

SLUTTRAPPORT UNG START ELKEM

Mars 2025



RUNE BYREMO
Næringsforeningen i
Kristiansandsregionen

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	2
1.1 Bakgrunn	2
1.2 Kvalifisering på arbeidsplassen	3
1.3 Programmet Flere i arbeid.....	3
1.4 Innsatsområde Inkludering og kvalifisering i bedrifter.....	4
1.5 Ung Start Elkem, mer treffsikker og fleksibel kvalifisering	4
2. Målsetting og gevinster for Ung Start Elkem	4
2.1 Målsetting	4
2.2 Gevinster	5
3. Organisering	5
4. Økonomi	6
5. Pilotering av Ung Start Elkem.....	6
5.1 Framdriftsplan.....	6
5.2 Idefase, konseptutvikling.....	7
5.2.1 Rekruttering av kandidater og prosessleder	7
5.3 Gjennomføringsfase med hovedprodukter og leveranser	8
5.3.1 Etablering av arbeidsgruppe.....	8
5.3.2 Kartlegging.....	8
5.3.3 Fleksible kvalifiseringsløp	9
5.3.4 Mentor- og inkluderingskompetanse.....	10
5.3.5 Identifisere suksesskriterier og kritiske overganger	12
5.4. Samarbeidsmodell Ung Start Elkem	18
6. Resultater og forskning.....	21
6.1 Resultater.....	21
6.2 Forskning.....	21
7. Synliggjøring av Ung Start Elkem	22
8. Identifiserte systemhindre og anbefalinger	23
9. Oppsummering	27
10. Vedlegg	27

1. Innledning

Prosjektet Ung Start Elkem handler om bedriftenes behov for kvalifisert arbeidskraft og hvilke muligheter det er for i større grad benytte bedrift som en læringsarena. Videre hvor viktig det er å legge til rette for fleksible kvalifiseringsløp i den videregående opplæringen- *flere veier frem til en sluttkompetanse* for elever og lærlinger som finner nåværende skolestruktur utfordrende. Ung Start Elkem prosjektet er blitt pilotert med utgangspunkt i arbeidsgiverperspektivet. Målgruppen for prosjektet er 15 til 19 år.

I denne sluttrapporten for Ung Start Elkem vil du som leser bli presentert for bakgrunnen for prosjektet, mål og gevinster, gjennomføring, resultater med de erfaringer og funn som har kommet frem i pilotperioden fra desember 2022 til desember 2024. Til slutt i rapporten vil du bli presentert for samarbeidsmodellen «Ung Start Elkem» med tilhørende anbefalinger for videre utvikling av modellen.

Benevnelsen lærling vil gå gjennom store deler av teksten. Dette er et felles ord som omfatter både lærlinger og lære kandidater.

1.1 Bakgrunn

Kristiansand har en større andel unge voksne i utenforskap enn andre sammenlignbare storbyer i landet. Samtidig har mange av bedriftene i regionen behov for arbeidskraft. Utenforskap er en stor samfunnsutfordring, og representerer samtidig en ubenyttet arbeidskraftreserve for virksomheter og næringsliv. Det er vel dokumentert at langvarig passivitet gir økt risiko for nedsatt arbeidsevne og helseutfordringer. Unge personer som ikke kommer inn, og får fotfeste i arbeidslivet har en høyere risiko for å bli stående varig utenfor. I sin forskning påpeker Norce at lav eller manglende utdanning utgjør en av de viktigste risikoene for ungt utenforskap¹. Det underbygges med tall fra Nav Agder som viser at 52 % av personer under 30 år som er registrert hos Nav, ikke har fullført videregående skole.

Årsaker til ungt utenforskap er ofte svært sammensatt, og derfor er det avgjørende med tverrsektorielt samarbeid for å lykkes med å få flere unge inn i jobb. Det er et stort behov for å tenke overordnet og langsiktig om hvordan både Kristiansand, Agder og næringslivet skal lykkes med å få flere i verdiskapende arbeid. Mange år uten inntektsgivende arbeid innebærer et stort tap, både for den enkelte og samfunnet.

Relasjoner ser ut til å være en nøkkel i å gi god oppfølging til de unge. Når de unge blir spurt hvorfor utenforskap oppstår og hvordan de opplever marginaliseringsprosessen, blir følgende trukket frem: manglende tilhørighet i viktige relasjoner, manglende mestring, lav selvfølelse og mangelfull oppfølging.

Av ulike grunner fullfører ikke 3 av 10 unge sin påbegynte fag- og yrkesutdanning på nominert tid (SSB, tabell 12971). Siste oversikt fra Statistisk sentralbyrå (SSB) viser at det er 2489 personer mellom 15 til 30 år, hvorav 340 ungdommer mellom 15 og 19 år i Kristiansand som står utenfor jobb, utdanning eller arbeidsmarkedstiltak (Tabell 1, SSB tabell 13556).

¹<https://www.norceresearch.no/prosjekter/unge-som-star-utenfor-arbeid-opplaering-og-utdanning-neet.-en-analyse-av-unge-i-neet-kategorien>

13556: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, etter region, kjønn, alder, statistikkvariabel, år og prioritert arbeidsstyrkestatus					
		Aldersgruppe	Totalt bosatte 2023	NEET (utenfor arbeid, utdanning og arbeidsmarkedstiltak)	I arbeid, under utdanning eller på arbeidsmarkedstiltak
4204 Kristiansand	Begge kjønn	15-29 år	24501	2489	22012
		15-19 år	7423	340	7083
		20-24 år	8843	914	7929
		25-29 år	8235	1235	7000

Tabell 1: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (SSB tabell 13556)

1.2 Kvalifisering på arbeidsplassen

«Skole er ikke for alle» (sitat lærling Ung Start Elkem, 2023). I relasjon til at 3 av 10 unge finner den nåværende skolestruktur på fag- og yrkesopplæringen utfordrende som en læringsarena, må en større del av kvalifisering og opplæring for denne gruppen derfor skje på arbeidsplassene. Ved å benytte arbeidsplassene som en læringsarena vil det bygge relasjoner, gir reell arbeidserfaring, innsikt i egne ressurser og mest sannsynlig styrke motivasjonen. Arbeid har generelt en helsebringende effekt og bedrer selvbilde. Gjennom aktivisering oppnår en relasjonsbygging, sosial kontakt, økonomisk selvstendighet og mestring. Dersom flere unge kommer inn i et arbeidsrettet kvalifiseringsløp, vil det være til stor gevinst både for dem selv og samfunnet.

Næringslivet har behov for kvalifisert arbeidskraft, men opplever mange arbeidssøkere med lav fagkompetanse og manglende evne til å mestre krav i arbeidslivet. Noen av de arbeidssøkende har sammensatte helseutfordringer som virksomhetene ikke har kompetanse til å håndtere. Bedrifter har ikke alltid tilstrekkelige ressurser til å bruke tid på mer krevende arbeidssøkere. Samtidig opplever mange arbeidsgivere virkemiddelapparatet som fragmentert og forvirrende å navigere i. Det finnes i dag «et hav» av hjelpere, aktører som kan yte bistand og støtte til kandidat eller bedrift, men det fordrer kunnskap, kompetanse om mulighetene som finnes.

1.3 Programmet Flere i arbeid

Flere i arbeid er et partnerprogram med bakgrunn i et tverrpolitisk initiativ fra 2018 hvor bystyret i Kristiansand vedtok å sette ned et eksternt oppgaveutvalg som skulle kartlegge, komme med anbefalinger og tiltak som kunne bidra til å redusere utenforskapet i Kristiansand. Programmet «Flere i arbeid» ble igangsatt av bystyret i Kristiansand i 2021. Det 5-årige programmet er et partnerskap mellom Agder fylkeskommune, Universitetet i Agder, Næringsforeningen i Kristiansandsregionen, Nav og Kristiansand kommune som programeier. Programorganiseringen utgjør en formell plattform for å jobbe med samhandling og varige endringer på tvers av sektorene. Programmet jobber målrettet med å identifisere barrierer og utfordre etablerte systemer.

Flere i arbeid har tre målsetninger:

1. Gjøre det enklere å komme i arbeid
2. Gjøre det enklere å fullføre videregående opplæring
3. Sørge for at arbeidsgivere får dekket sitt behov for arbeidskraft ved å rekruttere på nye måter

Flere i arbeid er organisert i ulike innsatsområder. Næringsforeninger har ansvar og er prosjekteier av Innsatsområde Inkludering og kvalifisering i bedrifter.

1.4 Innsatsområde Inkludering og kvalifisering i bedrifter

Næringsforeningens prosjekt handler om å gjøre det enklere for arbeidsgivere å rekruttere fra gruppen utenfor arbeid og utdanning. Videre det å tenke annerledes rundt kvalifisering av unge voksne som er marginalisert eller i et utenforskap. Denne ubenyttede arbeidskraftreserven er noe som næringslivet har behov for. Det må blant annet legges til rette for at ansatte og ledelse i bedrift har tilgang til, og får mulighet til å øke sin inkluderingskompetanse. Prosjektet Inkludering og kvalifisering i bedrifter handler også om holdningsarbeid blant næringslivet på hvordan vi snakker om, og møter de unge voksne som står utenfor arbeid i dag.

Innsatsområdet til Næringsforeningen har tre satsningsområder:

1. Senke terskelen for å rekruttere kandidater som står utenfor (Bedriftspakken)
2. **Mer treffsikker og fleksibel kvalifisering (Ung Start Elkem)**
3. Mobilisere næringslivet (gjennom kompetansebyggende aktiviteter)

1.5 Ung Start Elkem, mer treffsikker og fleksibel kvalifisering

Piloten Ung Start Elkem er Næringsforeningens sitt svar på satsningsområde 2 «*Mer treffsikker og fleksibel kvalifisering*». Flere bedrifter og ledere i næringslivet har pekt på muligheten til å rekruttere unge som finner skolestrukturen som utfordrende og lite motiverende. Dette ved å benytte bedriftene i større grad som en læringsarena, med et ønske om å gi ungdom mestringsfølelse, motivasjon og læring med en mer praktisk tilnærming i bedrift. Og videre på den måten legge til rette for at flere unge oppnår en sluttkompetanse og fullfører sin videregående utdanning som igjen i større grad sikrer en varig tilknytning til arbeidslivet. Dette må sees i sammenheng med bedriftenes mulighet til å rekruttere ansatte med «riktig» kompetanse til å dekke nåværende og fremtidig arbeidskraftsbehov.

2. Målsetting og gevinster for Ung Start Elkem

2.1 Målsetting

Ung Start Elkem sin målsetting var å utvikle en modell eller samarbeidsform som kunne gjøre det enklere for arbeidsgiver å inkludere og kvalifisere i bedrift, slik at flere virksomheter kan finne det interessant og formålstjenlig å rekruttere og kvalifisere kandidater som ellers stiller svakt i den ordinære strukturelle fag- og yrkesopplæringen. Ung Start Elkem skal være en del av løsningen om at flere unge tar del i arbeidslivet og fullfører sin videregående opplæring.

Effekt mål:

- Flere mennesker som stiller svakt i arbeidsmarkedet blir rekruttert og oppnår sluttkompetanse med varig tilknytning til arbeidslivet
- Enklere for arbeidsgivere å inkludere og kvalifisere i bedrift
- Større andel ledere i regionen anser inkludering og mangfold som en konkurransekraft
- Tilpasset kvalifiseringsløp for kandidat
- Varig forpliktende styrings og samhandlingsplattform
- Helse og livssituasjon bedres for personer i målgruppen
- Økt kvalitet i tjenestene

Resultat mål:

- Komme med anbefaling av tiltak som gjør det enklere for arbeidsgiver å inkludere og kvalifisere i bedrift
- Modellutvikling/samarbeidsform for kvalifisering og rekruttering i virksomheter med behov for yrkeskompetanse
- Utvikle utkast til partnerskapsavtale mellom næringsliv og det offentlige virkemiddelapparatet. «Flere i arbeid garantien»
- Aktiv rekruttering av virksomheter til Ung Start modellen

2.2 Gevinster

Piloten Ung Start vil bidra til å oppnå følgende gevinster:

- Økt gjennomføring av videregående skole, fag- og yrkesopplæring
- Flere unge i målgruppen blir kvalifisert med sluttkompetanse, og forblir i jobb
- Redusert ressursbruk ved rekruttering
- Reduserte kostnader til ytelser
- Økt skatteinngang

3. Organisering

Ung Start Elkem har vært organisert under Næringsforeningen.



Bilde 1: Bedriftsbesøk hos Elkem

Prosjekteier har vært administrerende direktør i Næringsforeningen, Trond Martin Backer. Prosjektleder har vært Helena Frustøl Andås og Anna Kristine Ravnaas fra Næringsforeningen. Leder for arbeidsgruppen og prosessleder for piloten Ung Start Elkem har vært Rune Byremo, Næringsforeningen.

Andre bidragsytere fra Næringsforeningen har vært næringspolitisk leder Roar Osmundsen og ressurser innenfor kommunikasjon. Næringsforeningens ressursgruppe «Flere i arbeid», bestående av næringslivsledere, har fungert som et fagråd for prosjektet, hvor arbeidet har blitt presentert, diskutert

og gitt innspill underveis i pilotperioden. En viktig innsatsfaktor har vært tilbakemeldinger og innsiktarbeidet til ansatte, tillitsvalgte og ledere ved Elkem, som har arbeidet tett på kandidatene og hatt den daglige oppfølgingen.

Arbeidsgruppen har vært ankeret i prosjektet og har bestått av representanter fra Elkem, relevante aktører fra virkemiddelapparatet og næringsliv, se kap. 5.3.1 Etablering av arbeidsgruppe.

4. Økonomi

Prosjektet er i hovedsak finansiert av bystyrets avsatte midler til Flere i arbeid og tilskudd fra Statsforvalteren på kr. 500 000, - for 2023 og kr. 500.000, - for 2024.

Totalt sett har prosjektet hatt en kostnad i budsjett på kr. 2.366.000, -

Ung Start Elkem har totalt sett vært finansiert slik:

Ung Start Elkem (01.12.2022 – 01.12.2024)	Inntekter	Kostnader
Egeninnsats Næringsforeningens administrasjon (175 timer)	Kr. 175.000, -	
Egeninnsats Næringsforeningens ressursgruppe (75 timer)	Kr. 75.000, -	
Egeninnsats arbeidsgruppe Ung Start Elkem (210 timer)	Kr. 210.000, -	
Egeninnsats pilotbedrift, Elkem (120 timer)	Kr. 120.000, -	
Statsforvalteren (finansielt bidrag)	Kr. 1.000.000, -	
Flere i arbeid, Kristiansand kommune (finansielt bidrag)	Kr. 786.000, -	
Idefase/konseptutvikling/kartlegging/kunnskapsgrunnlag		Kr. 175.000
Gjennomføring av aktiviteter, evaluering og andre interessenter		Kr. 125.000
Skape synlighet og engasjement		Kr. 110.000
Forankring og kompetanseutvikling i pilotbedrift		Kr. 120.000
Løpende prosjekt- og prosessarbeid		Kr. 1.836.000
	Kr. 2.366.000, -	Kr. 2.366.000, -

Tabell 2: Budsjett Ung Start Elkem

5. Pilotering av Ung Start Elkem

5.1 Framdriftsplan

Prosjektfaser	Fra	Til
Idefase og konseptutvikling	April 2022	Juni 2022
Praktiske forberedelser og rekruttering av prosessleder	Juni 2022	November 2022
Prosjektgjennomføring	Desember 2022	Desember 2024
Avslutning og anbefalinger	Januar 2024	Mars 2025

Tabell 3: Prosjektfaser Ung Start Elkem

5.2 Idefase, konseptutvikling

Idefasen til Ung Start Elkem startet da industribedriften Elkem viste interesse for å stille som pilotbedrift i Flere i arbeid. Elkem har et stort engasjement for unge som faller utenfor skole og arbeidsliv. Dette var et tema som ressursgruppen Flere i arbeid hadde utpekt som et viktig innsatsområde til det videre arbeidet i Næringsforeningen.

Våren 2022 ble det gjennomført dialogmøter mellom programmet Flere i arbeid, Næringsforeningen og Elkem for å se på hvilke muligheter som kunne svare ut satsningsområde 2 «*Mer treffsikker og fleksibel kvalifisering*». Det ble inngått et samarbeid med Industribedriften Elkem som pilotbedrift. Valget av Elkem som pilotbedrift ble tatt med bakgrunn Elkem sin interesse, sitt engasjement og sine erfaringer med utradisjonell rekruttering i samarbeid med Nav og andre aktører som for eksempel Jegersberg gård². Et stort pluss var at det allerede var rekruttert inn kandidater som passet målgruppen, 15 - 19 år.

Ung Start Elkem skulle være et pilotprosjekt som bidro til kvalitetsutvikling av tjenester og effektiv ressursbruk ved å fremme tverrsektorielt samarbeid og samordning av tjenestene til utsatte unge i et opplæringsløp. Følgende konkrete føringer og leveranser ble gitt i konseptutviklingsfasen for gjennomføringen av prosjektet Ung Start Elkem:

- Rekruttere unge i målgruppen som skal få tilbud om alternative kvalifiseringsløp i Elkem.
- Teste ut metoder og videreutvikle modeller for fleksible kvalifiseringsløp som kan tas i bruk i andre virksomheter.
- Rekruttere mentorer blant sine ansatte, og tilrettelegge for mentoropplæring og teste ut ulike former for tilrettelegging
- Peke på behov for endringer i virkemiddelapparatet for at bedrifter i større grad kan ta ansvar for kvalifisering og i større grad benytte bedrift som læringsarena

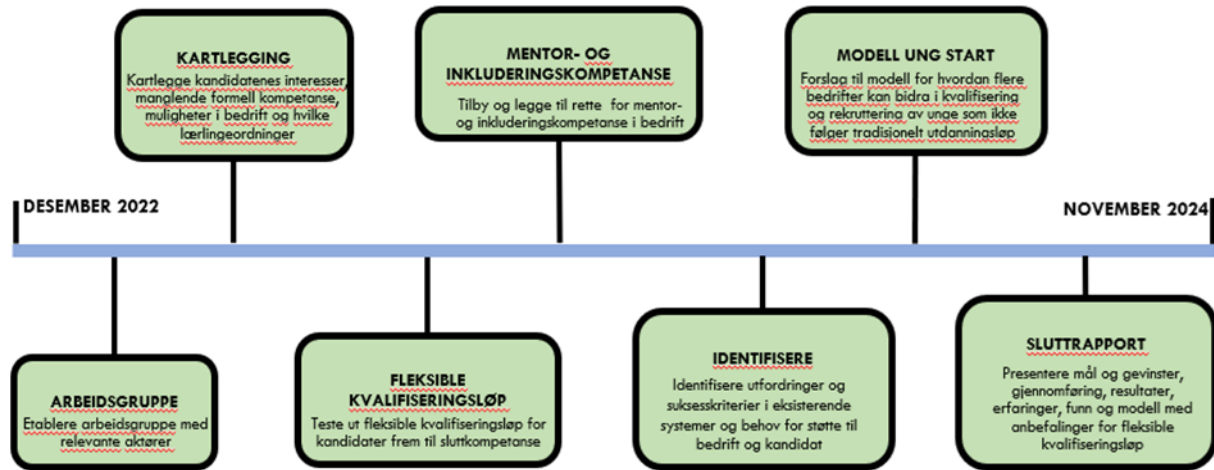
5.2.1 Rekruttering av kandidater og prosessleder

Ungdommer som på daværende tidspunkt ikke var i noen form for aktivitet (NEET), var rekruttert til piloten Ung Start Elkem med et tilbud om sommerjobb i 2022. Rekrutteringen var et samarbeid mellom Elkem og Nav - videregående skole. Dette var ungdom som av ulike årsaker hadde avbrutt sin videregående utdanning.

Det ble opprettet en prosjektstilling for å lede piloten. Rekruttering og intervjuer fant sted høst 2022, med oppstart 1. desember 2022.

² [Jegersberg gård](#)

5.3 Gjennomføringsfase med hovedprodukter og leveranser



Figur 1: Tidslinje Ung Start Elkem med hovedprodukter og leveranser

5.3.1 Etablering av arbeidsgruppe

Arbeidsgruppen har bestått av representanter fra relevante aktører fra virkemiddelapparatet og næringsliv. Arbeidsgruppen har arbeidet operativt med å definere behov, deltatt i workshops, utforsket løsningsspor, delt av sin kunnskap, utfordret relevante aktører og virkemiddelapparat, samt utarbeidet en samarbeidsmodell for Ung Start Elkem. Arbeidsgruppen har også vært bidragsyter til å utvikle utkast til partnerskapsavtalen «Flere i arbeid garantien»

Tabell 4: Arbeidsgruppe Ung Start Elkem

Rolle	Navn	Tittel
Arbeidsgruppeleder	Rune Byremo	Prosessleder, Næringsforeningen
Arbeidsgruppemedlem	Jarle Karlsen	Hovedtillitsvalgt, Elkem Carbon Solutions.
Arbeidsgruppemedlem	Monica Hurley	Avdelingsleder, Nav
Arbeidsgruppemedlem	Helge Ødegård Hovland	Rådgiver, Agder fylkeskommune, Utdanningsavdelingen
Arbeidsgruppemedlem	Frank Robert Dahl*	Daglig leder OTEK (Opplæringskontoret for Teknologifag)
Arbeidsgruppemedlem	Trine Lidi*	Rådgiver OTEK (Opplæringskontoret for Teknologifag)
Arbeidsgruppemedlem	Heidi Trægde Munksgaard	Rådgiver Agder fylkeskommunen, Inntak og elevtjenester

* Representantene fra OTEK delte på rollen som arbeidsgruppemedlem

5.3.2 Kartlegging

Gjennom sommerjobbtilbudet ble deltagerne kartlagt for å få en bedre forståelse av ungdommens situasjon og behov. Dette ble gjort gjennom både formelle og uformelle samtaler av tildelte faddere og

mentorer hos Elkem. Målet var å skape tillit og relasjon mellom partene, og videre identifisere hvilke interesser som motiverer, og hvilket fagområde som ga størst engasjement hos kandidat.

Etter endt sommerjobb ble det gjort en vurdering sammen med kandidat, bedrift og Nav om det var «jobbmatch», og hvilke behov og muligheter Elkem på daværende tidspunkt kunne tilby kandidatene. For en av kandidatene hadde ikke Elkem anledning til å tilby en læreplass. Dette med bakgrunn i hen sine ønsker og interessefelt. På vegne av Ung Start Elkem tok Nav kontakt med en annen virksomhet, som resulterte i en lærekontrakt i IT-driftsfaget for kandidat. De formelle kvalifikasjonene hos kandidatene ble kartlagt i samarbeid med opplæringskontor, bedrift og kandidat før læretid kunne starte.

Det ble også igangsatt arbeid med å godkjenne Elkem Silicon Products som lærebedrift i kjemiprosessfaget. Elkem startet også med organisering av kvalifiseringsløpene for kandidatene med tilhørende roller som leder, faglig leder, instruktør/veileder for hver enkelt kandidat ble fastsatt.

5.3.3 Fleksible kvalifiseringsløp

Hva innebærer fleksible kvalifiseringsløp? Ung Start Elkem har jobbet for at lærlingene skal få et tilpasset og fleksibelt kvalifiseringsløp frem til sluttkompetanse. Det har handlet om å se på bedriftens fremtidige behov, og hvilke muligheter som finnes i egen bedrift. Videre hvordan kunne tilpasse opplæringen etter lærlingens interesser og forutsetninger for læring. Prosjektet har forholdt seg til eksisterende tilbudsstruktur i lærlingeordningen som Agder fylkeskommune tilbyr målgruppen, se figur 2, og benytte det mulighetsrommet som finnes.

En forutsetning for å kunne lære er at det finnes et sett med verktøy. Overordnet del av læreplanverket definerer fem grunnleggende ferdigheter: lesing, skriving, regning, muntlige ferdigheter og digitale ferdigheter som noen nødvendige redskaper for læring og faglig forståelse (Udir. 2024). En god og velfungerende læringsarena er også en viktig forutsetning for å tilegne seg læring og faglig kompetanse. For prosjektet og bedrift har det hele veien vært viktig å utvikle en god læringsarena med gode sosiale og faglige relasjoner for lærlingene, se fig. 2.

Det har vært nødvendig med noen tilpasning internt i bedrift, som blant annet måtte det en søknadsprosess til for å få Elkem Material Products godkjent som lærebedrift i kjemiprosessfaget. Det har vært viktig med et godt samarbeid og dialog med opplæringskontorene. Opplæringskontorene og bedrift har sammen med kandidat blant annet kartlagt manglende formell kompetanse, og med å se på mulighetene i tilbudsstrukturen til fylkeskommunen ble det lagt til rette for at kandidatene kunne få «tettet» sine eventuelle manglende formelle kvalifikasjoner gjennom læretiden.

To av lærlingene har gått/går en dag på skolen i uken grunnet manglende fellesfag og resterende 4 dager er de i praktisk opplæring i bedrift. At lærlingene skulle motta ordinær lærlingelønn under skolegang ble internt diskutert, men Elkem landet fort ned på at det var det riktige med tanke på motivasjon, forventninger til innsats og opplevelsen av rettferdighet så lenge det var en del av opplæringsløpet. Løsningen med en dag skole, fire dager praktisk arbeid er noe alle parter har vært fornøyd med. På spørsmålene om hvordan det er å være en dag på skolen og jobbe fire dager, og om de var motivert for skole kom blant annet følgende svar fra lærlingene:

«Passer egentlig veldig bra, lissom en pause fra jobben»

sitat lærling Ung Start Elkem

«..vi får 14 dager på å gjøre noen oppgaver, jeg er ferdig etter en uke..»

sitat lærling Ung Start Elkem

På generell basis og de erfaringer som er gjort gjennom prosjektet, er det i starten av et ungt arbeidsliv ofte de grunnleggende forventningene og rutiner hos arbeidsgiver hvor det feiles av kandidat. Det være seg udokumentert fravær, for sent komlinger og manglende kommunikasjon ved fravær. For enkelte kandidater i Ung Start tok det nærmere 10 måneder før dette var «lukket helt vekk», men det ble observert gradvis forbedring så lenge utfordringen ble adressert.

Ung Start med bakgrunn i målgruppens utfordringsbilde, har det særskilt fra bedrift sin side blitt arbeidet med å tilrettelegge for tett oppfølging av lærlingene. I tillegg har bedrift arbeidet med å forankre satsningen i virksomheten, og utvide eierskapet til Ung Start i hele organisasjonen, samt å utvikle mentor- og veilederkompetanse for ledere, faglig ledere og instruktører gjennom samlinger og kurs (se kap. 4.3.4).

For lærlinger og bedrift i Ung Start Elkem utgjør fleksible læreløp følgende:

- Utvidet læretid (kombinasjon skole/arbeid)
- Lønn fra arbeidsgiver under skolegang
- Tilpasset opplæring (organisering av opplæringen)
- Tett oppfølging av kandidater/lærlinger fra første dag
- Tilføre ansatte og ledere mentor- og veilederkompetanse i henhold til sine roller

5.3.4 Mentor- og inkluderingskompetanse

Det ble gjennomført 3 heldagssamlinger for utpekte mentorer hos Elkem. Dette i samarbeid med mentorer fra GE Healthcare og Umoe Mandal. Samlingene ble gjennomført av SYA (senter for yrkesfag og opplæring i arbeidslivet). Samlingene var strukturert slik at deltagerne først ble introdusert til temaene gjennom en kort, praksisnær teoretisk del. Deretter ble det lagt vekt på erfaringsdeling. Det var lagt opp til oppgaver som skulle utføres mellom samlingene.

Samlinger og tema:

Samling 1:

Tema: Ungdom og ungdomsperspektivet

- Sosiale livet, ungdomslivet, ungdom og psykisk helse
- hva innebærer mentorrollen? (mentor, instruktør og fadder)
- Første møte med ungdom

Samling 2:

Tema: Vurdering

- Forskrifter og rammer
- Hvordan gir vi vurdering?
- Oppfølging

Samling 3:

Tema: Hvordan forholde seg til variasjonen i lærlinger/lærekandidater

- Kjennetegn ved målgruppen, lærlinger
- Hvordan imøtekommer vi utfordringene?



Bilde 2: Mentorsamling for HR, instruktører og faglig ledere fra Elkem, Ge Healthcare og Umoe januar 2023

Med bakgrunn i evaluering av mentorsamlingene, konkluderte deltagende bedrifter at det ville være hensiktsmessig å tilby tilnærmet lik opplæring til instruktører og faglig ledere i bedrift. Dette for at den som følger lærling tetttest i arbeidssituasjonen og mest sannsynlig får den beste relasjonen med kandidaten, også får tilført nødvendig kompetanse.

I tillegg deltok mentorer, instruktører og faglig ledere hos Elkem på 4 x 2,5 timers samlinger med hovedtemaene relasjonskompetansen, instruktørrollen, vurdering/tilbakemelding for læring og psykisk helse med utgangspunkt i heftet «Veilederen» (2018, Aust Agder fylkeskommune).

Resultater fra evaluering

	I liten grad	I mindre grad	I stor grad	I svært stor grad
I hvor stor grad var du fornøyd med den praktiske gjennomføringen av samlingene og kursene?	0%	0%	71%	29%
I hvor stor grad opplevde du å få nye perspektiv og refleksjoner på oppfølging av lærlinger gjennom samlingene og kurs?	0%	0%	71%	29%
I hvor stor grad var du fornøyd med det faglige innholdet i samlingene og kurs?	0%	0%	57%	43%
I hvor stor grad var samlingene og kurs relevant for deg i rollen som faglig leder eller instruktør for oppfølging av lærlinger i Ung Start/lærlinger generelt?	0%	0%	57%	43%

Tabell 4: Evaluering av samlinger og kurs

«Veldig bra med det å dele erfaringer med andre bedrifter»

Kursdeltager, Elkem

De interne samlingene var basert på en kort teoretisk introduksjon til temaene med påfølgende gruppeoppgaver/felles diskusjons- og erfaringsutveksling. Hensikt var at ansatte i de ulike rollene sine skulle bli mer bevisst og reflektert over egen rolle. Samlingene hadde søkelys på hvilke faktorer som kommunikasjon, personlig kompetanse hos mentorer, instruktør og faglig leder som vil motivere og gi mestringsfølelse hos lærling. Og for å gi bedre forutsetninger og trygghet i sin rolle. Dette spesielt for instruktører og faglige ledere for å kunne utvikle sin vurderingspraksis med henblikk på de fire prinsippene for vurdering som skal fremme læring (Udir.no):

- a. delta i vurderingen av eget arbeid og reflektere over egen læring og faglige utvikling
- b. forstå hva de skal lære og hva som blir forventet av dem
- c. få vite hva de mestrer
- d. få råd om hvordan de kan arbeide videre for å øke kompetansen sin

Alle deltagere som svarte på evalueringen, vil anbefale samlingene og kursene til andre lærebedrifter.

5.3.5 Identifisere suksesskriterier og kritiske overganger

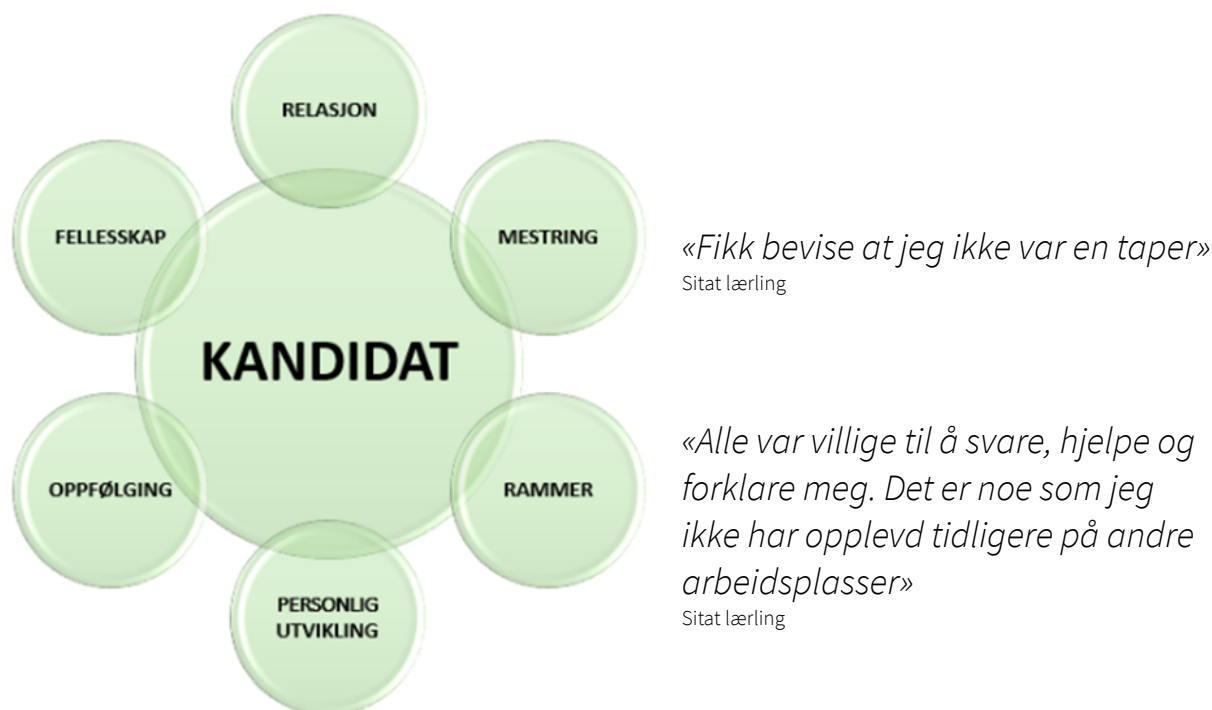
Arbeidsgruppen i Ung Start Elkem har gjennomført flere arbeidsmøter for å identifisere kritiske punkter og suksesskriterier av et kvalifiseringsløp i bedrift, dette med et utgangspunkt i lærling og bedrift. For at både kandidat og bedrift skal kunne lykkes i et kvalifiseringsløp, kreves tilrettelegging for både de menneskelige og det strukturelle aspektet i opplæringen. Kapittel 4.3.5.1 og 4.3.5.2 inneholder en oppsummering med bakgrunn i arbeidsmøter, samt tilbakemeldinger fra lærlinger, ledere og ansatte i bedrift.

5.3.5.1 Suksesskriterier for lærling og bedrift

For at lærlingen skal lykkes med å gjennomføre et kvalifiseringsløp med stor grad av praksis på arbeidsplassen, er det en rekke elementer som bør være til stede. Først og fremst er det viktig at lærlingen opplever et sterkt fellesskap og gode relasjoner på arbeidsplassen. Dette innebærer at lærlingen må føle seg inkludert og verdsatt, noe som bidrar til et trygt og positivt arbeidsmiljø for kandidat. Videre er tidlig opplevelse av mestringsfølelse avgjørende for å bygge selvfølelse og motivasjon hos lærling³. Ved å konsentrere seg på lærlingens styrker og interesser, kan man skape en tidlig motivasjon hos lærling som fremmer videre utvikling.

Som vist på figur 2. har arbeidsgruppen kommet frem til seks sentrale nøkkelord som vil øke sannsynligheten for at lærling fullfører sitt opplæringsløp.

³ [Meld. St. 34 \(2023–2024\) - regjeringen.no](#)



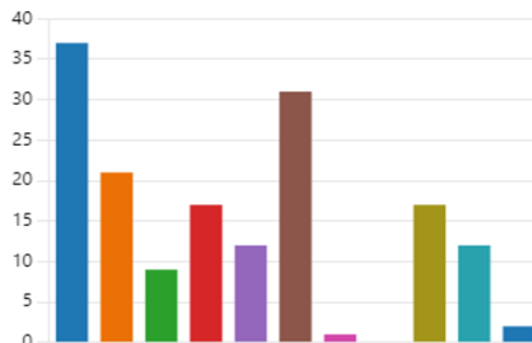
Figur 2: Læringsarena i bedrift

Ved et kvalifiseringsløp er trygge rammer med klare forventninger og struktur en viktig forutsetning for lærlingens trivsel og utvikling. I tillegg er personlig utvikling viktig, og da spesielt i relasjon for å utvikle sosiale ferdigheter.

Instruktør/veileder/fadder sin rolle i et kvalifiseringsløp må nevnes. Det å gi regelmessig oppfølging både i formelle og uformelle situasjoner, samt gi formative tilbakemeldinger vil sikre at lærling får den nødvendige støtten gjennom hele sitt kvalifiseringsløp og «blir sett». Tillit mellom instruktør og lærling er av stor betydning for å oppnå suksess med kvalifiseringsløpet. En god instruktør må bestrebe seg for å opparbeide tillit i sin relasjon til lærling. Det kan instruktør gjøre gjennom å vise menneskeinteresse og med å utvise kontaktadferd, det bygger tillit.

En undersøkelse utført i Kristiansand kommune, 2022 støtter opp om dette. På spørsmålet «Fra en lærlings perspektiv, hvilke kompetanser er det viktig at en veileder innehar for veiledning av lærlinger i Kristiansand kommune?». Det var to tydelige klare kompetanser som lærling fremhevet; *At du kan stole på veileder og gi tilbakemeldinger* (fortelle hva lærling mestrer og hva som det må jobbes mer med) som vist i figur 3, (Lærlingeundersøkelse i Kristiansand kommune).

At du kan stole på veileder	37
Vise interesse for lærlingen (båd...	21
Veileder forteller/deler noe om ...	9
Bruke humor i samtale og praksis	17
Kan motivere	12
Gi tilbakemeldinger (Forteller hv...	31
Digitale ferdigheter	1
Er kreativ	0
Gi hjelp og støtte	17
Flink i faget	12
Andre- legg igjen kommentar i ...	2



Figur 3: Lærlingeundersøkelse Kristiansand kommune, 2022

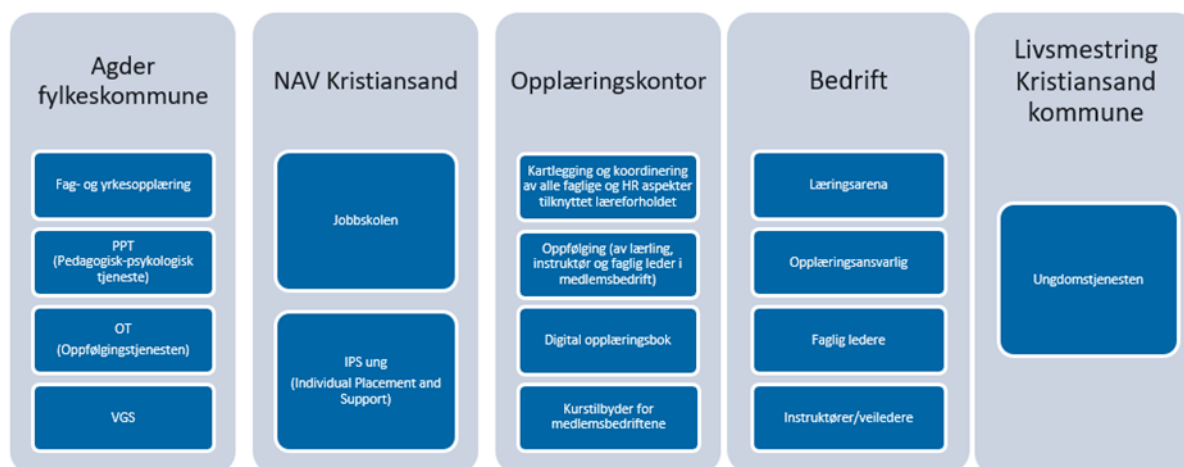
Det er viktig med en «god match» mellom kandidat og instruktør. Et kjennetegn på en dyktig instruktør er at hen innehar god relasjonskompetanse og sosiale evner i tillegg til faglig dyktighet. Tid og tålmodighet er essensielt for å bygge tillit. Bedrifter bør også ha verktøy for å utvikle instruktører med gode pedagogiske og relasjonelle ferdigheter.

Å finne punkter i opplæringen som vekker kandidatens interesse og nysgjerrighet er viktig for å motivere og engasjere lærlingen. En god og åpen dialog ved oppstart av praksis eller læretid er også viktig for å avklare forventninger og sikre en god start. Eventuelle behov for tilrettelegging i hverdagen bør være så ordinære som mulig, med minst mulig hjelpetiltak. Det vil gi kandidaten en realistisk opplevelse av arbeidslivet etter endt kvalifiseringsløp.

For å sikre suksess i oppfølgingen av unge voksne og lærlinger, må bedrift legge til rette for kandidaten ved å skape et inkluderende arbeidsmiljø der kandidaten kan delta i ordinær drift og oppleve seg som en naturlig del av teamet. Instruktører må få nødvendig opplæring for å støtte kandidaten både faglig og sosialt.

For målgruppen i Ung Start kan det være mange ulike aktører og instanser involvert, som hver for seg har en tilknytning til kandidat enten med bakgrunn i personlige og sosiale årsaker, faglige utfordringer eller kvalifiseringsløpet i seg selv, se figur 4 (Aktører, virkemidler og roller tilknyttet målgruppen 15 – 19 år). Alle disse relasjonene kan være utfordrende for kandidat å måtte forholde seg til, og kan i noen tilfeller også oppleves som å bli dyttet frem og tilbake mellom ulike aktører. Tilbakemelding fra flere av medlemsbedriftene i Næringsforeningen er at «systemene» oppleves fragmentert og utfordrende å navigere i. Og flere av de gode og virkningsfulle tiltakene som kan bistå bedrift og kandidat i kvalifiseringsløpet har ikke bedriftene hørt eller kunnskap om.

For bedrift fordrer det kunnskap og kjennskap til hvilke virkemidler de ulike aktørene kan gi/tilby. Det kan ikke forventes at arbeidsgiver har mulighet til å avsette ressurser til oppfølging og koordinering av offentlige tjenester tilknyttet kandidat, dog heller ikke kunnskap om hvilke muligheter og tiltak som finnes.



Figur 4: Aktører, virkemidler og roller tilknyttet målgruppen 15 – 19 år

Som det kommer frem av dette kapittelet, og hva som er gitt av tilbakemelding fra lærlinger, ledere, instruktører og faglig ledere ved Elkem skal det organiseres og tilrettelegges for mange roller med faglig kvalitet. For at bedrift skal klare å fylle disse rollene og møte forventningene, sees det et behov for ressurs hjelp og bistand. En erfaring som ble gjort under piloteringen er at i det øyeblikk en arbeidsavtale blir underskrevet risikerer arbeidsgiver å stå alene med ansvaret for hele oppfølgingen av kandidat, også for sosiale og personlige forhold. Dette kan illustreres godt med dette eksempelet: En av lærlingene i Ung Start Elkem sto plutselig uten fast bopel, noe som tilfeldig ble avdekket under oppfølging av lærling grunnet udokumentert fravær. Med bistand fra prosessleder i Ung Start Elkem ble flere offentlige støtteinstanser kontaktet, og kandidat ble reaktivert i deres oppfølgingssystemer. Dette understreker hvor avgjørende tilgjengelig hjelp og støtte kan være for bedrift og lærling når uforutsette situasjoner oppstår.

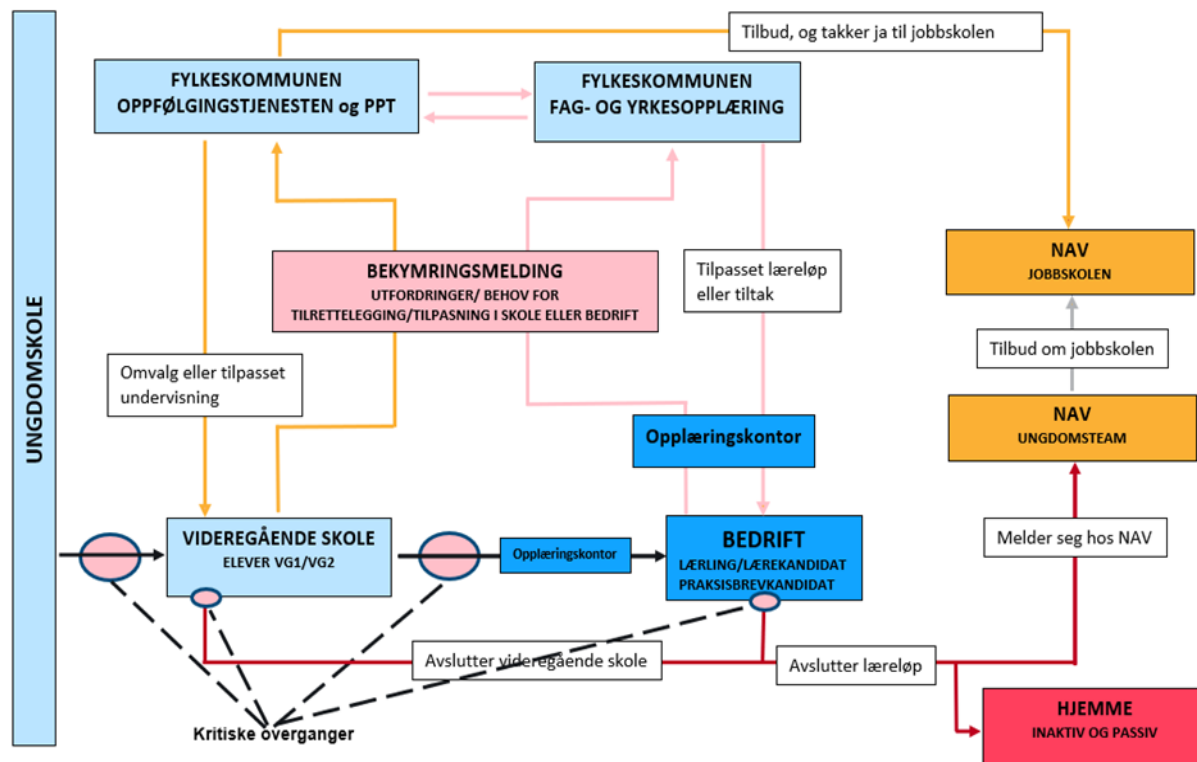
5.3.5.2 Kritiske overganger

Arbeidsgruppen i Ung Start Elkem har identifisert flere kritiske overganger for en elev/ lærlings kvalifiseringsreise fra ungdomsskole frem til sluttkompetanse (figur 5: kritiske overganger).

Overgangen fra ungdomsskole til videregående skole kan være utfordrende. Arbeidsgruppen påpeker viktigheten av å kartlegge elevenes interesser og behov tidlig i kvalifiseringsløpet. Dette for å sikre at ungdommen får den støtten og oppfølgingen de trenger, og at mulighetsrommene som i dag finnes i de ulike lærlingeordningene blir benyttet i større grad (figur 6, side 17) som mer bruk av bedrift som en motiverende læringsarena når det er hensiktsmessig. Et eksempel er praksisbrevkandidatordningen⁴. I 2016 fikk Fylkeskommunene plikt til å tilby praksisbrevkandidatordningen. Denne ordningen er i dag ikke søkbar for elever i Agder fylkeskommune.

⁴ [For dem som ønsker å gå en annen vei: Implementering og praktisering av praksisbrevordningen i fylkeskommunene og praksisbrevkandidat.pdf](#)

Kritiske overganger i skole og videregående opplæring i bedrift



Figur 5: Kritiske overganger

Flere elever som faller ut av sitt opplæringsløp blir ikke fanget opp eller fulgt opp tilstrekkelig, og de risikerer å «falle mellom to stoler». Det at noen faller mellom to stoler handler ikke om at aktørene ikke leverer på sine oppdrag eller at mulighetene ikke finnes. På lik linje som for elevene er overgangene mellom systemene og aktørene kritiske overganger også for bedrift. Kandidat/lærling må følges opp helt frem til mål, også gjennom overgangene. Avsluttes oppfølging av kandidat hos en instans må avsluttende aktør sikre at kandidat blir aktivisert hos neste aktør. Selv om hovedansvaret for oppfølgingen endres underveis i kvalifiseringsløpet trenger ikke nødvendigvis det å bety at relasjonen – kontaktperson for elev/lærling endres. Dette må også være gjeldene når det foreligger en arbeidsavtale og opplæring foregår i bedrift. Et eksempel er at når elev eller lærling selv velger å avslutte videregående opplæring blir de i en periode fulgt opp av Oppfølgingstjenesten (OT), men det er ingen automatikk at andre aktører som for eksempel Nav blir koblet på for videre oppfølging når OT avslutter sin oppfølging.

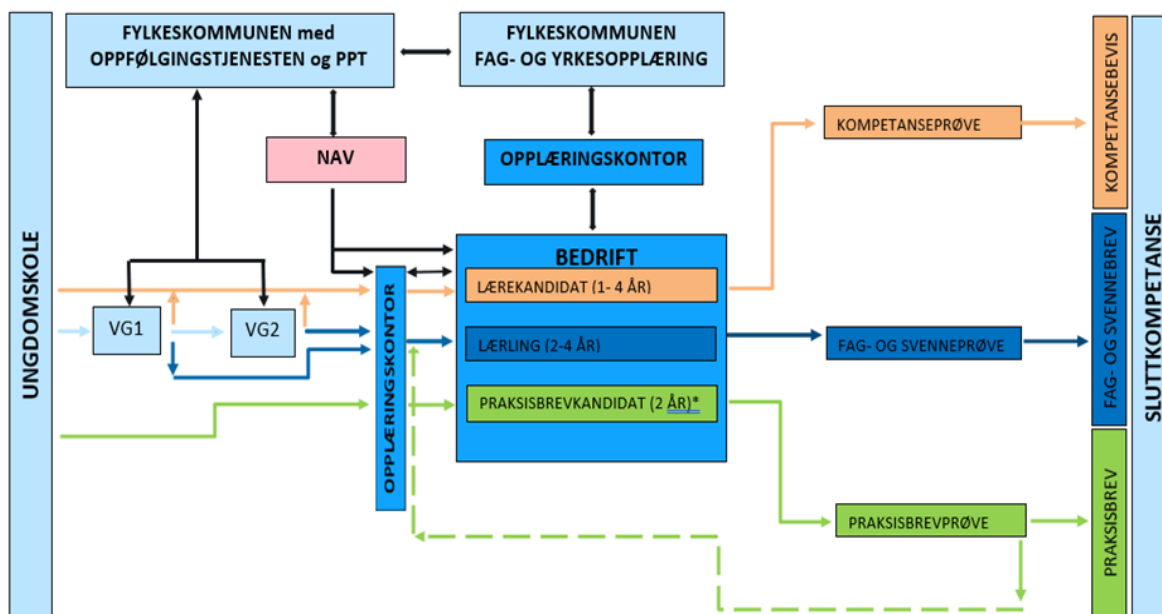
Hjelpemiddelapparatet må gi kontinuitet i oppfølgingen av bedrifter og lærlinger med behov for støtte for sine personlige og sosiale utfordringer. På lik linje som bedriftene har behov for et kontaktpunkt har elever/lærling som opplever utfordringer behov for å få tett oppfølging av en kontaktperson som de har opparbeidet seg en god relasjon til. Dette bidrar til å skape forutsigbarhet, trygghet og tillit på veien frem til et felles mål. Gode resultater fordrer godt samarbeid mellom næringsliv, videregående skole, og andre relevante offentlige aktører.

Det er i dag en generell forventning fra både storsamfunnet, foreldre o.l. om at alle skal gjennomføre 13 års skolegang. Men det er en sannhet at flere elever i dag, av ulike grunner, ikke opplever å bli

motivert eller opplever mestring med nåværende skolestruktur. Prosjektet observerer noen holdningsendringer hos offentlige institusjoner, men det er nok fremdeles slik at flere elever opplever å bli presset inn i en skolestruktur som mest sannsynlig vil gi nye nederlag. Det finnes i dag muligheter i eksisterende lærlingeordninger, men det må da tilpasses den enkelte lærling. Muligheter er ikke det samme som å benytte seg av mulighetene. For å øke gjennomføringsgraden i den videregående utdannelsen anbefaler arbeidsgruppen i Ung Start Elkem å bruke bedriftene i større grad som en læringsarena. Fleksible kvalifiseringsløp, kombinasjon av praksis og skole som begynner allerede i vg1 kan gi elevene verdifull erfaring, økt motivasjon og en bedre forståelse av arbeidslivet, noe som kan bidra til å holde eleven/lærlingen motivert og fullføre utdannelsen sin.

Som vist i tabell 1, side 3 (Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus, SSB) er det i dag 340 ungdommer som befinner seg i den «røde boksen» i fig.5, side 15, som verken er i utdanning, arbeid eller i arbeidsmarkedstiltak i Kristiansand kommune. Dette er ikke bærekraftig over tid. Næringslivet trenger arbeidskraft og ungdommen trenger en arena der de kan vokse, mestre, kvalifisere seg for arbeidslivet. Med en forutsetning om at det totalt sett er nok ressurser anbefaler Ung Start Elkem at nåværende organisering og struktur for oppfølging av elever/lærlinger blir mer helhetlig, hvor opparbeidet relasjoner til hjelpemiddelapparatet ikke blir brutt i overgangene. Videre at det må være en generell forståelse for at bedrift også har behov for tilført kompetanse om inkludering, støtte og har begrensede ressurser til å koordinere og følge opp et kvalifiseringsløp i bedrift hvor det foreligger behov for ekstra innsats.

Fag- og yrkesopplæring i Agder for målgruppen 15-19 år



Note 1*: Praksisbrevkandidatordningen er en nasjonal ordning som ikke er søkbar for målgruppen i Agder fylkeskommune.

Note 2: VOV/MFY ordningen kan i særtilfeller benyttes for elever/kandidater under 19 år.

Figur 6: Lærlingeordninger for målgruppen Ung Start Elkem

5.4. Samarbeidsmodell Ung Start Elkem

Samarbeidsmodellen Ung Start Elkem er en modell med utgangspunkt i målgruppen 15 - 19 år som blir motivert og lærer best gjennom praksis. Og som av ulike grunner kan ha behov for ekstra støtte for å komme i arbeid eller fullføre sin videregående yrkesfaglige utdanning. Modellen er utviklet for å gi ungdom muligheten for fleksible opplæringsløp med mer praksis og tettere oppfølging i en bedrift, samtidig som man tar hensyn til individuelle behov som helse, sosial bakgrunn og eventuelt manglende formell kompetanse.

Samarbeidsmodellen legger til grunn at det foreligger en struktur for kompetansehevende samlinger/kurs om mentor- og inkluderingskompetanse for ansatte og ledere i bedrift. Ansatte som har hatt den tette oppfølgingen av kandidatene i prosjektet sier selv at de har fått nye perspektiver og refleksjoner, samt trygget dem i rollen som leder, mentor, faglig leder eller som instruktør.

For bedrift er det rollen «bedriftskoordinator», kontaktpunktet mot offentlige aktører og deres tjenester som skal gi bedriftene forutsigbarhet, rammer og støtte tilknyttet et kvalifiseringsløp som vist på figur 7. (samarbeidsmodell Ung Start Elkem).

Av flere grunner er det viktig for bedrift/opplæringskontor å ha en bedriftskoordinator å forholde seg til:

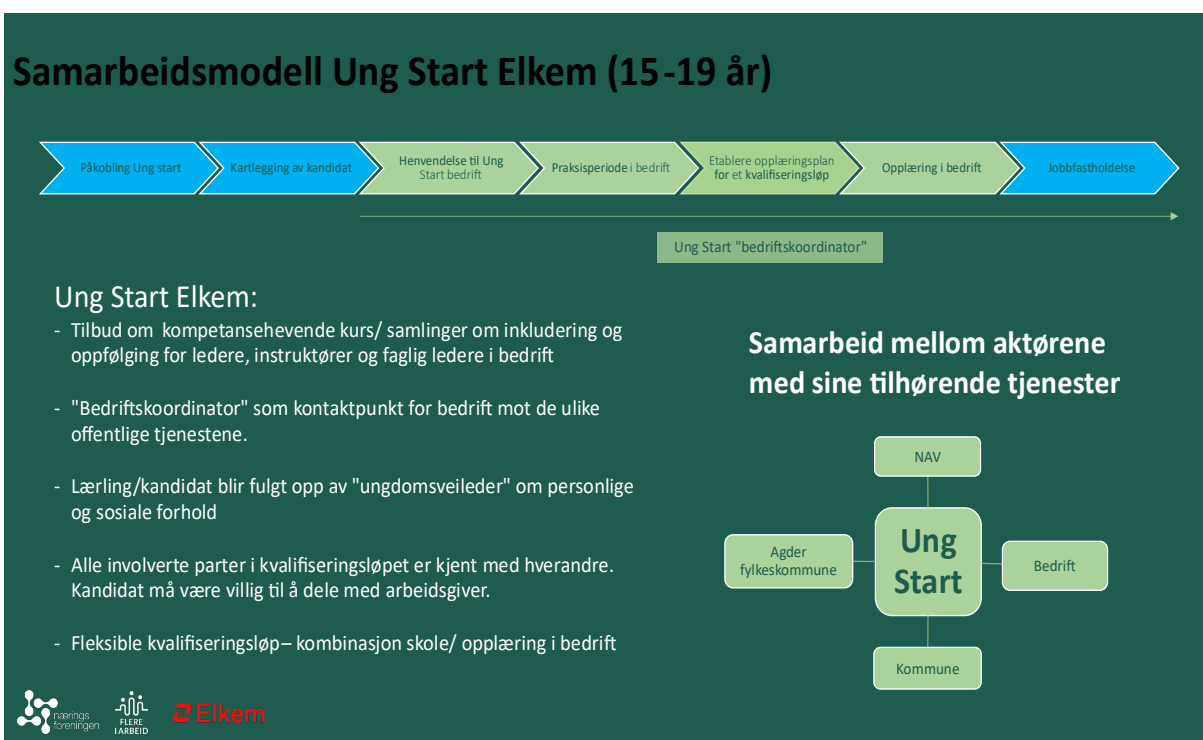
Forutsigbarhet og struktur: En bedriftskoordinator fungerer som et fast kontaktpunkt mot virkemiddelapparatet, noe som gir bedriftene en klar struktur og forutsigbarhet. Dette er avgjørende for å navigere gjennom kvalifiseringsløpet effektivt og skal sikre at alle forventninger, muligheter og nødvendige rutiner blir fulgt.

Støtte og veiledning: Bedriftskoordinatoren gir bedriftene nødvendig støtte og veiledning, noe som kan være spesielt viktig for små og mellomstore bedrifter som kanskje ikke har egne ressurser til å håndtere komplekse kvalifiseringsprosesser.

Effektiv kommunikasjon: Bedriftskoordinatoren fungerer som en bro mellom bedriften og virkemiddelapparatet, noe som sikrer effektiv kommunikasjon og rask løsning av eventuelle utfordringer som måtte oppstå. Dette bidrar til å redusere misforståelser og forsinkelser.

Tilpasning til bedriftens behov: En bedriftskoordinator kan tilpasse støtte og veiledning til bedriftens spesifikke behov og mål. Dette gjør det mulig for bedriften å få skreddersydd hjelp som er relevant for deres unike situasjon og utfordringer.

Ved å ha en dedikert bedriftskoordinator, kan bedrifter navigere i kvalifiseringsløpet med større trygghet og effektivitet, noe som til syvende og sist kan føre til økt inkludering og mangfold, bedre resultater, omdømme og økt konkurransekraft.



Figur 7: Samarbeidsmodellen Ung Start Elkem (se vedlegg 1 for mer utfyllende informasjon)

Beskrivelse av modellens ulike steg:

Vedlegg 1. gir en mer konkret beskrivelse av innholdet i de ulike stegene. Under finner dere hovedpunktene beskrevet i de ulike stegene.

Kartlegging av kandidat. Prosessen starter med at kandidats behov blir kartlagt. Dette innebærer en vurdering av kandidats interesser, eventuelle utfordringer, hva kandidat har av tidligere erfaringer, interesser og hvilke eventuelle støttetiltak og tilpassinger det er behov for. Dette kan også inkludere en vurdering av helsemessige eller sosiale behov som må hensyntas. I dette steget er medvirkning fra kandidat essensielt.

Når kandidat er kartlagt utarbeides det en tiltaksplan. Denne planen inneholder hvilke tiltak som er nødvendige for å støtte kandidaten videre, som for eksempel det å bli fulgt opp av en ungdomsveileder, gi tilpasset opplæring, helsetjenester eller annen type støtte. Tiltaksplanen kan bli laget i samarbeid med Nav, skole og eventuelt andre relevante aktører før en «Ung Start bedrift» blir kontaktet.

Henvendelse til Ung Start bedrift. Ved henvendelse til bedriften må det foreligge et løsningsforslag som er tilpasset kandidatens behov og hvilke aktører og rammebetingelser bedrift må forholde seg til. Henvendelsen gjøres av Bedriftskoordinator, som da vil være kontaktpunkt for bedrift til de ulike offentlige tjenestene. Dette sikrer en effektiv forventnings- og rolleavklaring mellom aktørene og bedrift, samt være et bidrag til å bygge gode relasjoner med klare ansvarsområder for alle involverte parter.

Praxisperiode i bedrift. Hensikten med en praksisperiode er for å se om partenes forventninger til

hverandre er sammenfallende. Ved avtale om praksisperiode må alle involverte parter være til stede i møte. Etter endt praksisperiode skal det gjennomføres et evalueringsmøte for å sjekke ut om det er match mellom kandidat og bedrift.

Etablere opplæringsplan for et kvalifiseringsløp. Sammen med bedrift, kandidat og andre involverte aktører lages det en oppfølging- og opplæringsplan som spesifiserer hva lærling skal lære og hvordan det skal gjennomføres i bedrift, samt hvilken oppfølging og støtte kandidat vil få gjennom læretiden. Denne planen skal være fleksibel og kan inneholde en kombinasjon av skolegang og opplæring i bedrift. Planen må tilpasses etter hva kandidat trenger for å få faglig- og personlig utvikling. Alle parter må være kjent med hverandres ansvar og roller. I denne fasen må det på nytt bli gjort en forventningsavklaring mellom partene.

Opplæring i bedrift og støtte underveis:

Lærling skal oppleve å få tett oppfølging gjennom hele kvalifiseringsløpet, også på det personlige nivå. Det er bedriftens ansvar å sørge for å tilrettelegge i bedrift for tett oppfølging, og se til at lærling får den faglige opplæringen i henhold til læreplan. Det er også viktig at lærling og bedrift jevnlig tar en avsjekk på sine forventninger og behov. Endringer som påvirker eller er av betydning for noen av de involverte partene i kvalifiseringsløpet må kommuniseres med alle parter. Det helhetlige læreløpet må være transparent.

Sluttkompetanse:

Ved fullført kvalifiseringsløp vil lærling oppnå sluttkompetanse, som kan være fagbrev, svennebrev, kompetansebevis eller intern kvalifiseringskompetanse i bedrift. En formell kvalifisering gjør kandidat mer attraktiv på arbeidsmarkedet sammen med opparbeidet arbeidserfaring, samt mulighet for en god jobbreferanse fra lærebedrift.

Jobbfastholdelse:

Etter endt kvalifiseringsløp gjøres det en evaluering for veien videre for kandidat. Det skal være et samarbeid mellom bedrift, skole, Nav og eventuelt andre aktører. Dette for å sikre kandidat en god overgang til fast jobb eller videre utdanning.

Oppsummert tar Ung Start Elkem samarbeidsmodell utgangspunkt i eksisterende ordninger og tjenester som i dag finnes. Det «nye» i Ung Start modellen er et mer helhetlig og samkoordinert virkemiddelapparat mot bedrift og kandidat, hvor alle har kunnskap om hverandres tjenester, og hvor det er avklarte forventninger mellom partene. En viktig forutsetning for å benytte bedrift i større grad som læringsarena i et fleksibelt kvalifiseringsløp er ressursen bedriftskoordinator som en koordinerende og støttende funksjon for bedrift.

Målet er å gjøre det enklere for arbeidsgiver å inkludere og rekruttere personell med «riktig kompetanse» og gi ungdom en trygg vei mot kvalifisering og arbeidslivet, med tilpassede løsninger.

6. Resultater og forskning

6.1 Resultater

Ung Start Elkem har svart godt på resultatmålene og effektmålene gjennom en helhetlig tilnærming som inkluderer utvikling av samarbeidsmodell. Herunder samarbeid mellom ulike offentlige aktører og bedrift, samt tilrettelegging for fleksible og tilpassede kvalifiseringsløp i bedrift.

Prosjektet gir konkrete anbefalinger som vil gjøre det enklere for arbeidsgivere å inkludere og kvalifisere kandidater i målgruppen. Dette inkluderer forslag til endringer i virkemiddelapparatet og tilrettelegging av fleksible kvalifiseringsløp. Ung Start Elkem sin samarbeidsmodell legger til rette for fleksible opplæringsløp med mer praksis og tettere oppfølging av og i bedrift.

Videre har prosjektet utarbeidet et utkast til partnerskapsavtalen "Flere i arbeid garantien," som skal sikre et forpliktende samarbeid mellom næringslivet og det offentlige virkemiddelapparatet.

Når det gjelder effektmålene, har flere unge som stiller svakt i arbeidsmarkedet blitt rekruttert og per dags dato er på vei til å oppnå sluttkompetanse gjennom tilpassede kvalifiseringsløp i bedrift. Dette har bidratt til varig tilknytning til arbeidslivet. Prosjektet har gjennom bedrifts koordinatorrollen og utvikling av mentor- og inkluderingskompetanse i bedrift gjort det enklere for arbeidsgiver å inkludere og kvalifisere kandidater.

Ung Start Elkem har gjennom sin piloteringsfase og deltagelse på ulike arrangement bidratt til at en større andel ledere i regionen ser på inkludering og mangfold som en konkurransekraft, noe som på lengre sikt kan bidra til økt rekruttering av unge i målgruppen.

Gjennom tett oppfølging og tilpassede kvalifiseringsløp har prosjektet bidratt til bedret helse og livssituasjon for deltakerne, noe som igjen øker deres sjanser for en varig tilknytning til arbeidslivet. Til slutt har prosjektet bidratt til fremme tverrsektorielt samarbeid og utfordrer om nåværende tilbudsstruktur i den videregående opplæring er tilstrekkelig, og om organisering av tjenestene til utsatte unge i et opplæringsløp er hensiktsmessig samkoordinerte.

Ved prosjektets slutt var 83 prosent av deltagerne i aktivitet, enten i et læreløp eller annen utdanning. Flere av kandidatene vil avslutte sin læretid i 2026 og 2027. Selv om kandidatene ennå ikke har sluttført sitt utdanningsløp vil prosjektet påstå at indikerte tall tilsier at fleksible læreløp med stor grad av praktisk arbeid i bedrift fremmer mestring og motivasjon hos kandidatene.

6.2 Forskning

Ung Start Elkem er tilknyttet forskningsprosjektet «Inkluderingspartnerskap» som ledes av Kristiansand kommune gjennom Flere i arbeid og finansieres av Norges forskningsråd. Prosjektet skal bidra til kunnskapsbasert praksis i samhandlingen mellom aktører i skole, Nav og arbeidslivet. Det gjennomføres blant annet en følgestudie basert på registerdata ledet av UiA, som vil følge utviklingen til kandidatene i Ung Start Elkem.

7. Synliggjøring av Ung Start Elkem

Piloten Ung Start Elkem har blitt synliggjort i flere arenaer i løpet av prosjektets levetid. Det har blant annet blitt kommunisert for andre bedrifter i regionen, som blant annet gjennom presentasjon på Eydeklyngens årsmøte, Agderkonferansen (2023 og 2025), Arendalsuka (2024), Fabelaktig fredag (2025), Kristiansand kommunes hjemmeside, Næringsforeningens hjemmeside, nyhetsartikkel i magasinet Spenn, Fædrelandsvennen, Fri fagbevegelse og for andre medlemsbedrifter på Næringsforeningens ulike arrangement. Videre har prosjektet også blitt kommunisert for andre næringsforeninger og kommuner i landet som for eksempel da Næringsforeningen hadde samling med næringsforeninger fra Trondheim, Stavanger, Haugesund, Stord, Grimstad, Arendal og Bergen i Stavanger. Andre kommuner og Næringsforeninger som Skien, Horten og Drammen.

Dennis Zorlu, lærling i Ung Start Elkem, prosjektleder Helena F. Andås, Næringsforeningen og verksdirektør Odd Olsen, Elkem Carbon har deltatt i film produsert av UiA om fremtidens arbeidsmarked, <https://www.uia.no/studier/jobb-og-karriere/inspirasjon/ler-mer-om-fremtidens-arbeid-.html>

Ung Start Elkem har fått oppmerksomhet fra medier gjennom følgende artikler og film:

- Fri fagbevegelse: [Phillip \(17\) trives bedre i jobb enn på skolen. Flere unge kan få samme mulighet | FriFagbevegelse](#)
- Fædrelandsvennen: [Jeg visste alltid at vi hadde mulighet og at vi bare måtte jobbe hardt - fvn.no](#)
- Fædrelandsvennen: <https://www.fvn.no/nyheter/lokalt/i/AvJMz5/dennis-21-var-del-av-en-dyster-statistikk-fikk-bevise-at-jeg-ikke-er-en-taper>
- Film Dennis - UiA: [Dennis og Elkem: Ung Start-piloten, Flere i Arbeid](#)



Bilde 3: Arendalsuka 2024



Bilde 4: Artikkel i Fædrelandsvennen



Bilde 5: Artikkel i Fri fagbevegelse

Dennis (21) var del av en dystre statistikk: – Fikk bevise at jeg ikke er en taper



Bilde 6: Artikkel i Fædrelandsvennen

8. Identifiserte systemhindre og anbefalinger

Næringslivet har fra tidligere pekt ut enkelte hindre for å rekruttere unge som står utenfor arbeid. I løpet av piloteringsprosessen har ytterligere hindre blitt identifisert – noen lokale og regionale, andre rettet mot nasjonal lovgivning og retningslinjer. Det jobbes parallelt med å møte disse hindrene, men dette krever tid og innsats.

I løpet av prosjektets levetid har det kommet ny opplæringslov med virkning fra 01.08.2024. Den nye opplæringsloven introduserer flere viktige endringer som arbeidsgruppen i prosjektet ser på som gode virkemidler til økt gjennomføring av videregående opplæring. Ung Start vil spesielt trekke frem to endringer som er relevant for prosjektet:

1. Fylkeskommunen har fått plikt til å sikre en trygg overgang fra grunnskole til videregående opplæring i samarbeid med kommunen.
2. Fylkeskommunen skal sørge for at elever med læretid i bedrift får tilgang til rådgivning om utdanning, yrkesvalg, og sosiale og personlige forhold.

Næringsforeningen mener at hensikten og intensjonen med endringene er gode, men det er hvordan man organiserer tjenestene og samhandler med næringslivet om innholdet som kan være en avgjørende faktor om nevnte endringer vil få ønsket effekt. Det å invitere og involvere næringslivet ved kartlegging, organisering og utforming av tjenestene vil fra Ung Start kun ha en positiv oppside. Med tanke på at 50% av den videregående fag- og yrkesopplæringen skjer ute i bedrift, er det viktig å evne og se helheten. Videre det å anerkjenne at bedrifter og virksomheter også har behov for informasjon, hjelp og støtte underveis i et kvalifiseringsløp vil være av betydning for å oppnå målet hvor en større andel av arbeidsstyrken deltar i arbeidslivet med riktig kompetanse.

Her er et utvalg av hva Næringsforeningen og arbeidsgruppen i Ung Start Elkem har identifisert som de viktigste hindrene i dagens system for bedriftene til å kvalifisere målgruppen for arbeidslivet. Hindrene blir fulgt opp av en anbefaling

1. Unge under 20 år har i dag begrenset mulighet til å benytte gode ordninger for å oppnå fag- og svennebrev, som for eksempel fagbrev på jobb og modulstrukturert opplæring (MFY). Dette er fleksible ordninger med hovedvekt på læring gjennom praksis- opplæring i bedrift.

Anbefaling: Som et virkemiddel for å redusere antall unge, 16-19 år i utenforskap eller som står i fare for å bli marginalisert, og av ulike årsaker ser dagens tradisjonelle utdanningsløp (2+2) som utfordrende, bør nevnte ordninger i større grad benyttes for aldersgruppen 16-19 år

2. Som nevnt tidligere i rapporten og som det kommer frem av figur 6, er ikke praksisbrevkandidatordningen søkbart for ungdom i Agder. I 2016 vedtok Stortinget praksisbrevkandidatordningen som en fast ordning med plikt for fylkeskommunene å utvikle læreplaner i de fag hvor det lokale næringsliv har behov for arbeidskraft. Praksisbrevkandidatordningen legger til grunn fire dager praktisk opplæring i bedrift og en dag på skole. Etter avlagt praksisbrevprøve kan kandidat bygge videre på oppnådd kompetanse til et fullt fagbrev (bilde 7, side 24)

Elever som er lite motiverte og skoletrøtte opplever å ikke ha andre valg enn å søke seg inn på vg1 yrkesfag. Det er stor risiko for at disse ungdommene vil oppleve mistriksel og manglende mestring som igjen øker risikoen for frafall i den videregående opplæringen.

Praksisbrevkandidatordningen er et egnet tilbud for de ungdommene som er skoletrøtte, men er arbeidsmotiverte og som finner motivasjon og læring gjennom praksis. Ordningen gir strukturelle og økonomiske rammer, forutsigbarhet og trygghet for lærebedrift og kandidat.

Årsaken til hvorfor ikke Agder fylkeskommune har organisert og tilrettelagt for ordningen fremstår for Ung Start noe uklart. Det kan være av økonomiske hensyn eller at fylkeskommunen anser lærekandidatordningen som et godt alternativ. Ung Start Elkem vil påpeke at ungdom som ikke har kognitive utfordringer, kan miste muligheten sin til å oppnå fullt fagbrev ved å få tilbud om å bli lærekandidat fremfor å bli praksisbrevkandidat. Videre vil lærebedrift som har lærekandidat motta et betydelig mindre tilskudd fra fylkeskommunen, samt være ansvarlig og kostnadsbærere for å gi kandidaten formell teoretisk kompetanse (les skolegang).



Praksisbrevkandidat

2 års opplæring i bedrift med en praksisbrevprøve til slutt.

- Passer for deg som er arbeidsmotivert, men skolelei.
- Du skal inngå en arbeidskontrakt og får lønn under opplæring.
- Mulighet for fast jobb etter to års opplæring.
- Du kan bygge videre til et fullt fagbrev hvis du ønsker det - enten med en gang etter praksisbrevprøven, eller etter du har jobbet en stund.

Bilde 7: Utdrag fra brosjyre for praksisbrevkandidatordningen i Vestfold og Telemark fylkeskommune

Anbefaling: Ung Start Elkem anbefaler Agder fylkeskommune sammen med næringslivet kartlegge hvilke bransjer hvor det er mangel på arbeidskraft, og hvor aldersgruppen uten store hindringer kan bli kvalifisert for arbeidslivet gjennom bruk av praksisbrevkandidatordningen. Videre utvikle læreplaner med fast skolestruktur for fellesfag i den videregående skole og gjøre ordningen søkbar for elevene.

3. Et funn i Ung Start viser at målgruppens kandidater fra Nav som blir rekruttert inn i bedrift i blir satt som inaktive hos Nav i det øyeblikk en opplæringskontrakt blir signert av partene. Det samme er også gjeldene for kandidater som blir formidlet fra vg3 i skole og/ eller har oppfølging fra Oppfølgingstjenesten (OT).

Erfaring fra Ung Start Elkem tilsier at vedvarende kontakt/tilknytning til de offentlige aktørene også etter start av et opplæringsløp i bedrift vil gi bedrift, opplæringskontor og kandidat trygghet i opplæringsforholdet. Dette med hensyn til eventuelle behov for sosialøkonomiske eller helseutfordringer som kan oppstå for kandidat etter oppstart. Videre vil vedvarende tilknytning til virkemiddelapparatet gi opplæringskontor og bedrift forutsigbarhet, og være en kilde til kompetanse, råd, og ressurs om mulige løsninger for kandidat i en tilpasset opplærings situasjon.

Anbefaling: Ung Start Elkem anbefaler at elever/kandidater forblir aktivt tilknyttet Nav eller OT frem til avsluttet opplæringsløp.

4. Av ulike grunner velger noen elever i videregående skole å avslutte sin videregående opplæring. Dette er også gjeldene for lærlinger med en opplæringskontrakt i bedrift. Ung Start har avdekket at det ikke finnes rutiner for overføring av elev eller lærling til for eksempel Nav

for videre oppfølging når OT har utført sin lovpålagte oppfølging av elev/lærling. Som det kommer frem av figur 5, kritiske overganger, vil det være opp til den enkelte ungdom om de kontakter Nav for videre oppfølging eller hjelp. Dette kan være en årsak til at flere unge voksne under 20 er "hjemme" og inaktive og er i kategorien NEET (tabell 1). Forskning sier at tidlig innsats gir resultater, samt at det er en stor andel med familiære sosialøkonomiske utfordringer i gruppen av elever som ikke fullfører den videregående utdannelsen sin.

Anbefaling: Ung Start Elkem anbefaler at elever som blir skrevet ut av den videregående skole, og mister sin elevstatus/lærlingstatus, automatisk blir overført fra OT til Nav for videre oppfølging som et forbyggende tiltak for å hindre utenforskap.

5. Tilbakemelding fra ledere og instruktører i bedrift var at de ønsket mer bakgrunnsinformasjon om kandidatene før oppstart. Dette for å kunne legge til rette for et godt læringsmiljø for kandidat/lærling. Videre kunne organisere og knytte de rette personene i bedriften for oppfølging. Som en av lederne på Elkem sa:

«Det er ikke til å legge skjul på at vi gjerne skulle visst mer om kandidatene før de begynte, vi kunne hjulpet mye tidligere»

Sitat leder Elkem

Anbefaling: Ung Start Elkem er klar over de utfordringer som er tilknyttet personvernet (GDPR) for deling av informasjon mellom de forskjellige aktørene. Men med utgangspunkt i Ung Start modellen er det en forutsetning for å lykkes at det er tillit mellom alle involverte parter og hvor kandidat må sterkt oppfordres til å dele relevant tilretteleggingsbehov eller andre hensyn arbeidsgiver må ta før oppstart i bedrift.

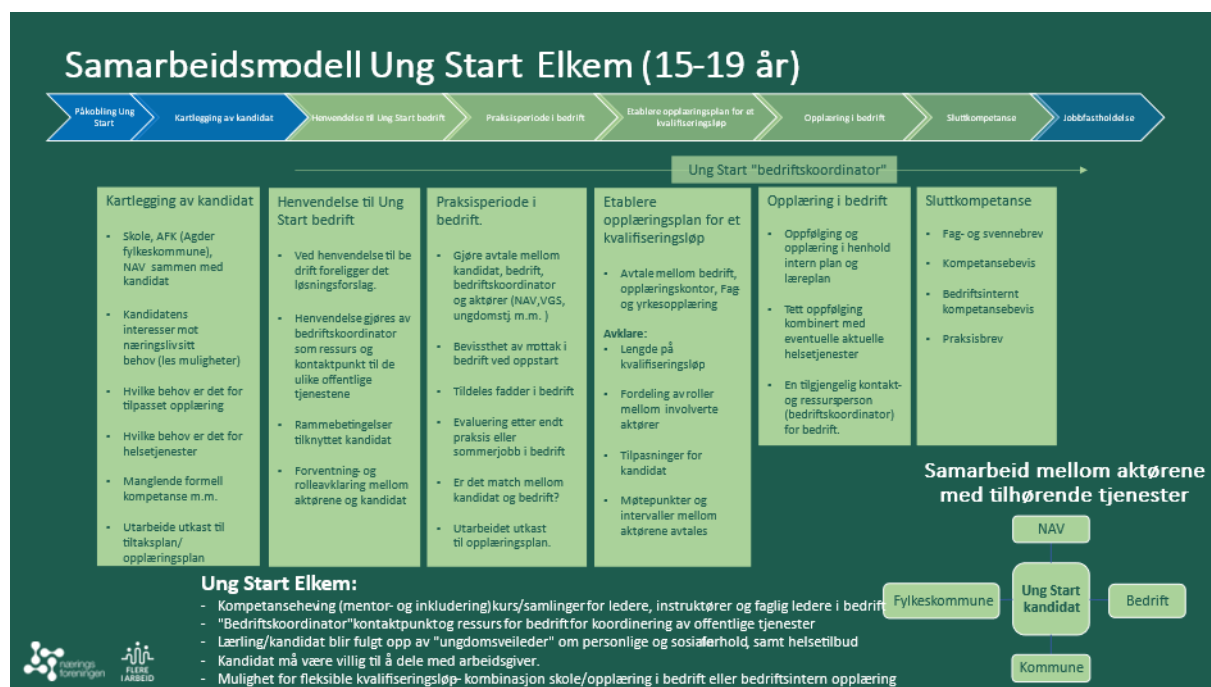
6. Faddere, instruktører, faglig ledere, ledere og mentorer på Elkem, samt tilbakemelding fra flere av Næringsforeningens medlemsbedrifter sier at de har behov for å styrke sin inkludering og mangfoldskompetanse. Og da spesielt innenfor temaet psykisk helse. Dette for å gjøre bedrift bedre rustet til å ta imot kandidater, veilede, legge til rette i bedrift og ikke minst trygge ansatte i sine ulike tildelte roller ved utradisjonell rekruttering eller i et kvalifiseringsløp. Ung Start Elkem benyttet heftet «Veilederen» (Aust Agder fylkeskommune, 2018) som undervisningsmateriell i tema psykisk helse med gode tilbakemeldinger. Heftet har en informativ og god pedagogisk utforming. Videre har heftet en god tilnærming til utfordringsbilde en arbeidsgiver kan stå i og det er gjenkjennelig.

Anbefaling: Ny utgivelse av «Veilederen» med oppdaterte fakta, logo, eventuelt ny kunnskap o.l. Beholde heftets oppbygning og struktur. Utarbeide lavterskelkurs hvor primærmålgruppen for kurset er typisk ansatte i en lærebedrift eller bedrift som tar imot og følger opp unge kandidater/lærlinger.

9. Oppsummering

Forskning og erfaringer i Ung Start er sammenfallende for hva som skal til for at kandidat og bedrift skal lykkes med et kvalifiseringsløp. Tilbakemelding fra pilotbedrift Elkem og Næringsforenings medlemsbedrifter er at de fleste bedrifter ønsker og viser samfunnsansvar med å rekruttere og kvalifisere unge arbeidstakere. Men de er samtidig tydelig på at en mer samkoordinerende felles innsats og samarbeid mellom bedrift, virkemiddelapparat og offentlig støtteapparat gjennom hele kvalifiseringsløpet, er en forutsetning for å få en større del av arbeidskraftreserven til å delta i verdiskapningen. Skal næringslivet i større grad benyttes som en kvalifiseringsarena for unge voksne, har bedriftene behov for støtte gjennom for eksempel en «bedriftsadministrator» og bli tilført mentor, veiledning, inkludering og mangfoldskompetanse. For kandidat eller lærling er tett oppfølging, trygge relasjoner i bedrift sammen med et trygt læringsmiljø en forutsetning for å lykkes. Videre at de opplever kontinuitet i støtte og hjelp fra offentlige tjenester gjennom hele sitt kvalifiseringsløp. Det må utvises fleksibilitet og legges til rette fra aktørene sin side hvor mulighetsrommet i dagens ordninger i større grad blir benyttet hvis vi ønsker økt gjennomføring av videregående skole og at næringslivet skal få dekket sitt arbeidskraftbehov.

10. Vedlegg



Kristiansand, 28. mars 2025
Næringsforeningen i Kristiansandsregionen

Trond Martin Backer,

Prosjekteier i Flere i arbeid,
Adm. dir. Næringsforeningen
I Kristiansandsregionen

Roar Osmundsen,

Næringspolitisk leder,
Næringsforeningen i Kristiansandsregionen

Helena Frustøl Andås,

Prosjektleder i Flere i arbeid,
Næringsforeningen i Kristiansandsregionen

Rune Byremo,

Prosessleder Ung Start Elkem,
Næringsforeningen i Kristiansandsregionen