang i uken eller hver 14 dag.

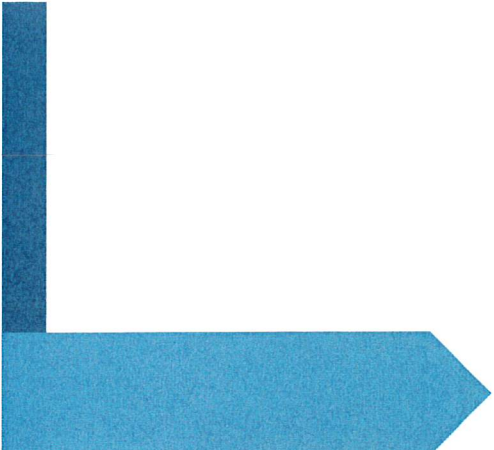
For andre igjen ser det ut til å være viktig å ha oppfølgingen over tid, at en ikke har faste avtaler, men at en er tilgjengelig ved behov.

6.8 Hvor mange har avsluttet oppfølgingen? Grunn og utfall

2 lærlinger har avsluttet oppfølgingen. Av disse er en gått videre til annen oppfølging, samt 100% jobb i påvente av ny studieplass fra høsten.

1 lærling ønsket ikke lenger oppfølging og trakk tilbake samtykket sitt. Det ble ikke oppgitt annen grunn enn at vedkommende ikke lenger ønsket å delta i piloten. Det ble stilt spørsmål om prosjektmedarbeider kunne gjort noe annerledes. Fikk til svar at det ikke var noe som kunne vært annerledes.

Her vet en ikke hva som er utfallet, da vi ikke har tilgang på informasjon om denne kandidaten grunnet personvern.



Sluttrapport september 2023

Uttesting Flere i Arbeid- programmet
Lærlinger som har psykiske helseutfordringer

Rapport skrevet av prosjektmedarbeider
Annicka Fallesen

1.0 Innledning:

I denne sluttrapporten henvises det til midtveisrapport for beskrivelse av forarbeid med GDPR, mandat, hvordan oppfølgingen har foregått og foreløpige funn og resultater. Dette dokumentet gir en kort beskrivelse av hvor mange lærlinger som har vært innom prosjektet, hvor de var ved start av oppfølgingen og hvor de er i sitt lærlingeløp nå. Etterfulgt av endelige funn ved prosjektets slutt. Det vil også følge en kort beskrivelse av hva prosjektmedarbeider har opplevd som hensiktsmessig, og hva som har vært mindre nyttig. Avslutningsvis fortelles det om foreløpig plan for videre oppfølging av de lærlingene som har deltatt i piloten, etterfulgt av prosjektmedarbeiders anbefaling for videreføring.

2.0 Her er vi nå:

Ved levering av midtveisrapport, ble det besluttet at det ikke skulle tas inn flere kandidater i piloten. Det er likevel tatt inn 1 lærling til i piloten etter midtveisrapporten ble ferdigstilt. Til sammen er det tatt inn 10 lærlinger i piloten. 3 av lærlingene er avsluttet. En fordi hen ikke ønsket videre oppfølging, her har vi ikke tilgang til om vedkommende er i lære eller har avsluttet læreløpet. En annen avsluttet fordi hen hadde fått nok hjelp og mente det skulle gå bra frem til fagprøve. Tredje ble avsluttet for å gå videre på studiespesialisering.

Ved levering av midtveisrapport hadde prosjektmedarbeider valgt å ta inn to lærlinger som ikke var i målgruppen som ble definert av arbeidsgruppen. Disse lærlingene sto uten læreplass. Begge var sykemeldt, og den ene hadde fått innvilget arbeidsavklaringspenger fra NAV. Det var mye arbeid rundt disse lærlingene i starten, og i begge tilfellene valgte prosjektmedarbeider å benytte hospiteringsavtale fra arbeidsforberedende tjenester. Lærlingen fikk dermed anledning til å bli kjent med ny arbeidsplass uten at det var krav om at de skulle produsere, slik det forentes av en som er i lærekontrakt, men at de fikk lov å gå «på topp» i forhold til øvrig bemanning. Begge lærlingene trengte tid, men de er nå begge i lærekontrakt. Av de resterende lærlingene er det to som har byttet læreplass, og en som har sluttet i lære og startet på en helt ny utdanning i annen bransje. Det er fulgt opp 8 arbeidsgivere i prosjekt perioden.

Den siste lærlingen som ble tatt inn står uten læreplass. Resten av kandidatene som er fulgt opp gjennom piloten er enten i lære eller i annen utdanning.

3.0 Endelige funn:

*: Nyttig at det kommer inn en person som er tett på lærlingen, og hjelper å trekke inn samarbeidspartnere. Både opplæringskontoret i kommunen, private opplæringskontor oppfølgere i ungdomstjenesten, arbeidsforberedende tjenester og fylkeskommunen, spesielt de som er i tiltaksteamet, men også de fra fagopplæring har vært gode samarbeidspartnere. Med gode samarbeidspartnere menes det her at det har gått fort å få på plass det som trengs i situasjonen, og at vi sammen finner løsninger som gjør at lærlingen kan gjennomføre læreløpet sitt. Det er sannsynlig at prosjektmedarbeider har bidratt til at prosesser rundt mistrivsel på lærested har blitt fortere tatt tak i og handlet på, enn om lærlingene ikke hadde fått tilbud om oppfølging i piloten.

- Å anvende metodikken i arbeidsforberedende tjenester: herunder hospitering på arbeidssted, ikke full uke har bidratt til at lærlingene som ikke hadde læreplass fikk prøve seg ut i «trygge» rammer, der de er på toppen av annet personell. Tilbakemeldingene fra lærlingene er at når det ikke er krav om at de skal prestere som en «vanlig» ansatt, har dette bidratt til at begge lærlingene som ved inntak sto uten læreplass, nå har læreplass. Hospitering har også vært nyttig når en lærling har hatt behov for å prøve ut ny/annen læreplass.

- Lærlingene i piloten har gitt tilbakemelding om at det er demotiverende å ikke ha tilgang til enkelte fagsystemer. Det oppleves som utfordrende å ikke kunne lese om en pasient når en

skal utføre en jobb. En annen lærling gir tilbakemelding om at hen ikke har fått hjelp til å melde inn avvik etter uønskede hendelser på jobb.

- 2/3 av de som er tatt inn i piloten har lese- og skrivevansker.
- Flere av lærlingene gir uttrykk for at de har store utfordringer med de skriftlige oppgavene som leveres i forbindelse med kompetansemål. Enkelte har for eksempel gått ett år av læretiden uten å levere noen oppgaver. Lærlingene som strever med oppgavene gir tilbakemelding om at de ikke forstår hva de skal gjøre, eller ikke forstår hva oppgaven spør etter. Det er ikke utenkelig at dette henger sammen med lese- og skrive vansker
- Det vil nok være mer hensiktsmessig å komme inn tidligere i situasjonen som oppstår for lærlingen, at arbeidsgiver eller opplæringskontor ved oppstart av læreløpet vet at det finnes en person som kan kontaktes når det oppstår utfordringer for lærlingene. I enkelte tilfeller
- Mer enn halvparten av lærlingene har vært utsatt for mobbing tidligere i livet. Forskning peker på at de som blir utsatt for mobbing, har større risiko for å få problemer med skolegang, og er mer utsatt for å streve psykisk ([no.uis:inspera:82370538:37401153.pdf](https://www.no.uis:inspera:82370538:37401153.pdf) (unit.no) s.19)

4.0 Hva prosjektmedarbeider har opplevd som viktig i arbeidet med piloten?

Det å holde presentasjoner for samarbeidspartnere ved prosjektets oppstart har vært viktig med tanke på at andre skal vite om at det finnes en ressurs som kan kalles inn når en lærling strever. Samt at prosjektmedarbeider ble bedre kjent med de tilbudene som finnes andre steder. Det har vært veldig viktig å ha en arbeidsgruppe bestående av de etatene prosjektmedarbeider har hatt behov for å samarbeide med. Samt også faglig støtte før og under oppstart av pilot prosjektet. Samarbeidspartnere har vært fylkeskommunen, NAV, pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT), kommunens opplæringskontor, private opplæringskontor, ungdomstjenesten, Pitstop og Arbeidsforberedende tjenester i Kristiansand kommune. Av disse er det kun Pit stop og private opplæringskontor som ikke har vært representert i arbeidsgruppen

4.1 Hva kunne vært gjort bedre/på andre måter:

Det hadde nok vært mer hensiktsmessig å komme inn i starten av læreløpet. Kartleggings skjemaene som ble laget der både lærling og arbeidsgiver skulle svare på spørsmål, viste seg å ikke være gode nok. De var for generelle, og klarte ikke å få fram det reelle bildet av situasjonen til lærling, eller arbeidsgivers tanker og behov. Skjemaene ble derfor valgt bort etter halvveisrapporten ble levert. Det er sannsynlig å tenke at det hadde vært bedre for prosjektmedarbeider og de som blir fulgt opp, at det er flere enn en person som arbeider på samme måte. Det kan bli ensomt å være den eneste som arbeider med noe. Det hadde vært smart å legge planer for hva som skjer etter pilotens slutt tidligere i prosjektet. Det er ikke så hensiktsmessig å starte en type oppfølging som ikke kan tilbys videre.

5.0 Ivaretagelse av lærlingene etter prosjekt slutt:

Lærlingene som har fått oppfølging gjennom piloten vil fortsatt få oppfølging av prosjektmedarbeider. Dette gjøres gjennom prosjektmedarbeiders stilling i arbeidsforberedende tjenester, med ett års varighet. Det kommer fortsatt henvisninger om lærlinger som strever, og det vil være veldig synd om de ikke skal få tilbud om oppfølging selv om piloten er slutt. En av svakhetene i denne pilot utprøvingen er at det kun var ett års varighet. En ordinær læretid er 2 år. For lærlinger som strever, kan en tenke at det i noen tilfeller vil gå mer enn to år før de kan ta fagprøve. I tillegg bør oppfølging som gis mennesker i sårbare livssituasjoner være mer kontinuerlig enn ett år.

5.1 Innspill fra prosjektmedarbeider:

Mal for Sluttrapport, versjon 5.0 – <https://www.prosjektveiviseren.digdir.no>

Prosjektmedarbeider ser nytten av at arbeidet med oppfølging av lærlinger videreføres. Erfaring fra pilot prosjektet er at hvis en gir tett oppfølging og tar i bruk virkemidler som hospitering og tett dialog med arbeidsgiver og andre samarbeidspartnere, er det positivt for å få på plass lærekontrakt. Det er vanskelig å si hvor lærlingene som har fått oppfølging gjennom piloten ville vært uten oppfølgingen, men det er kun en lærling som ikke er i lære eller utdanning, og denne lærlingen ble tatt inn for kort tid siden. Samtlige av de andre lærlingene er i lære eller annen utdanning.

På bakgrunn av dette bør det vurderes delt stilling hos arbeidsforberedendetjenester, ungdomstjenesten og fylkeskommunen. For eksempel 40-40-20. Oppfølgingsmetodikken i piloten er svært lik måten det arbeides på i arbeidsforberedende tjenester. I tillegg er det nyttig å ha anledning til å drøfte «tunge» saker med kolleger som arbeider på noenlunde samme måte. At noe av stillingen legges til ungdomstjenesten vil være naturlig med tanke på at de er best på ungdom. Det er fint med tanke på at de også lettere kan henvise ungdommer de kommer i kontakt med til den/de som arbeider med oppfølging av lærlinger. Ved å legge 20 % av stillingen til fylkeskommunen unngår en at det er saker som ikke kan drøftes pga taushetsplikt. Det kan tenkes at det vil være lettere å tilrettelegge hvis en har tilgang på informasjon fra fylkeskommunen. Eventuelt en stilling 60-40 hos arbeidsforberedende og ungdomstjenesten.

Samtidig anbefales det at det er minimum to personer som arbeider med dette. Det oppleves som veldig ensomt å være den eneste personen som arbeider med noe. I tillegg stiller en sterkere hvis det er flere å spille på. Samt at en i vanskelige saker kan være 2 når en treffer lærlinger på arbeidssted eller bare til samtaler.