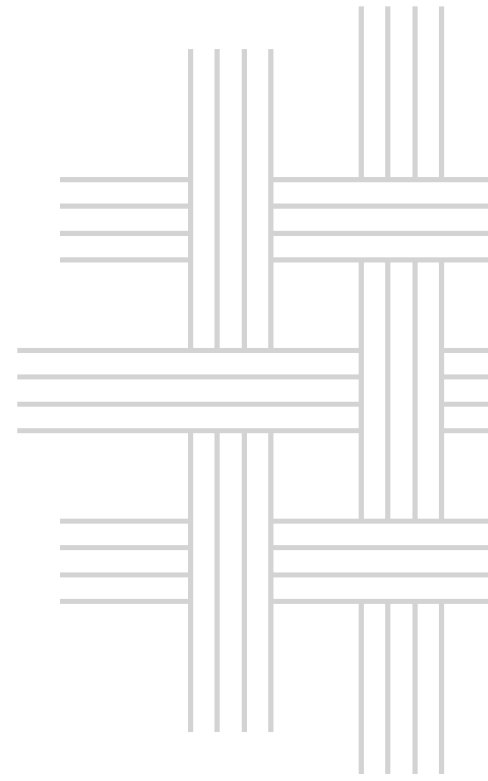




Høgskolen  
i Innlandet



**Erik Hagaseth Haug**

## **Tidlig inn og tett på**

En evaluering av tiltaket yrkesfagmotivator i Oppland

Skriftserien 26 - 2019



Online utgave  
Utgivelsessted: Elverum

© Forfatterne/Høgskolen i Innlandet, 2019

Det må ikke kopieres fra publikasjonen i strid med Åndsverkloven eller i strid med avtaler om kopiering inngått med Kopinor.

Forfatteren er selv ansvarlig for sine konklusjoner.  
Innholdet gir derfor ikke nødvendigvis uttrykk for høgskolens syn.

I Høgskolen i Innlandets skriftserie publiseres både internt og eksternt finansierte FoU-arbeider.

ISSN: 2535-5678  
ISBN digital utgave: 978-82-8380-129-3.

# Sammendrag

Rapporten sammenfatter og diskuterer funn fra en kartleggings- og evalueringsundersøkelse av tiltaket yrkesfagmotivator i Oppland. Prosjektets målsetning er å evaluere yrkesfagmotivatorrollen sett opp de overordnede målsetningene som ble satt av Oppland Fylkesting i 2015.

Temaene som ønskes belyst gjennom evalueringen er knyttet til både organisering, innhold og resultat av tiltaket sett opp mot forventningene til rollen gitt av OFK. I samråd med oppdragsgiver fokuserer resultatene av undersøkelsen på opplevde utfordringer, suksesskriterier og på forskningsbaserte anbefalinger knyttet til eventuelle videreutviklingsbehov for tiltaket.

Rapportens tittel, **tidlig inn og tett på**, reflekterer og oppsummerer på mange måter både erfaringene framkommet i fokusgruppeintervjuene og forskningsbaserte anbefalinger for å nå målene med et tiltak som yrkesfagmotivator. Tidlig inn, i et elevperspektiv, handler om å tidlig se og avklare den enkeltes behov, forutsetninger og muligheter for å oppleve mestring i sitt valgte utdanningsprogram. Tidlig inn i et arbeidsmarkedsperspektiv innebærer å følge med på utviklingen i arbeidsmarkedet. For å være i en slik posisjon må en være tett på. Både gjennom tett dialog og samhandling med bedrifter, bransjeorganisasjoner og opplæringskontorer, men også med kollegaer på egen skole. En tredje dimensjon av tett på er forstått som tilpasset lokale forhold. Dette handler blant annet om at tiltaket blir tilpasset lokal kontekst og tilgjengelige ressurser, samt at man gjennomfører det slik det er intendert.

Av de 24 deltakerne i undersøkelsen svarer alle positivt på om de opplever at yrkesfagmotivator er et verdifullt tiltak. Det rapporteres samtidig om utviklingspotensial for tiltaket. Dette omhandler blant annet klargjøring av ansvar mellom ulike aktører, både internt på skolen og eksternt i arbeidet med formidling av elever.

## **Emneord:**

**Yrkesfagmotivator, Alternativ Vg3, formidling, kvalitet, gjennomføring, yrkesfag**

## **Oppdragsgiver:**

Oppland Fylkeskommune

# Abstract

This report summarizes and discusses findings from an evaluative study of an intervention called yrkesfagmotivator in Oppland county, Norway. Yrkesfagmotivator is a dedicated role in upper secondary school with a specific focus on dropout prevention and follow up of pupils into apprenticeship in vocational training. The study is called *preventive and close interventions*. The title mirrors both the main findings from the study, and the research based evidence on this topic. Preventive approaches seek to avoid the conditions from arising where processes leading to drop out can start. It also mirrors being in front regarding labour market information. By close intervention, it is meant close follow up of pupils, but also close and cooperative connection to the labour market, vocational teachers and other collaborators. Among the respondents in the study, all reported positively on the effect and importance of the role yrkesfagmotivator.

**Keywords:**

Drop out prevention, preventive interventions, vocational training, apprenticeship

**Financed by: Oppland County**

# Forord

Prosjektleder vil få takke Oppland Fylkeskommune (OFK) for oppdraget. I tillegg vil vi takke prosjektgruppa nedsatt i OFK for en god dialog i forkant og underveis i gjennomføringen av undersøkelsen. Vi vil også rette en spesiell takk til rektorer, representanter fra opplæringskontorer og yrkesfagmotivatorer i Oppland som var villige til å delta som informanter i undersøkelsen.

Erik Hagaseth Haug

Prosjektleder

Lillehammer, August 2019



# Innholdsfortegnelse

Sammendrag .....	3
Abstract .....	4
Forord .....	5
Innholdsfortegnelse .....	6
1. Innledning .....	8
1.1 Bakgrunn, intensjon og rammer for oppdraget .....	8
1.1.1 Oppbygning av rapporten .....	8
1.1.2 Om tiltaket yrkesfagmotivator .....	8
1.1.3 Nøkkeltall knyttet til formidling og alternativt Vg3 .....	10
2. Faglig fundament for undersøkelsen og tidligere forskning .....	12
2.1 Tidligere forskning .....	12
2.2 Faglig fundament for undersøkelsen .....	14
3. Metode .....	15
3.1 Opplegg og utvalg for fokusgruppeintervjuer .....	15
3.2 Gjennomføring av fokusgruppeintervjuer .....	16
3.3 Forskningens kvalitet .....	16
3.4 Bearbeidelse og analyse av empiri .....	17
4. Samlet vurdering og sentrale suksesskriterier og utfordringer .....	18
4.1 Temaer som går på tvers av de tre intervjuene .....	18
5. Utdyping av sentrale tema og anbefalinger for videreutvikling .....	22
5.1 Kompetanse .....	22
5.1.1 Forstå samfunnsstrukturer .....	22
5.1.2 Bransjekunnskap .....	23
5.1.3 Relasjonell kompetanse .....	23
5.1.4 Veiledningskompetanse .....	23
5.1.5 Håndtere intern og ekstern systemjobbing .....	24
5.1.6 Et behov for en helhetlig kompetanseprofil hos Yrkesfagmotivatoren .....	24
5.2 Organisering av arbeidet og rollen som yrkesfagmotivator .....	25
5.2.1 Samarbeid på den enkelte skole .....	26
5.2.2 Samarbeid mellom skoler .....	27
5.2.3 Ledelsesforankring .....	27
5.2.4 Eksternt samarbeid .....	27
5.3 Målgrupper .....	28
5.3.1 Elever i alternativt Vg3 .....	28
5.3.2 Eldre elever .....	28
5.3.3 Elever og foreldre i ungdomsskolen .....	29
6. Konklusjon og anbefalinger .....	30
Litteratur .....	32
Vedlegg 1: informasjonsskriv til deltakerne .....	35
Vedlegg 2: semi-strukturert intervjuguide .....	36
Vedlegg 3: Tabell over gjennomføring av første fortolkningsfase .....	39
Fokusgruppeintervju yrkesfagmotivatorer .....	39
Fokusgruppeintervju rektorer .....	42
Fokusgruppeintervju opplæringskontorer .....	48





# 1. Innledning

## 1.1 Bakgrunn, intensjon og rammer for oppdraget

Oppland Fylkeskommune (OFK) ved fagopplæringsleder Jørn Olav Bekkelund henvendte seg april 2019 til Høgskolen i Innlandet (INN) for bistand med å evaluere tiltaket yrkesfagmotivator.

Med bakgrunn i et drøftingsmøte 26. april ble det inngått en avtale mellom partene om at Høgskolen i Innlandet, fakultet for helse- og sosialvitenskap, institutt for sosialfag og veiledning, i perioden 20. mai 2019 til 31. oktober 2019 skulle samarbeide med oppdragsgiver om forskningsprosjektet evaluering av yrkesfagmotivatorrollen. Prosjektets målsetning var å evaluere yrkesfagmotivatorrollen sett opp de overordnede målsetningene som ble satt av Oppland Fylkesting i 2015.

Temaene som ønskes belyst gjennom evalueringen er knyttet til både organisering, innhold og resultat av tiltaket sett opp mot forventningene til rollen gitt av OFK. I samråd med oppdragsgiver fokuserer resultatene av undersøkelsen på opplevde utfordringer, suksesskriterier og på forskningsbaserte anbefalinger knyttet til eventuelle videreutviklingsbehov for tiltaket. I henhold til bestillingen fra OFK vil det derfor ikke bli samlet inn kvantitative data i denne undersøkelsen knyttet til sammenhengen mellom tiltaket og eksempelvis formidling, gjennomføring med mer. Det vil i avsnittet *nøkkeltall knyttet til formidling og alternativt Vg3* bli gitt en kort presentasjon av nøkkeltall knyttet til formidling og gjennomføring, men for mer inngående beskrivelse av dette vises det til den årlige utgivelsen [tilstandsrapport for videregående opplæring i Oppland](#).

Undersøkelsen er gjennomført i overensstemmelse med bestemmelser for vitenskapelig redelighet og akademisk frihet, slik dette er formulert i forskningsetiske retningslinjer (Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora, 2016) og Statens standardavtale om forsknings- og utredningsoppdrag (Kunnskapsdepartementet, 2012). Forskningsprosjektet ledes av førsteamanuensis og seksjonsleder Erik Hagaseth Haug ved INN.

### 1.1.1 Oppbygning av rapporten

Rapportens første kapittel består av bakgrunn, intensjon og rammer for undersøkelsen, før faglig fundament og hovedpunkter fra tidligere relevant forskning presenteres i kapittel to. I kapittel tre redegjøres det for forskningsmetodiske designet i undersøkelsen, før en gjennomgang av sentrale funn blir gjort i kapittel fire. De sentrale funnene utdypes i kapittel fem. Rapporten avsluttes med en samlet oversikt over anbefalinger og konklusjon. Som vedlegg ligger intervjuguiden som ble brukt i fokusgruppeintervjuene, og en tabell som synliggjør fortolkningsprosessen som lå til grunn for funnene som presenteres i kapittel fire.

### 1.1.2 Om tiltaket yrkesfagmotivator

Ved siden av ordinær formidling har Oppland fylke et ansvar for dem som ikke får læreplass og heller ikke velger påbygging til generell studiekompetanse. Ifølge saksframlegg til nevnte Fylkesting tilbake

i 2015 hadde denne gruppen elever ikke vært prioritert høyt nok. Målet var å endre dette med *utvikle* den såkalte yrkesfaggarantien.

Det ble bestemt at en yrkesfagmotivator ved hver skole skal ta ansvaret og ta seg av alle som ikke har noe tilbud om læreplass eller påbygging. Yrkesfagmotivatoren knyttes dermed særlig til organisering og gjennomføring av såkalt alternativt Vg3. Alternativt Vg3 gis til elever med ungdomsrett i Oppland som har søkt og er kvalifisert, men ikke fått tilbud om læreplass etter Vg2. Tiltaket kalles alternativt Vg3 fordi tilbudet organiseres i regi av en skole istedenfor i regi av en lærebedrift. Som deltaker på alternativt Vg3 i skole vil ungdommen få status som elev og de vil ikke motta lønn den tiden opplæringen varer. Elevkontraktene har en varighet på 20 - 24 måneder og de første fire ukene gjennomføres det oppstartskurs (læreplasskurs). Avgiverskole overtar eleven etter oppstartkurset, koordinert av yrkesfagmotivatorrollen. Opplæringen i alternativt Vg3 baseres først og fremst på praksisplass i bedrift i kombinasjon med opplæring og påfyll inne på skolen.

Det er viktig å understreke at yrkesfagmotivator også er tillagt oppgaver i det ordinære formidlingsarbeidet og i arbeidet med å framskaffe flere læreplasser gjennom samarbeid med bedrifter og virksomheter.

Basert på en oversikt tilsendt av fagopplæringsleder er følgende oppgaver tillagt rollen som Yrkesfagmotivator:

- Ansvar for organiseringen av alternativt Vg3 på den enkelte skole
- Kartlegge søkere som ikke har fått læreplass
- Avdekke behov for rekruttering og avtale praksisplass i lokale virksomheter (kontakt med virksomheter for samarbeid om opplæring)
- Ha bred kjennskap til lokalt næringsliv.
- Arbeide for overgang til ordinær læreplass underveis.
- Samarbeide med rådgivere og YFF-lærere på skolen.
- Ha «spesiell» oppfølging av elever med særlige utfordringer.
- Markedsføre fag- og yrkesopplæringens modeller internt og eksternt.
- Bidra til at elevene opprettholder motivasjon og interesse.
- Kvalitetssikre opplæringsløpet til elever som tar læretiden i skolen (helst kombinert med praksis i bedrift)
- «Hindre» frafall fra ordningen

Det er videre formulert fire resultatkrav/forventninger:

- Gjennomføringsprosent
- Overgangen VG2 og lære
- Læreplassrekruttering
- Promotion av fagopplæring

Tiltaket yrkesfagmotivator gjennomføres på ni videregående skoler i Oppland som alle tilbyr yrkesfaglige utdanningsprogrammer: Nord-Gudbrandsdal, Vinstra, Lillehammer, Gjøvik, Dokka, Raufoss, Lena/Valle, Hadeland og Valdres.

### ***Ressursfordeling av yrkesfagmotivatorer til fylkets skoler***

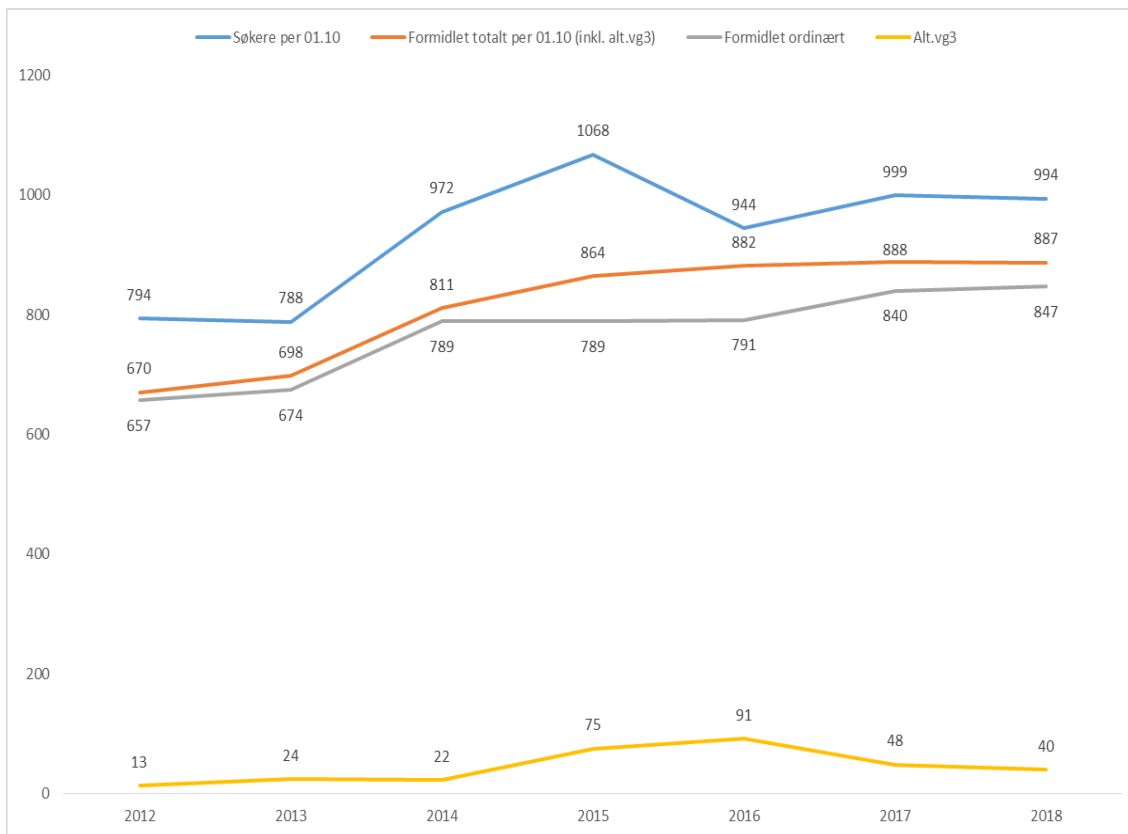
Skoler	Ressurs i %
Nord-Gudbrandsdal	25 -> 50%
Vinstra	25 -> 50%
Lillehammer	100
Gjøvik	75 -> 100%
Dokka	50
Raufoss	75 -> 100%
Lena/ Valle	50
Hadeland	100
Valdres	25 -> 50%
Totalt	525 -> 650%

Tallene i grønt viser økningen i ressursstørrelse som ble gjeldende fra 2018. I tildeling av ressurs er følgende kriterier lagt til grunn: minimumsgrad på 50 %, arbeidsmarkedsregion, elevtall, andel yrkesfaglige utdanningsprogram, historisk antall alternativt Vg3 og mulighet for regionale løsninger.

På de enkelte skoler er det valgt ulike ordninger, fra en person i rollen som yrkesfagmotivator på enkelte skoler til tre ved andre skoler. Enkelte skoler har også valgt å tilføre ytterligere ressurser til rollen utover den tildelte ressursen fra OFK. Yrkesfagmotivatorene tilsettes på den enkelte skole, mens Fylkeskommunen har et overordnet administreringsansvar, herunder formell gjennomføring av inntak.

### 1.1.3 Nøkkeltall knyttet til formidling og alternativt Vg3

Som nevnt i innledningen omfatter ikke denne undersøkelsen innsamling eller analyse av kvantitative data knyttet til gjennomføring og status for formidling for elever tilknyttet alternativt Vg3. Vi velger imidlertid å kort presentere nøkkeltall knyttet til antall søkere og status for elevene. Tallene bygger på statistikk utformet av OFK og presentert i tilstandsrapport for videregående opplæring (Tall for 2018-kullet pr 31.12.18).



Figuren viser forholdet mellom antall reelle søkere og formidling per 01.10 de siste 7 årene.

Antall søkere som formidles til ordinær lære plass er økende, og har aldri vært høyere i Oppland enn i 2018. Antall deltakere på alternativt vg3 er gått noe ned de senere årene. Dette kan forklares, ifølge OFK sin tolkning, blant annet på grunn av bedre «ordinær» formidling. Per 1. desember 2018 er det registrert 1011 reelle søkere til lære plass, hvorav 916 er registrert med kontrakt eller alternativ Vg3 i skole. Av 40 som startet alternativ Vg3 høsten 2018, har 13 så langt gått over til ordinær lære plass.

*Nøkkeltall alternativt Vg3 (Tilsendt fra fagopplæringskontoret OFK)*

**2017:** 13 personer gått opp til prøve, 13 bestått (2 etter andregangs prøve) - 100%

**2016:** 8 personer gått opp til prøve, 8 bestått - 100%

**2015:** 20 personer gått opp til prøve, 18 bestått (2 etter andregangs prøve), 2 ikke bestått - 90%

Selv om analyser av disse dataene ikke er en del av undersøkelsen viser tallene en positiv utvikling, særlig knyttet til andelen som får lære plass og/eller består fag-/kompetanseprøven. Både for formidling generelt, og for gruppen elever som følger alternativt Vg3.

## 2. Faglig fundament for undersøkelsen og tidligere forskning

Tiltaket yrkesfagmotivator er i prosjektet ansett som et initiativ i arbeidet med bedre gjennomføring i yrkesfaglige utdanningsprogram. Dette sees videre i sammenheng med nasjonale mål for samfunns- og kompetansepolicyen. Eksempelvis sies det i Nasjonal kompetansepolicy strategisk strategi at: «Kompetansebehovene i samfunnet påvirkes av en rekke utviklingstrekk. Det finnes ikke en helhetlig oversikt over fremtidige kompetansebehov. Framskrivninger av kompetansebehov viser en sannsynlig fremtidig mangel på arbeidskraft innen flere sektorer, blant annet en knapphet på arbeidskraft med fag- og yrkesopplæring» (Regjeringen, 2017, s. 12).

Gjennomføring, og særlig gjennomføring i yrkesfaglige utdanningsprogram har over lengre tid fått stor oppmerksomhet, både nasjonalt (for eksempel NOU 2003: 16; NOU 2018: 15) og internasjonalt (for eksempel Cedefop, 2017). En gjennomgående oppfordring er et kontinuerlig fokus på «kvalitet i alle ledd», noe jeg vil komme tilbake til i delen om det faglige fundamentet for rapporten.

Før det faglige fundamentet presenteres vil sentrale funn fra forskningen knyttet til gjennomføring av videregående skole bli gjennomgått. Både generelt (Lillejord, Halvorsrud, Ruud, Morgan, Freyr, Fischer-Griffiths, Eikeland, Hauge, Homme & Manger, 2015), men også mer spesifikke studier knyttet til fullføring av yrkesfaglige studieprogram (Utdanningsdirektoratet, 2018a), herunder også forsøk med alternative Vg3-modeller (Aspøy og Nyen, 2015). Sentrale funn fra disse studiene blir kort presentert her, men vil bli anvendt mer inngående i kapittel fem av rapporten knyttet til anbefalinger for videreutvikling av tiltaket.

### 2.1 Tidligere forskning

I en systematisk kunnskapsoversikt rundt potensielle tiltak for bedre gjennomføring i videregående opplæring konkluderes det med følgende (Lillejord, Halvorsrud, Ruud, Morgan, Freyr, Fischer-Griffiths, Eikeland, Hauge, Homme & Manger, 2015, s. 52):

- Vellykkede tiltak tar hensyn til at det må etableres sterke og tillitskappende relasjoner.
- Tiltak som lykkes har klart å etablere sammenheng mellom nivåene, for eksempel samarbeid mellom skole og kommune.
- Tiltak som har effekt har bred tilslutning blant alle som deltar i tiltaket.
- Preventiv innsats har effekt, det vil si at man griper inn tidlig, før problemet har fått utvikle seg.
- Vellykkede tiltak er systematiske – både i planlegging, gjennomføring og evaluering.

Når det gjelder forskning knyttet til fullføring av yrkesfaglige utdanningsprogram er tilgangen stor (Moshuus, Bunting og Halvorsen, 2019). En tematikk som trekkes fram i flere undersøkelser er utfordringer i overgangen mellom Vg2 og læretid. I Utdanningspeilet 2018 vises det til intervjuer med ungdommer om deres behov for å mestre en slik overgang (Utdanningsdirektoratet, 2018). Historiene fra intervjuene viste at mange av ungdommene hadde behov for tett individuell oppfølging. Mange opplever å lykkes dersom noen i systemet strekker seg og legger til rette for det. Viktige faktorer som trekkes frem fra analysen er:

- Hjelp til å velge riktig studieretning,
- Lengre tid i utplassering kan være nødvendig for noen,
- Hjelp til god kommunikasjon mellom skole og bedrift,
- Opplæring i arbeidstakerkompetanse,
- Praksisopplæring i kjente omgivelser,
- Oppfølging av foreldre.

Utdanningsdirektoratet (2018a)

I Utdanningsspeilet utdypes disse hovedpunktene:

«Et fellestrekk for ungdommene vi har snakket med er at det som kan vippe dem i riktig retning er å bli sett og få hjelp fra omgivelsene rundt. Foreldre som gir riktig støtte kan også være utslagsgivende. For ungdom med ulike diagnoser kan det være så enkelt som å være åpen og tydelig på hvilke utfordringer de har og hvilken form for tilrettelegging de trenger. For noen lærebedrifter vil informasjon om tilskuddsordninger ha betydning.

Ungdommene som ikke får læreplass kan også ha mindre synlige utfordringer som lav motivasjon eller ulike former for umodenhet i møte med arbeidslivet. Disse ungdommene kan være vanskeligere for fylkene og skolene å fange opp, og de kan være avvisende til å få hjelp. Også for denne gruppen kan riktig hjelp fra støtteapparatet vippe dem i riktig retning. Det kan være å hjelpe dem med en ekstra praksisplass, veilede om mulige omvalg og å gi tydelige tilbakemeldinger på hva som er viktig når man er i praksis.

For ungdommer med psykiske utfordringer kan mulighetene for å få seg læreplass i stor grad handle om å styrke selvtillit og mestringfølelse. Samtidig viser historiene til og om disse ungdommene at noen også kan utfordres på valg av yrke og på om de er klare for kravene som stilles i arbeidslivet. For disse ungdommene kan det ofte handle om å få hjelp til å løse personlige problemer før de er klare for å møte arbeidslivet.» (s. 48)

Wilson m. fl. (2011) har gått gjennom såkalte effektstudier av enkelttiltak og programmer rettet mot bedre gjennomføring. Den viktigste konklusjonen en finner på tvers av studiene som er blitt undersøkt er at man må sette inn tiltak mot frafall, tilpasse tiltakene til lokale forhold og gjennomføre dem på en skikkelig måte. Noen tiltakskategorier peker seg likevel ut som mer effektive enn andre, blant annet veiledning og tidlig identifikasjon av problemer samt at man griper inn raskt når problemer oppstår. Implementeringskvalitet har stor betydning for resultatet av et tiltak. Det handler blant annet om at tiltaket blir tilpasset lokal kontekst og tilgjengelige ressurser, samt at man gjennomfører det slik det er intendert. Forskerne antyder at det er uklokt å tro at kortere og mindre intensive tiltak vil kunne oppnå en gunstig effekt (Wilson m.fl., 2011, s. 50-51).

I forskningslitteraturen omkring frafall i videregående skole finner en også, både internasjonalt (Roberts, 2005) og nasjonalt (Simson, 2016) en oppfordring om å ikke entydig fokusere på individualistiske forklaringsmodeller. Det pekes på at større samfunnsstrukturer som klasse, kjønn, etnisitet, alder, arbeidsmarkedsmuligheter og samfunnsøkonomi også påvirker den enkeltes muligheter til fullføring (Roberts, 2005; Utdanningsdirektoratet, 2018a).

I en evaluering av forsøk med forsterket alternativ Vg3 i fem fylker konkluderer forskerne med (Aspøy og Nyen, 2015, s 9, min utheving):

«God kvalitet i alternativ Vg3 fordrer at læreren både har et **bredt nettverk i arbeidslivet** og et **sosialt engasjement for elevene**. Det er viktig at det er en **klar rolleforståelse** mellom bedrift og skole i hvem som har ansvaret for oppfølgingen av eleven. Videre må eleven oppleve praksisplassen som **faglig relevant**, og hun eller han må **trives** sosialt i bedriften. Det er en klar fordel om elevene **slipper å bytte praksisplass** underveis. **God match** mellom bedrift og elev forutsetter en **grundig kartlegging i oppstarten**.»

## 2.2 Faglig fundament for undersøkelsen

Kvalitet har vært et nøkkelbegrep i ordskiftet om skole og utdanning i de senere årene. Både elever, foreldre, lærere, politikere og forskere griper ofte til begrepet kvalitet når de skal mene noe om skolen. I nasjonal og internasjonal litteratur og forskning på utdanning finner vi kvalitetsbegrepet i mange sammenhenger (for eksempel Cedefop, 2017; Haug, 2016; Nyhus, 2009). De fleste land har også etablert ulike systemer for å sikre kvalitet i skolen (Aakre, 2019). Men hva er kvalitet, hvilke kjennetegn har vi på kvalitet i skolen, og hvordan kommer denne kvaliteten til uttrykk i lys av aktuelle problemer og utfordringer i videregående opplæring? En inngang til dette spørsmålet vil være den leksikalske betydningen av begrepet.

Store Norske Leksikon (Gundersen & Halbo, 2018) skriver, med referanse til Norsk Standards definisjon, at kvalitet omhandler i hvilken grad en samling av iboende egenskaper ved et fenomen oppfyller behov eller forventning som er angitt, vanligvis underforstått eller obligatorisk. En kan derfor i vår sammenheng si at kvalitet i yrkesmotivatorrollen handler om hvilke verdifulle egenskaper en slik tjeneste må ha for å oppfylle angitte forventninger og behov. Sistnevnte omfatter forventningene som er formulert av OFK (gjengitt på side 5).

I NOU 2016:7 tar man utgangspunkt i at de angitte forventningene og behovene kan omtales som resultat kvalitet, mens de verdifulle egenskapene ved tiltakene handler om henholdsvis struktur kvalitet og prosess kvalitet. Bruken av disse begrepene kan i en norsk sammenheng sees i sammenheng med Kvalitetsutvalget, som i sine to innstillinger (NOU 2002:10; NOU 2003:16) vektlegger at resultatet, i deres sammenheng elevenes og lærlingenes utvikling, er det viktigste og overordnede kriteriet for vurdering av kvalitet. Struktur- og prosess kvalitet er vesentlige forutsetninger for at læring og utvikling skal skje. Det vises videre til begrepet total kvalitet, som omfatter summen av struktur kvalitet, prosess kvalitet og resultat kvalitet. Struktur kvalitet beskriver organisasjonens ytre forutsetninger og ressurser forstått i bred forstand.

Buland, Mathiesen, Aaslid, Haugsbakken, Bungum og Mordal (2011) beskrives struktur kvaliteten ut fra to hovedområder: bakgrunnsfaktorer og rammefaktorer. Bakgrunnsfaktorer er overordnede strukturer som tjenesten eksisterer innenfor. Dette omfatter de politiske og kulturelle forutsetninger som for eksempel statsbudsjett, lover og forskrifter, men også særtrekk ved det norske samfunnet, herunder eksempelvis organiseringen av arbeidsliv og utdanningsmuligheter. Rammefaktorer handler om strukturene i den enkelte virksomhet, strukturer som i større grad er lokalt bestemte.

Prosess kvalitet handler om organisasjonens indre aktiviteter, selve arbeidet med oppfølging og kvaliteten i relasjoner og prosesser for at en virksomhet skal være bra. Eksempler på dette er tilgjengelighet og kvaliteten på lærers samspill med eleven, relasjonene og samarbeidet mellom de ulike aktørene i skolen, og i samarbeid med aktører utenfor organisasjonen. Resultat kvalitet handler om de definerte ønskede utfallene av en tjeneste (NOU 2002:10; NOU 2003:16).

Buland, Mathisen & Mordal (2014) påpeker at det er viktig å være oppmerksom på at det ikke er vanntette skott mellom kvalitetsbegrepene. De påpeker videre at aktørene i feltet har tydelige meninger om hva som er god kvalitet. Dette er både personlige og institusjonelle meninger, som vil variere mellom aktører og kontekster. Variasjonen i institusjonelle meninger blir av Andreassen og Fossetøl (2014) i deres forskning omkring utfordringer i inkluderingspolitikken omtalt som ulik institusjonell logikk, et begrep de henter fra Thornton, Ocasio, & Lounsbury (2012). Vi ser altså at kvalitetsbegrepet rommer mange nyanser og typer kvalitet, og at det er forhandlingsbart.

I analysene av dataene samlet inn i denne undersøkelsen vil begrepene struktur- og prosess kvalitet bli brukt som konseptualiseringer for å synliggjøre både styrker og svakheter ved yrkesmotivatorrollen sett opp mot forventningene til rollen, forstått som ønsket resultat kvalitet.

## 3. Metode

### 3.1 Opplegg og utvalg for fokusgruppeintervjuer

Kartleggings- og evalueringsarbeidet som danner grunnlaget for denne rapporten er å anse som en tilstandsvurdering. I den typen studier undersøkes et avgrenset tiltak på et bestemt tidspunkt, ofte sett opp mot de forventede resultatene av tiltaket.

Studien er basert på en Grounded Theory-tilnærming (Strauss & Corbin, 1998), i det studiens formål er å utvikle «a set of well-developed categories that are systematically interrelated through statements of relationships to form a theoretical framework that explains some relevant social, psychological [...] phenomenon» (s. 22). Innen Grounded Theory er det flere aktuelle tilnærminger til innsamling av relevant empiri (Morse, Stern, Corbin, Bowers & Clarke, 2009). I denne studien ble fokusgruppeintervjuer valgt.

Ifølge Krueger & Casey (2009) kan fokusgruppeintervju benyttes når man søker bredden i oppfatninger, følelser og meninger om et fenomen. Fokusgruppeintervjuet kjennetegnes ved at intervjupersonene oppfordres til å samtale rundt spesielle tema slik at underliggende normer, innstillinger og verdier kommer til overflaten. Vi vurderte fokusgruppeintervjuer som en hensiktsmessig tilnærming gitt undersøkelsens avtalte formål.

Etter avtale med oppdragsgiver gjennomførtes evalueringen gjennom fokusgruppeintervjuer med følgende grupper:

- Rektorer ved de videregående skolene som har yrkesfagmotivator (intervju gjennomført 23.05.19)
- Yrkesfagmotivatorer (Intervju gjennomført 11.06.19)
- To opplæringskontorer (Intervju gjennomført 6.6.19)

Til sammen deltok 24 personer i undersøkelsen. 9 rektorer, 13 yrkesfagmotivatorer og 2 representanter fra opplæringskontor.

Utvalget ble gjort for å undersøke bredden i oppfatninger, opplevelser og meninger om tiltakets måloppnåelse blant aktører som enten har (1) operativt ansvar for gjennomføring av tiltaket, (2) beslutningsansvar for tiltaket, eller (3) har erfaringer «utenfra» knyttet til tiltakets målsetninger.

Det er av stor betydning at man får et utvalg av informanter som har interesse for og kjennskap til undersøkelsens problemstilling, og som ut fra dette bidrar positivt til studien med sine erfaringer og refleksjoner over temaet.

Fra forskningsansvarlig skal det anmerkes at en ideelt sett skulle inkludert fokusgruppeintervjuer med elevgrupper som har tatt del i tiltaket. Det ville også styrket undersøkelsen om bedrifter og virksomheter som har samarbeidet med yrkesmotivatorer hadde deltatt. Dette var dessverre ikke mulig gitt forskningsprosjektets avtalte tidsperiode og ressursmessige rammer. Det anbefales imidlertid at det gjennomføres supplerende intervjuer med nevnte aktørgrupper for å styrke grunnlaget for konklusjonene og anbefalingene som gis.



## 3.2 Gjennomføring av fokusgruppeintervjuer

Deltakerne i undersøkelsen fikk tilsendt et informasjonsskriv om undersøkelsen 16.5.19 (vedlegg 1). I innledningen av hvert intervju ble deltakerne bedt om gi sitt samtykke til å delta i undersøkelsen.

Intervjuene ble gjennomført på egnede møterom og prosjektleder Erik H. Haug ledet alle tre gjennomføringene. Alle tre fokusgruppeintervjuene fulgte samme semistrukturerte intervjuguide (vedlegg 2), men spørsmålsformuleringene ble tilpasset de ulike aktørgruppene. Forsker la vekt på at intervjuspørsmålene skulle være enkle og presise, samtidig som en håpet de ville vekke informantenes interesse og engasjement og slik bidra til god dynamikk. Intervjuguiden fungerte samtidig som en huskeliste for intervjuer, som sikret at en fikk innhentet den informasjonen vi trengte for å få belyst våre spørsmål i undersøkelsen.

Intervjuguiden hadde en relativt stor grad av strukturering i form av konkrete spørsmål. Dette sikret sammenlignbart datamateriale som gjorde det lettere å analysere materialet på tvers av de ulike aktørgruppene. Samtidig var et hovedprinsipp at det skulle være en progresjon fra en innledende åpen spørreform til mer utdypende og konkrete spørsmål. Gjennom progresjonen var hensikten å innlede med spørsmål som i så liten grad som mulig påvirket deltakernes synspunkter. Dette ble etterfulgt av en oppmerksomhet på sentrale områder (eksempelvis organisering, samarbeid og kompetanse).

En utfordring med fokusgruppeintervjuer kan være at enkelte informanter kan dominere gruppa og forhindre at andre slipper til med sine synspunkter. I gjennomføringen av intervjuene var forsker oppmerksom på å forebygge dette, blant annet gjennom å stille en del av spørsmål etter «rundeprinsippet» hvor alle ble oppfordret til bidra.

Intervjuene ble tatt opp på digital opptaker, og transkribert i etterkant av intervjuene. Dataene ble oppbevart i henhold til gjeldende retningslinjer for datalagring ved Høgskolen i Innlandet. Materialet vil bli destruert etter at oppdraget er avsluttet. Intervjuene varte 49 minutter (Opplæringskontorer), 1 time og 8 minutter (rektorer) og 1 time og 34 minutter (Yrkesfagmotivatorer). Den ulike varigheten kan tilskrives ulikt antall deltakere i de forskjellige intervjuene, fra to i intervjuet med opplæringskontorer til 13 i intervjuet med yrkesfagmotivatorer.

## 3.3 Forskningens kvalitet

Lincoln og Guba (1985) trekker fram fire sentrale kjennetegn på troverdighet og kvalitet i kvalitative forskningsprosjekter:

**Kredibilitet (Credibility)** omhandler om forskningen forholder seg til datamaterialet på en «sannferdig» måte. Et grep gjort i denne sammenheng er at deltakerne i undersøkelsen fikk tilsendt den foreløpige rapporten for såkalt member-checking. Det innebærer at forskeren ber om informantenes uttalelse angående troverdigheten på funnene og tolkningene av disse. Lincoln and Guba (1985) ser på dette som den viktigste av alle teknikker for å skape pålitelighet i kvalitativ forskning. I praksis betyr dette at forskeren lar informanten gå igjennom data, analyser, tolkninger og konklusjoner i en foreløpig versjon av rapporten. Deltakerne i undersøkelsen fikk den foreløpige rapporten tilsendt 26. august. Det ble ikke gitt noen tilbakemeldinger eller ytret noen påpekninger av feiltolkninger.

**Troverdighet (confirmability)** omhandler hvorvidt forskningen og forskningens fortolkninger og konklusjoner, i så stor grad som mulig, ikke er skrevet ut fra forskerens egeninteresser. Dette er synliggjort gjennom den innledende avklaringen om bestillingens innhold fra oppdragsgivers side. Forskningens svakhet knyttet til utvalg er synliggjort og grep gjort for å kompensere for denne svakheten er beskrevet.

**Overførbarhet (Transferability)** omhandler forskningens overførbarhet til andre settinger enn den som er undersøkt. Dette er i undersøkelsen forsøkt ivaretatt gjennom å beskrive dataene på en «tykk» eller omfattende måte gjennom å gjengi et relativt sett stort antall direkte sitater fra intervjuene (vedlegg 3). Videre er funnene i undersøkelsen satt i en større sammenheng, gjennom gjengivelse og tolkning av sammenheng med annen forskning på tematikken som er undersøkt.

**Konsistens (Dependability)** omhandler kvaliteten på selve forskningsprosessen. I undersøkelsen er det brukt anerkjente metoder for innhenting, bearbeiding, analyse og fortolkning av forskningsdata fra fokusgruppeintervjuer. Grunnlaget for forskningsintervjuet er lagt ved rapporten (vedlegg 2).

### 3.4 Bearbeidelse og analyse av empiri

Transkriberingen ble startet umiddelbart etter at intervjuene ble gjort. Analysen beveger seg gjennom tre faser; (1) åpen koding, (2) utvikling av definerende tema og (3) kategorisering/konseptualisering (Strauss & Corbin, 1998). I en første bearbeidingsfase gikk forsker grundig gjennom det transkriberte datamaterialet for å finne påstander som kunne danne grunnlag for utvikling av såkalte definerende tema. Jeg valgte å fokusere på en aktørgruppe om gangen for å finne essensielle utsagn, som jeg så satte i sammenheng med de andre aktørgruppens utsagn. Her var jeg oppmerksom både på forholdet mellom påstander innad i aktørgruppene, og mellom aktørgruppene. Resultatet av fase en og to er vedlagt denne rapporten (vedlegg 3). I den tredje fasen av analysen ble de ulike definerende temaene samlet i tre hovedkategorier som representerer temaer som går på tvers av de tre intervjuene. Disse tre danner grunnlaget for drøftingen av sentrale tema, konklusjoner og anbefalinger i rapportens siste del.

## 4. Samlet vurdering og sentrale suksesskriterier og utfordringer

I dette kapittelet presenteres den samlede vurderingen av tiltaket og sentrale tema som trekkes fram som suksesskriterier og utfordringer for måloppnåelse i tiltaket blant deltakerne i undersøkelsen. De sentrale temaene som presenteres bygger på analyseformen presentert i forrige kapittel. For en oversikt over fortolkningsprosessen vises det til vedlegg 3.

### 4.1 Temaer som går på tvers av de tre intervjuene

I innledningen til strategi for videregående opplæring i Oppland i perioden 2017 til 2020 (Oppland Fylkeskommunene, 2016) sies det:

NHOs kompetansebarometer og SSBs framskrivinger av kompetansebehovet viser at arbeidslivet har et stort behov for fagarbeidere i årene framover. Fire av ti bedrifter mangler fagskoleutdannet arbeidskraft, og melder om tapte oppdrag på grunn av dette. SSB anslår at Norge vil mangle nær 100 000 fagarbeidere i 2035. Som skoleeier påligger det et ansvar å ikke utdanne ungdom til ledighet og bidra til at næringslivet og offentlig sektor får den kompetansen de har behov for.

En slik strategi gjenspeiles også i nasjonale satsninger som samfunnskontrakten (Regjeringen, 2016), og nasjonal kompetansepolitisk strategi (Regjeringen, 2017). Som nevnt i innledningen til denne rapporten må tiltaket yrkesfagmotivator sees i sammenheng med disse satsningene. For å nå målene i strategien må det jobbes systematisk, både med enkeltelever og ulike samarbeidsrelasjoner internt på skole og ikke minst mellom skole og bedrifter og virksomheter.

Jeg har valgt å kalle rapporten **tidlig inn og tett på**. Tidlig inn og tett på reflekterer og oppsummerer på mange måter både erfaringene framkommet i fokusgruppeintervjuene og forskningsbaserte anbefalinger for å nå målene i strategien. Tidlig inn, i et elevperspektiv, handler om å tidlig se og avklare den enkeltes behov, forutsetninger og muligheter for å oppleve mestring i sitt valgte utdanningsprogram. For å oppnå dette kreves det at en er tett på enkeltelever og elevgrupper. Fra frafallsforskningen (Lillejord m.fl., 2015; Wilson m.fl., 2011) ser en at preventiv innsats har effekt, det vil si at man griper inn tidlig, før problemet har fått utvikle seg. Tidlig inn, i et arbeidsmarkeds perspektiv, innebærer å følge med på utviklingen i arbeidsmarkedet. Være et hestehode foran som en av informantene i denne undersøkelsen omtalte det som. For å være i en slik posisjon må en være tett på. Både gjennom tett dialog og samhandling med bedrifter, bransjeorganisasjoner og opplæringskontorer, men også med kollegaer på egen skole.

En tredje dimensjon som trekkes fram i forskningen (Wilson m.fl., 2011) er tett på, forstått som tilpasset lokale forhold. Her tematiseres forholdet mellom sentralt gitte målsetninger, enten nasjonalt eller på fylkesnivå og forståelsen av kvalitet lokalt på skolenivå. Som Mordal m.fl. (2015) skriver i en forskningsrapport om rådgiverrollen i skolen: «Forståelsen av hva som er «god rådgiving» blir i stor grad til lokalt, gjennom formelle og uformelle forhandlinger, i samspill mellom mikro og makro-nivå» (side 9).

Det å komme tidlig inn med tiltak som tilpasses settingen tiltakene skal gjennomføres i, viser seg å ha større effekt enn noe enkeltstående tiltak eller metodisk konsept når det kommer til frafallsforebygging. Noen tiltakskategorier peker seg likevel ut som mer effektive enn andre, blant

annet veiledning og tidlig identifikasjon av problemer samt at man griper inn raskt når problemer oppstår. Implementeringskvalitet har stor betydning for resultatet av et tiltak. Det handler blant annet om at tiltaket blir tilpasset lokal kontekst og tilgjengelige ressurser, samt at man gjennomfører det slik det er intendert. Forskerne antyder at det er uklokt å tro at kortere og mindre intensive tiltak vil kunne oppnå en gunstig effekt (Wilson m.fl., 2011, s. 50-51).

Hvis en klarer å være både tidlig inne og tett på både elever og arbeidsmarkedet viser forskningen at sjansen for å lykkes med overordnede kompetansepoltiske mål øker.

Av de 24 deltakerne i undersøkelsen svarer alle positivt på om de opplever at yrkesfagmotivator er et verdifullt tiltak. Som en av representantene fra opplæringskontor sa:

det er god samfunnsøkonomi å sette inn gode folk i denne rolla.

En rektor påstår sågar at det er det viktigste tiltaket i Yrkesfaggarantien. Dette utdypes av en av de andre rektorene

Yrkesfagmotivator har hjulpet oss med å systematisere og strukturere arbeidet med overgang til læretid, styrke yrkesfagene internt, og legitimert et mer enhetlig arbeid som sikrer kvalitet.

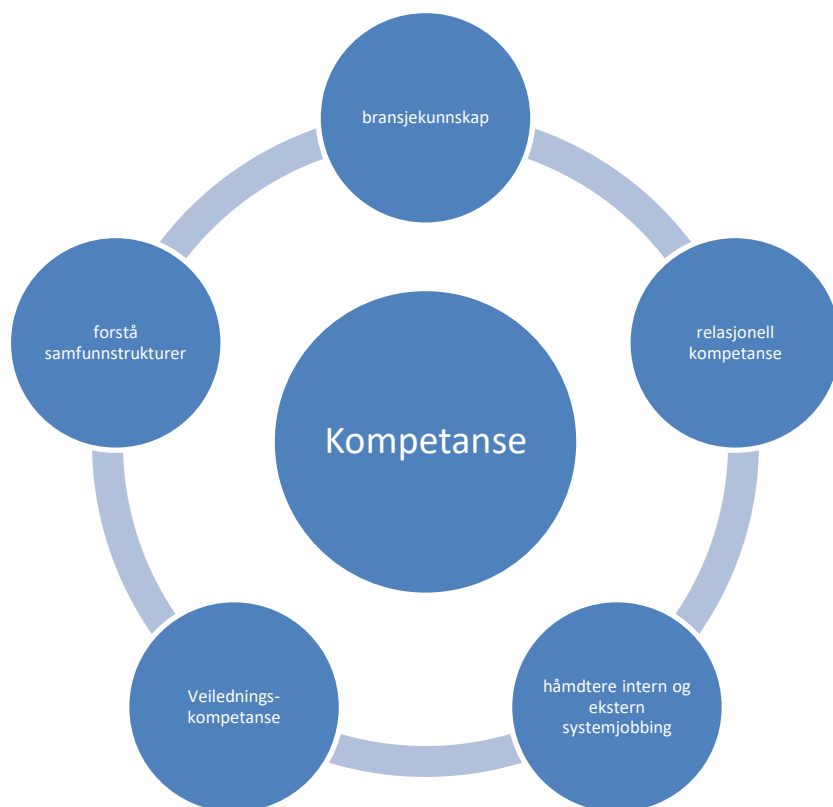
En slik opplevelse, selv om en skal være forsiktig med å trekke slutninger om kausale sammenhenger, understøttes av den positive utviklingen i formidlingen en finner i Oppland. Det er selvsagt utviklingspotensial i tiltaket, men det å ha et bindeledd mellom skole og arbeidslivet, noe yrkesfagmotivatoren anses å være, blir høyt verdsatt av informantene. Som en annen rektor sier:

Vi kan ikke få fullrost rollen nok. Hos oss har det fungert optimalt på alle tenkelige måter... vi fikk inn et manglende ledd i skolen.

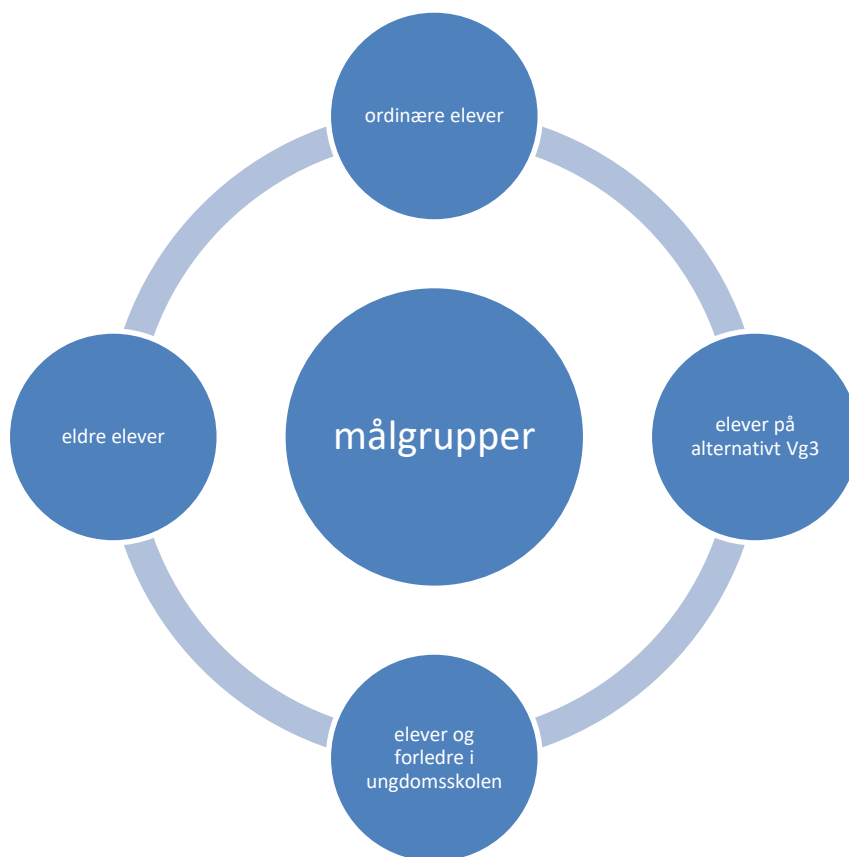
Behovet for denne type rolle sees i intervjuene særlig i sammenheng med en utvikling de siste 10 årene i retning av at videregående skoler forventes å ha en mer sentral rolle og større ansvar for formidlingsarbeid. Yrkesfagkoordinatorrollen sees sånn sett som en naturlig og nødvendig konsekvens av denne utviklingen. Det vurderes som hensiktsmessig at en større del av oppgavene tilfaller skolen, samtidig som det snakkes om et «brekningspunkt» for hvor mange nye oppgaver en kan tillegge en lærer. Her vurderes yrkesfagmotivatoren som et velegnet grep.

Som nevnt i metodekapittelet er en svakhet i datagrunnlaget at det ikke er gjennomført intervjuer med elevene som deltar i tiltaket. Dette er forsøkt kompensert ved å sammenligne elevers vurdering av behov og tilfredsstillelse i andre sammenlignbare tiltak (Aspøy, og Nyen, 2015: Utdanningsdirektoratet, 2018a), modellen OFK har valgt for sitt tiltak og erfaringene fra de tre aktørgruppene som er intervjuet. Sånn sett er vurderingene og anbefalingene nedenfor basert på suksesskriterier og utfordringer «slik de nevnte aktørgruppene ser det», sett i lys av annen relevant forskning og teoretiske perspektiver på hva som kjennetegner kvalitet i en et tiltak som yrkesfagmotivator.

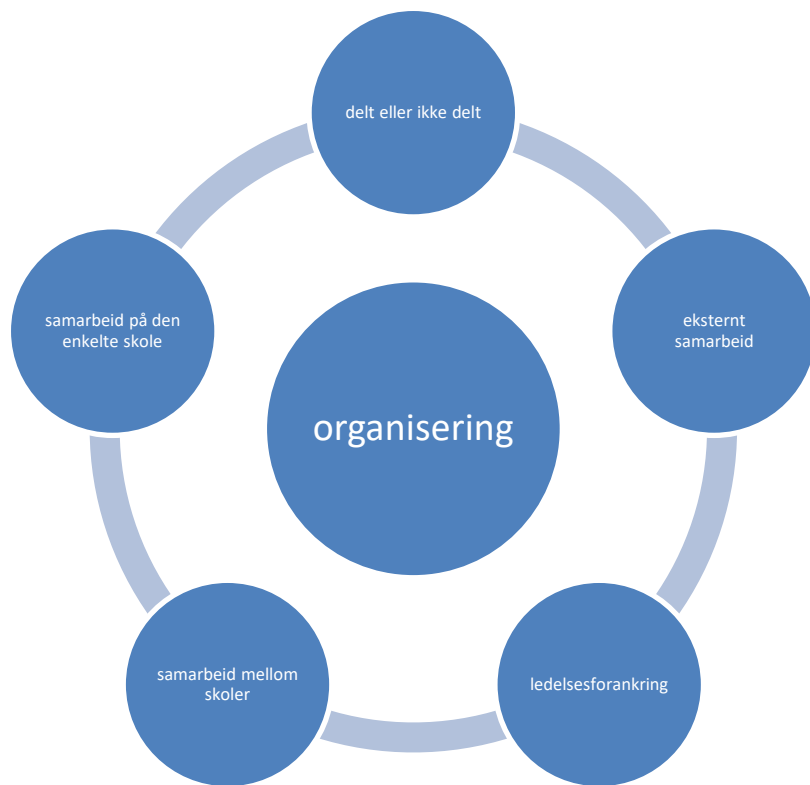
Gitt den positive vurderingen deltakerne i undersøkelsen gir tiltaket, vil jeg i fortsettelsen trekke fram tematiske områder som blir løftet fra i intervjuene. De tre hovedkategoriene har jeg valgt å kalle (1) kompetanse, (2) målgrupper, og (4) organisering. De tre kategoriene representerer de sentrale områdene deltakerne i intervjuene trekker fram når de skal beskrive suksesskriterier og utfordringer for å nå målene for tiltaket yrkesfagmotivator.



*Modell 1: Hovedtema kompetanse med undertema*



*Modell 2: Hovedtema målgrupper*



*Modell 3: Hovedtema organisering*

## 5. Utdyping av sentrale tema og anbefalinger for videreutvikling

Som nevnt i forrige kapittel valgte jeg å la *tidlig inn og tett på* stå som et uttrykk for det sentrale kjennetegnet på måloppnåelse i et tiltak som yrkesfagmotivator. Hvis en går tilbake til kapittelet faglig fundament for undersøkelsen, viste jeg til Store Norske Leksikon (Gundersen & Halbo, 2018) som skriver at kvalitet omhandler i hvilken grad en samling av iboende egenskaper ved et fenomen oppfyller behov eller forventning som er angitt, vanligvis underforstått eller obligatorisk. En kan derfor i vår sammenheng si at kvalitet i yrkesmotivatorrollen handler om hvilke verdifulle egenskaper en slik tjeneste må ha for å oppfylle angitte forventninger og behov. Sistnevnte omfatter forventningene som er formulert av OFK. Videre ble det konkretisert at man ofte tar utgangspunkt i at de angitte forventningene og behovene kan omtales som resultat kvalitet, mens de verdifulle egenskapene ved karriereveiledning handler om henholdsvis struktur kvalitet og prosess kvalitet.

Selv om det ikke er vanntette skott mellom de ulike kvalitetsdimensjonene, kan en si at de tre hovedkategoriene presentert ovenfor på ulikt vis og i ulik grad relaterer seg til henholdsvis prosess-, struktur-, og resultat kvalitet. De ulike temaene i kategorien kompetanse relaterer seg primært til prosess kvalitet, mens organisering kan sees i sammenheng med struktur kvalitet. Kategorien målgrupper omhandler på sin side først og fremst resultat kvalitet. Jeg vil i fortsettelsen gi en samlet utdyping for hver av de tre kategoriene. For hver kategori gis det konkrete anbefalinger for OFK i en eventuell videreføring av tiltaket.

### 5.1 Kompetanse

Kompetanse er et begrep som kan defineres på ulike måter, men en fellesnevner som går igjen, er at det handler om evnen til å bruke sine kunnskaper, ferdigheter og holdninger til å produsere et ønsket resultat (Gilje, 2017).

Basert på intervjuene har jeg valgt å trekke fram følgende delkompetanser som anses som viktige suksesskriterier ved rollen:

#### 5.1.1 Forstå samfunnsstrukturer

Det kan være mange grunner til at ungdommer ikke får læreplass. Vi vet at andelen som får læreplass varierer mellom fylkene. Det er også forskjeller mellom utdanningsprogrammer og lærefag, og innenfor hvert utdanningsprogram er det store fylkesforskjeller (Utdanningsdirektoratet, 2018b). Noen av disse forskjellene kan forklares med ulike næringsstrukturer, konjunktursvingninger eller hvordan fylkeskommunene jobber med formidling. I noen tilfeller opprettes det for mange skoleplasser i forhold til læreplasser. Dette er strukturelle faktorer som påvirker etterspørselen etter lærlinger og som kan påvirke alle søkere i større eller mindre grad. I tillegg er det individuelle kjennetegn ved ungdommene som kan påvirke sannsynligheten for å få læreplass, for eksempel foreldres utdanningsnivå og innvandringsbakgrunn.

I alle intervjuer tematiseres viktigheten av å kjenne til denne type samfunnsstrukturer. Både for å gi realistisk oppfølging av den enkelte ungdom, men også for å jobbe på systemnivå, eksempelvis med

utvalgte bransjer hvor prognoser tilsier en mismatch mellom utdanningstilbud og hva som etterspørres i arbeidsmarkedet.

### 5.1.2 Bransjekunnskap

Som en konkretisering av temaet *forstå samfunnsstrukturer* finner en temaet bransjekunnskap. Dette omhandler konkret kunnskap, både om særtrekk ved forskjellige yrkesretninger, men også kunnskap om aktuelle aktører i forskjellige bransjer. I intervjuene, både med yrkesfagmotivatorer og opplæringskontorer trekkes sistnevnte fram som en ressurs i denne sammenhengen. Særlig der det er bare en person i rollen som yrkesfagmotivator, og en forventning om detaljkunnskap om mange forskjellige bransjer ikke sees på som realistisk. Videre pekes det på at et tett samarbeid med yrkesfaglærere (som gjerne kommer fra eksempelvis roller som formenn/arbeidsledere i ulike bransjer) er avgjørende for å sikre en oppdatert bransjekunnskap (se også delen om å håndtere intern og ekstern systemjobbing).

### 5.1.3 Relasjonell kompetanse

Fagfeltet omkring dette begrepet er uendelig stort og det kan være vanskelig å avgrense det til noe som er håndterlig og oversiktlig. Spurkeland (2015) kom fram til at vi kan avgrense relasjonskompetansens kjerne til 13 enkeltdimensjoner og definere denne kompetansen slik: «Ferdigheter, evner, kunnskaper og holdninger som etablerer, utvikler, vedlikeholder og reparerer relasjoner mellom mennesker.» (s. 2). En av rektorene sier i den forbindelse:

Det er ikke alle som klarer å få dialogen med ungdommene, klarer å få de til å åpne seg opp. Det er en kunst bare det.

Det å skape og vedlikeholde relasjonen til elever er selvsagt framtreddende i intervjuene. Men det understrekes også at en slik kompetanse er avgjørende i møte med både nåværende og kommende samarbeidspartnere i arbeidslivet. En av yrkesfagmotivatorene uttrykker seg slik om sin rolle:

Jeg prøver å være en pådriver for at elev og bedrift bidrar til å skape en arena for å sjekke ut og finne gode løsninger i fellesskap. Ser jo noen elever fungerer et sted men ikke andre steder.

En representant fra opplæringskontor sier

når yrkesfagmotivator i en liten region snakker om oppfølging av svake elever handler det om små skritt om gangen. En er helt avhengig av god relasjon til praksisplasser. Lirker ting på plass. Det er tidkrevende. Må være med på mange omveier.

### 5.1.4 Veiledningskompetanse

En viktig bestanddel i en veiledningskompetanse er den omtalte relasjonskompetansen. Samtidig finnes det mange potensielle arbeidsformer, metoder og verktøy tilgjengelig for en veileder. I NOU 2016: 7 tas det videre til orde for at veiledning både kan individuelt, i grupper eller via nettbaserte tjenester (Kunnskapsdepartementet, 2016).

I intervjuene er det et tydelig standpunkt at elever som av ulike grunner ikke har klart å inngå en lærlingkontrakt i all hovedsak har behov for individuell veiledning. Dette støttes også av blant annet Utdanningsspeilet (Utdanningsdirektoratet, 2018a) som påpeker at gjennom individuell oppfølging fra lærere eller andre, kan ungdom få tydelige tilbakemeldinger om hva som er deres styrker og



svakheter. Noen ungdommer trenger også hjelp til generell livsmestring. Tydelige tilbakemeldinger og bevisstgjøring kan hjelpe ungdommen til å forstå hva som kreves, og hva de selv må jobbe med for å få læreplass.

En gruppeaktivitet som trekkes fram som positiv er læreplasskursene arrangert av Karriere Oppland. Gjennom kursene skapes det et fellesskap, og erfaringsdeling på tvers står sentralt. En yrkesfagmotivator beskriver kursets formål slik:

Hva skal du gjøre når sommerferien er ferdig? Noe konkret. Det skal en grunn for eleven å komme tilbake etter ferien. De kommer ikke tilbake til skolen de ikke er glad i, de skal komme til noe annet, en annen måte å hjelpe på.

Selv om mange er fornøyd med læreplasskursene pekes det på noen forbedringspunkter. Det stilles blant annet spørsmål ved om et hovedtema bør være å skrive cv og jobbsøknad. Forslag til annet innhold er å snakke med ungdom om voksenlivet, bedrifter og hva som vil møte de av krav når de går inn i et arbeidsfellesskap. Videre understrekes det at ungdommene må bli stilt ovenfor fakta om hva som møter de når de kommer ut. I dette trekkes det fram at næringslivet i større grad bør bli invitert inn i kursene. Gitt den blandede tilbakemeldingen på læreplasskursene til karrieresentrene anbefales det at en ved en eventuell videreføring av tiltaket som helhet har et spesielt fokus på form og innhold i disse kursene.

### 5.1.5 Håndtere intern og ekstern systemjobbing

I intervjuene blir det å være en god nettverksbygger, og å jobbe både internt og eksternt med å utvikle og vedlikeholde samarbeidsrelasjoner trukket fram som et sentralt kompetanseområde. Dette understrekes også i forskningen gjennom en påpekning av at vellykkede tiltak tar hensyn til at det må etableres sterke og tillitsskapende relasjoner (Lillejord m.fl. 2015).

### 5.1.6 Et behov for en helhetlig kompetanseprofil hos

#### Yrkesfagmotivatoren

I Europa har vi, ifølge Sultana (2009), hatt økende fokus på at kompetanse ikke må reduseres til å forstås på en smal, mekanisk måte hvor det kun handler om å spesifisere målbare, tekniske ferdigheter. Vi må snarere bygge vår kompetanseforståelse på en helhetlig vite, gjøre og være-tilnærming. En kompetanseforståelse som nettopp har en slik holistisk ambisjon, og som har fått stor utbredelse, finner vi hos Cheetham og Chivers (hentet fra Delamare Le Deist & Winterton, 2005). De lister opp følgende dimensjoner av kompetanser som er tett forbundet med hverandre:

- Kognitiv kompetanse (know that): *Involverer bruk av teori og konsepter*
- Funksjonell kompetanse (ferdigheter eller know-how): *Handler om hva en yrkesutøver i et gitt yrke skal være i stand til å gjøre og demonstrere*
- Personlig kompetanse (know how to behave): *Vite hvordan man oppfører seg i en spesifikk situasjon*
- Etisk kompetanse: *Inneha adekvate personlige og profesjonelle verdier, og ha evnen til å gjøre fornuftige vurderinger av disse i arbeidsrelaterte situasjoner*
- Metakompetanse: *Være i stand til å forholde seg systematisk til usikkerhet, kompleksitet, læring og refleksjon*

Min vurdering er at en finner alle fem kompetanseområdene fra Cheetham og Chivers igjen i både forventet og opplevd kompetanse blant yrkesfagmotivatorene. Det er imidlertid ulik kompetanse

blant de ulike yrkesfagmotivatorene, og et godt grep som anbefales videreført er nettverksmøtene som finnes. Dette trekkes fram i intervjuet med yrkesfagmotivatorene, og i gjennomføringen foregikk det konkret erfaringsdeling mellom skoler om måter å organisere tiltaket på.

En utfordring som trekkes fram i diskusjonen om kompetanse (Sultana, 2009) er knyttet til kompleksiteten en forventer i en og samme rolle. Dette kan være en reell utfordring i rollen som yrkesfagmotivator, med et spenn i oppgaver fra å møte den enkelte elev på sine premisser, til å jobbe med nettverksbygging blant store nasjonale konsern og virksomheter. Et naturlig tema i den sammenheng er knyttet til tidsressurs. I intervjuene gis det uttrykk for at ressursene gitt til den enkelte skole er tilfredsstillende, men i noen henseender krevende. Det løftet blant annet fram et behov for å organisere godt for å kunne være tilgjengelig både for møter med ulike bransjer og de enkelte elevene. Et annet tema i den sammenheng er forholdet mellom innholdet i yrkesmotivatorrollen og allerede definerte oppgaver knyttet til andre stillinger i håndteringen av lovpålagte oppgaver. Eksempelvis griper en gjennom rollen som yrkesfagmotivator inn i oppgaver knyttet til opplæringslovens bestemmelser om elevers rett til nødvendig rådgivning. Flere av yrkesfagmotivatorene har også kombinerte stillinger nettopp mellom utdannings- og yrkesrådgivning og yrkesfagmotivator og på de fleste skoler inngår de som en del av elevtjenesten. Her er en anbefaling at en i enda større grad tydeliggjør ansvarsfordeling mellom de ulike rollene:

- Internt i elevtjenestene mellom yrkesfagmotivator og andre instanser lagt til elevtjenesten
- Mellom elevtjenesten og resten av skolen
- Mellom skolens elevtjeneste og andre aktører i OFK
- Mellom yrkesfagmotivatoren og eksterne samarbeidspartnere, eksempelvis opplæringskontorene

Dette leder oss over til den andre hovedkategorien av suksesskriterier, organisering.

## **5.2 Organisering av arbeidet og rollen som yrkesfagmotivator**

I undersøkelsen vi har gjennomført kommer det til syne at de ulike oppgavene til yrkesfagmotivatorene medfører at de opererer i mange og komplekse samarbeidsformer. Opplevelsen blant mange av respondentene er at samarbeidet og organiseringen fungerer godt, men at det har potensial til å bli enda mer systematisert. Dette gjelder som nevnt ovenfor både i samarbeidet mellom skole og eksterne samarbeidspartnere og internt på skolene. Andre skoler uttrykker at de av forskjellige grunner ikke pr. nå har god nok struktur rundt Yrkesfagmotivator-rollen og at tilbudet blir noe fragmentert. Dette blir av de skolene det gjelder pekt på som et videreutviklingsområde, blant annet gjennom utvikling av årshjul og det å få faste arbeidsplasser. Et overordnet mål med dette er synliggjøring og gjøre det enklere for elevene og bedrifter å ta kontakt med dem.

Et tema som gis mye plass i intervjuene er hvorvidt ressursen skal være delt mellom flere eller samlet på en person. Her er tilbakemeldingene positive både fra skoler de har valgt å dele ressursen og der hvor den er samlet. Fra OFK var det et tydelig signal om å samle ressursen på en person, men en rektor beskriver godt hvordan de i fellesskap har funnet fram til en løsning som fungerer godt lokalt.

Vi har hørt flere lokale varianter. Signalene har vært en framsnakking av samling av ressurs, primært for en person. Og så har vi hatt en motsatt argumentasjon. Og så har de tatt det til

etterretning. Hatt en dialog hvor en har begrunnet løsningen. Lokal kunnskap om terrenget. Bruke resursen best mulig i lys av det.

En annen rektor følger opp og sier

Via arbeidet som gjøres ute har skoleeier blitt litt mindre bombastisk på hvordan yrkesfagmotivatorrollen og det overordnede samarbeidet med næringslivet skal organiseres. Det må være sånn.

Et annet tema er hvilke roller som skal kombineres på skoler hvor det ikke er en 100 % yrkesfagkoordinatorressurs. Med to unntak, hadde alle yrkesfagmotivatorene som deltok i undersøkelsen mindre enn 100 % i rollen. For disse ble YFM i all hovedsak kombinert med en lærerrolle (særlig knyttet til faget YFF), og funksjonen som utdannings- og yrkesrådgiver (UoY-rådgiver). Når det gjelder det å inneha flere roller oppleves det positivt. Det pekes særlig på potensielle synergieffekter mellom oppgaver tillagt ulike roller. En YFM sier:

Jeg har brukt mye tid på å etablere mer kontakt med arbeidslivet og kjennskap til lokalt næringsliv. Det er en fordel både på yrkesfag hvor YFM hører til og i rollen som karriereveileder, den delen som er rettet mot studiespesialisering. Det gir en nyttig kombinasjon å ha med seg.

Rent praktisk organiseres de kombinerte rollene ulikt ved skolene. Noen skoler har valgt å «øremerke» dager til de ulike funksjonene. Dette oppleves særlig viktig for forutsigbarhet knyttet til muligheten for å stille i møter, både eksternt (særlig bedriftsbesøk) og internt ved skolen.

Datagrunnlaget gir ingen entydige svar på hvorvidt ressursen bør samles eller ikke. Det er heller ikke noen modell for de kombinerte rollene som peker seg ut. Det som peker seg ut, og som rapportens tittel spiller på, er at dette bør avgjøres ved den enkelte videregående skole basert på en vurdering av hvordan dette kan løses mest hensiktsmessig. I en slik vurdering bør det også tas i betraktning hvilken kompetanse yrkesfagmotivatoren har. Siden det ikke er et endelig kompetansekrav for disse varierer både erfaringskunnskap og formell kunnskap blant yrkesfagmotivatorene.

### 5.2.1 Samarbeid på den enkelte skole

Ved de fleste skolene er yrkesfagmotivatoren knyttet til elevtjenesten, og på litt forskjellig vis forankret i ledergruppa. En tilknytning til elevtjenesten sees på som naturlig, gitt det felles ansvaret de har for enkeltelever. Et konkret grep som anbefales er et felles journalføringssystem. Det gis uttrykk for at en del elever «shopper», forstått som at de henvender seg til mange forskjellige kontaktpersoner.

Når det gjelder kombinasjonen kontaktlærer og YFM har det vært nødvendig å tydeliggjøre for elevene når en «er i de ulike rollene». Kontaktlærere på de tradisjonelle industrifagene er gjerne tidligere verksmestere og formenn. De gir ifølge informantene uttrykk for at de ikke alltid vil ha så stor innblanding fra YFM når de er ute med sine elever i YFF. Dette tilskrives en innarbeidet kultur for hvordan det arbeides, kombinert med at disse nødvendigvis allerede har et stort kontaktnett. Det påpekes også at YFM ikke trenger ha noen rolle der formidlingen generelt sett fungerer godt. Men når det eksempelvis opprettes flere klasser innen et utdanningsprogram mener informantene YFM har en viktig rolle å bidra til å opprette kontakt og formalisere samarbeid med flere lærebedrifter. Dette gjøres også ved å arrangere fagdager med representanter for næringer hvor det er etterspørsel etter lærlinger for å på sikt medvirke til at elevene søker seg dit. Samlet sett vektlegges derfor verdien av samarbeid og en yrkesfagmotivator oppsummerer behovet for det slik:

Det går jo i retning av at ting blir mer og mer fleksibelt, det blir flere og flere varianter av løp å velge blant, det er flere som skifter litt kurs og mange leter seg litt fram i disse valgene. Der tenker jeg det er viktig at vi (YFM) har en rolle opp imot lærerne. Gjennom rolla som

karriereveileder får en litt annen informasjon enn det en gjør i klasserommet som lærer... så kan vi sammen hjelpe til å finne de veiene som er mer riktige. Til og med det å velge et annet fag i samme eller annen fagretning. Være en som samler tråder, koordinerer og leder an videre.

## 5.2.2 Samarbeid mellom skoler

Samarbeid mellom yrkesfagmotivatorer på de forskjellige trekkes fram som positivt. Både gjennom erfaringsdeling i nettverket, men også i samarbeid om enkeltelever. Her understrekes det at elever gjerne velger å flytte innad i fylket, og gode rutiner for overføring av informasjon pekes på som sentralt for at eleven skal slippe å «fortelle sin historie på nytt» mange ganger.

## 5.2.3 Ledelsesforankring

Et tema som gis mye plass er viktigheten av at yrkesfagmotivatorrollen er godt forankret i ledelsen. Både gjennom konkrete møtepunkter og ved at skoleleder er tydelig i sin kommunikasjon om forventninger til rollen og hvordan andre ved skolen skal samarbeide med yrkesfagmotivatoren. Innspillene som kom i intervjuet samsvarer godt med funnene Hustveit (2017) gjorde i sin forskning omkring viktigheten av ledelsesforankring for å øke kvalitet på arbeidet i elevtjenester på videregående skoler. Hun trekker fram følgende forhold som kan relateres til god ledelsesforankring:

- ledelsen definerer rådgiving som en av skolens kjerneaktiviteter og knytter innholdet i opplæringen til skolens øvrige aktiviteter
- ledelsen er tett på rådgiverne gjennom regelmessige og hyppige samarbeidsmøter
- ledelsen definerer rådgiverne som en ressurs og bruker rådgivernes kompetanse i kompetanseutviklingsarbeid og organisasjonsutvikling
- ledelsen gir rammevilkår som gjør det mulig i drive en tjeneste med god tilgang og høy kvalitet
- ledelsen tar bevisste valg og avgjørelser i organisering av tjenesten

Ikke alle skolene har til nå utviklet den type forankring for yrkesfagmotivatoren. Her er det derfor et utviklingspotensial for flere av skolelederne til å i enda større grad kommunisere til hele skolen sine forventninger til yrkesfagmotivatoren.

## 5.2.4 Eksternt samarbeid

Som pekt på under kompetanseområdet nettverksbygger, er en sentral del av stillingen knyttet til eksternt samarbeid. Ved siden av bedrifter og offentlige virksomheter er det særlig NAV og opplæringskontorer som trekkes fram. Når det gjelder NAV har det vært en naturlig kobling mellom NAV og videregående skole gjennom prosjektet NAV i skole på de skolene som har deltatt i det. På de andre skolene er det gjennom elevtjenesten det naturlige møtepunktet med NAV. Når det gjelder opplæringskontorene velger jeg å ta med følgende utsagn derfra som et bilde på samarbeidsformen mellom skole og opplæringskontor. I utsagnet ligger det også en konkret oppfordring til skolene/OFK når det gjelder kommunikasjonsflyt mellom skole/OFK og opplæringskontorer:

Det er ikke noe formalisert samarbeid, men vi tror de ser en nytte i det. Vi har lit formalisering rundt måten vi skal arbeide på. Det er skole vi, holdt på å si, får «produktene våre fra». Vi var derfor raskt på når yrkesfagmotivator ble opprettet. Mye av informasjonen vi får er nok

imidlertid tilfeldig og personavhengig. Det er ikke akkurat et nyhetsbrev eller en oversikt over hvem som er yrkesfagmotivator for de enkelte fagene/skolene. Det er veldig tilfeldig hva vi får av informasjon. Vi hører et rykte som vi må forholde oss til. Jeg kan ikke huske det kom noe informasjon om at yrkesfagmotivator ble opprettet.

Det er verdt å understreke at det kun er gjort intervju blant to opplæringskontorer. Allikevel oppfordres det til å se på rutinene for informasjonsflyt mellom skole/OFK og eksterne samarbeidspartnere. Dette siden samarbeidet mellom skolen og disse aktørene anses som avgjørende for gode formidlingsprosesser for mange av elevene.

## 5.3 Målgrupper

I denne siste kategorien vil jeg trekke fram synspunkter fra de forskjellige intervjuene når det gjelder målgrupper for yrkesfagmotivatoren.

### 5.3.1 Elever i alternativt Vg3

Jeg velger å starte med gruppa som eksplisitt er trukket fram som målgruppe for yrkesfagmotivatoren. Her gjengis det jeg vil anse som en direkte men ektefølt beskrivelse av elevene i denne målgruppa.

Det er en grunn til at de ikke får læreplass. Det er en heft med de. Det er en krevende gruppe. Må være mirakeldoktor. Plutselig samler en opp de som ikke lykkes. Jobbe tidlig, tenke alternativt tidlig i prosessen er viktig. Det blir nederlagsfølelse, samle de som ikke fikk læreplass, her sitter vi. Nesten som å møte opp på NAV. Prøve å lage noe positivt ut av det. En eller annen kontrakt er mer motiverende. Jobber for en annen løsning. Alternativt vg3 skal helst ikke være der.

I en evaluering av forsøk med forsterket alternativ Vg3 i fem fylker konkluderer forskerne med (Aspøy og Nyen, 2015, s 9, min utheving):

«God kvalitet i alternativ Vg3 fordrer at læreren både har et **bredt nettverk i arbeidslivet** og et **sosialt engasjement for elevene**. Det er viktig at det er en **klar rolleforståelse** mellom bedrift og skole i hvem som har ansvaret for oppfølgingen av eleven. Videre må eleven oppleve praksisplassen som **faglig relevant**, og hun eller han må **trives** sosialt i bedriften. Det er en klar fordel om elevene **slipper å bytte praksisplass** underveis. **God match** mellom bedrift og elev forutsetter en **grundig kartlegging i oppstarten**.»

Gjennom intervjuene tydeliggjøres et behov for en tett oppfølging av elevene i målgruppa.

### 5.3.2 Eldre elever

I møte med yrkesfagmotivatorene kom det opp en interessant erfaring med ungdom som kommer tilbake til skolen som 19 til 22-åringer. Dette er typisk elever som har skaffet seg noe arbeidserfaring og sånn sett kan være aktuelle for andre ordninger (praksisbrev på jobb/praksiskandidat/vgs for voksne). Som en av yrkesfagmotivatorene sier opplever han at rollen hans går i retning av å *hjelp de som ble glemt*. Her er det viktig med en tydelig avklaring om oppfølgingsansvar mellom Karriere Oppland og de videregående skolene. Førstnevnte er i utgangspunktet ansvarlig for disse elevene, men for en elev som har en relasjon til en skole eller til og med en enkelt voksen på den skolen kan

det være tryggere å henvende seg der. Da er vår vurdering at det er viktig at skolene er kjent med Karriere Oppland sitt tilbud, og at de har en relasjon til kontaktpersoner der som de kan avtale et felles møte med.

### 5.3.3 Elever og foreldre i ungdomsskolen

I «andre enden» har vi kommende elever på videregående skole og deres foreldre. Alle tre gruppene som ble intervjuet er opptatt av at yrkesfagmotivatorer kan og bør ha en større rolle i de forskjellige tiltakene videregående skole deltar på i ungdomsskoleelevers utdanningsvalgprosess. Også her er det viktig med en rolleavklaring mellom eksempelvis rådgiver på de videregående skolene og yrkesfagmotivatorene. Et konkret grep i denne sammenhengen vil være å invitere yrkesfagmotivatorene med i de regionale rådgivernetverkene som er etablert.

## 6. Konklusjon og anbefalinger

Gjennom denne undersøkelsen har det blitt gjennomført en tilstandsvurdering av tiltaket Yrkesfagmotivator. Hensikten har vært å undersøke et avgrenset tiltak på et bestemt tidspunkt, sett opp mot de forventede resultatene av tiltaket slik de er formulert av OFK.

Temaene som er blitt belyst gjennom evalueringen er knyttet til både organisering, innhold og resultat av tiltaket. I samråd med oppdragsgiver fokuserer resultatene av undersøkelsen på opplevde utfordringer, suksesskriterier og på forskningsbaserte anbefalinger knyttet til eventuelle videreutviklingsbehov for tiltaket.

Som pekt på i den samlede vurderingen, anses tiltakets målsetninger som relevante for videregående skolars arbeid med formidling generelt og oppfølging av elever som ikke har fått læreplass spesielt. Gjennom teksten er det blitt pekt på at tiltakets målsetninger også samsvarer med forskningsbaserte anbefalinger på det aktuelle saksfeltet. Det er allikevel rom for forbedringer ved en eventuell videreføring. En samlet oversikt over anbefalinger for videreutvikling omfatter:

- Det anbefales at det gjennomføres en gjennomgang av form og innhold i læreplasskursene som gjennomføres ved oppstart av alternativ Vg3. Her vil det være hensiktsmessig å kartlegge gode erfaringer ved de videregående skolene som et grunnlag for en videreutvikling av kursene.
- Nettverksmøter mellom yrkesfagmotivatorer videreføres. Det anbefales videre at en anvender disse møtene til systematisk erfaringsdeling mellom skolene for å bygge på best praksis-utvikling av tiltaket.
- Det er behov for en tydeliggjøring av ansvarsfordelingen mellom de ulike rollene:
  - o Internt i elevtjenestene mellom yrkesfagmotivator og andre instanser lagt til elevtjenesten
  - o Mellom elevtjenesten og resten av skolen
  - o Mellom skolens elevtjeneste og andre aktører i OFK
  - o Mellom yrkesfagmotivatoren og eksterne samarbeidspartnere, eksempelvis opplæringskontorene og ungdomsskoler
  - o Mellom yrkesfagmotivatorene og Karriere Oppland sine karrieresentre i oppfølgingen av eldre ungdommer som ikke er elever
- Ordningen med sentralt gitte overordnede føringer (Fra OFK) for rollen som yrkesfagmotivator videreføres, samtidig som den etablerte praksisen med rom for lokale tilpasninger opprettholdes. Det vil sikre tilstrekkelig likhet i tiltaket, samtidig som det ivaretar lokale forskjeller i eksempelvis næringsstruktur og elevgrunnlag.
- Det bør utredes om det skal utvikles et eget journalsystem for elever som deltar i alternativt Vg3.
- Det bør utvikles bedre rutiner for informasjonsflyt mellom skole/OFK og eksterne samarbeidspartnere.

Det ligger ikke i rapportens mandat å komme med direkte anbefalinger om en videreføring av tiltaket. Allikevel peker funnene på at tiltaket anses å ha en verdi for formidlingsarbeidet som gjøres i skolen, kanskje særlig knyttet til elever i alternativt Vg3. Det er imidlertid viktig å se en beslutning om videreføring eller ikke i sammenheng med dilemmaet Aspøy & Nyen (2015) skisserer i sin rapport om temaet. De velger å gi sluttrapporten for evalueringen av forsterket Vg3 tittelen *godt, men ikke for godt*. Dette er valgt for å henlede oppmerksomhet på det overordnede spørsmålet om hvilken plass alternativ Vg3 skal ha i fag- og yrkesopplæringen. Evalueringen de gjorde viser at mange ser på alternativ Vg3 som et nødvendig onde, som ikke bør flagges for høyt. Samtidig skal tilbudet holde god

nok kvalitet til at de som gjennomfører det, er attraktive for arbeidslivet. Et avgjørende spørsmål er om alternativ Vg3 kan styrkes uten at lærlingordningen og arbeidet med å skaffe læreplasser svekkes. Det er en risiko for at et godt utbygget alternativ Vg3 kan få både bedrifter, elever og fylkeskommuner til å gjøre mindre for å opprette læreplasser. Aspøy & Nyen skisserte tilbake i 2015 tre mulige retninger en kan gå, enten status quo, sterkere institusjonalisering av alternativ Vg3 eller en reduksjon av tilbudet kombinert med andre tiltak. De påpeker at en eventuell sterkere institusjonalisering må ledsages av betingelser som sikrer at lærlingordningen ikke blir skadelidende.

Gjennom undersøkelsen som er blitt gjennomført i Oppland framkommer det gode eksempler på at en institusjonalisering har betydd en styrking av det ordinære formidlingsarbeidet. Dette har etter vår mening skjedd gjennom å etablere et tiltak som er tidlig inne og tett på både i møte med arbeidsliv og elever.



# Litteratur

Andreassen, T. A., & Fossetøl, K. (2014). Utfordrende inkluderingspolitikk - Samstyring for omforming av institusjonell logikk i arbeidslivet, helsetjenesten og NAV. *Tidsskrift for samfunnsforskning*.

Aspøy, T.M. og Nyen, T. (2015). *Godt, men ikke for godt. Evaluering av forsterket alternativ Vg3 for elever som ikke får læreplass. Sluttrapport*. Fafo-rapport 2015:46.

Buland, T., Mathiesen, I.H., Aaslid, B.E., Haugsbakken, H., Bungum, B. & Mordal, S. (2011). *På vei mot framtida – men i ulik fart? Sluttrapport fra evaluering av skolens rådgiving*. (Sintef-rapport A18112). Trondheim: SINTEF.

Buland, T., Mathiesen, I.H., & Mordal, S. (2014). *Æ skjønne itj, æ våkne opp kvar dag å vil bli nå nytt æ»*. *Skolens rådgiving i Møre og Romsdal, Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag*. Trondheim: NTNU. Program for livslang læring.

Cedefop (2017). *The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Volume 2: Results of a survey among European VET experts*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 64. <http://dx.doi.org/10.2801/548024>.

Delamare Le Deist, F. & Winterton, J. (2005). What Is Competence? *Human Resource Development International*, 8:1, 27–46, DOI:10.1080/1367886042000338227

Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (2016). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Oslo: De nasjonale forskningsetiske komiteer.

Gilje, N. (2017). Profesjonskunnskapens elementære former. I: Mausethagen & Smeby (red.) *Kvalifisering til profesjonell yrkesutøvelse*. Universitetsforlaget.

Gundersen, D. & Halbo, L. (2018, 28. mai). Kvalitet. I Store norske leksikon. Hentet 16. juli 2019 fra <https://snl.no/kvalitet>.

Haug, E.H. (2016). *Kvalitet i norske skolers karriereveiledning*. Doktoravhandling. Lillehammer: Høgskolen i Innlandet.

Hustveit, T.A. (2017). *Hva kjennetegner en skole der karriereveiledningen er godt forankret i ledelsen?* Masteroppgave. Lillehammer: Høgskolen i Innlandet

Kunnskapsdepartementet (2016) *NOU 2016: 7 Norge i omstilling. Karriereveiledning for individ og samfunn*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.

Kunnskapsdepartementet (2012). *Statens standardavtale om forsknings- og utredningsoppdrag*. Oslo: Regjeringen.

Kruger, R.A. & Casey, M.A. (2009). *Focus groups: A practical guide for applied research*. Thousand Oaks: Sage.

Lillejord, S., Halvorsrud, K., Ruud, E., Morgan, K., Freyr, T., Fischer-Griffiths, P., Eikeland, O. J., Hauge, T. E., Homme, A. D., & Manger, T. (2015). *Frafall i videregående opplæring: En systematisk kunnskapsoversikt*. Oslo: Kunnskapssenter for utdanning.

Lincoln, YS. & Guba, EG. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park, CA: Sage Publications.

- Mordal, S., Buland, T. & Mathiesen, I.H. (2015). *Rådgiverrollen – mellom tidstyv og grunnleggende ferdighet* (SINTEF- rapport A26556). Trondheim: SINTEF.
- Morse, J.M., Stern, P.N., Corbin, J.M., Bowers, B. & Clarke, A.E. (Red.). (2009). *Developing Grounded Theory: The Second Generation*. Walnut Creek: University of Arizona Press.
- Moshuus, G.H., Bunting, M. og Halvorsen, T. Aa. (2019). Hvorfor er det vanskelig å komme tilbake etter frafall i videregående skole? To ungdommers historier. I Streitlien, &, & Aakre, B. (red.). *Det store spranget* (1. utgave). (s. 189 – 204). Oslo: Cappelen Damm.
- NOU 2002: 10 (2002). *Førsteklasses fra første klasse— Forslag til rammeverk for et nasjonalt kvalitetsvurderingssystem av norsk grunnopplæring*. Oslo: Utdannings- og forskningsdepartementet.
- NOU 2003: 16 (2003). *I første rekke — Forsterket kvalitet i en grunnopplæring for alle*. Oslo: Utdannings- og forskningsdepartementet.
- NOU 2016: 7. (2016). *Norge i omstilling. Karriereveiledning for individ og samfunn*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2018: 15 (2018). *Kvalifisert, forberedt og motivert — Et kunnskapsgrunnlag om struktur og innhold i videregående opplæring*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Nyhus, L. (2009). Kvalitet i skolen - og det betyr...?: noen refleksjoner om kvalitetsbegrepet. I Monsen, L., Bjørnsrud, H., Nyhus, L., & Aasland, B. (Red.) *Kvalitet i skolen: forskning, erfaringer og utvikling*. Oslo: Cappelen akademisk.
- Regjeringen (2017). *Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2020*. Oslo: Regjeringen.
- Regjeringen (2016). *Samfunnskontrakt for flere læreplaner*. Oslo: Regjeringen. Hentet fra: <https://www.udir.no/globalassets/samfunnskontrakt-for-flere-lareplaner-2016--2020.pdf>.
- Roberts, K. (2005). Social classes, opportunity structures and career guidance. I: Irving, B.A. og B. Malik: *Critical Reflections on Career Education and Guidance: Promoting Social Justice within a Global Economy*. London: Routledge.
- Simson, K. V. (2016). Frafall i yrkesfag blant jenter og gutter: Arbeidsmarkedets betydning. I K. Reegård & J. Rogstad, J. (red.), *De frafalne. Om frafall i videregående opplæring* (s. 62–88). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Spurkeland, J. (2015). *Relasjonskompetanse som grunnlag for å skape resultater i arbeid og på skole*. Artikkel hentet fra: <http://www.forebygging.no/Global/Spurkelandartikkel%20nr.%202.pdf>
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks: Sage.
- Sultana, R. G. (2009). Competence and competence frameworks in career guidance: complex and contested concepts. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*. 9: 15. <https://doi.org/10.1007/s10775-008-9148-6>
- Thornton, P., Ocasio, W. & Lounsbury, M. (2012). *The institutional logics perspective: A new approach to Culture, Structure, and Process*. Oxford: Oxford University Press
- Utdanningsdirektoratet (2018a). *Utdanningsspeilet 2018*. Oslo: Utdanningsdirektoratet. Hentet fra: <https://www.udir.no/utdanningspeilet2018>.
- Utdanningsdirektoratet (2018b). Indikatorrapport for samfunnskontrakten. Hentet fra <file:///C:/Users/700369/Downloads/indikatorrapport--for-samfunnskontrakten-2018.pdf>
- Wilson, S.J., Tanner-Smith E.E., Lipsey, M. Steinka-Fry, K. og Morrison, J. (2011). *Dropout prevention and intervention programs: effects on school completion and dropout among school-aged children and youth*. Campbell Systematic Reviews. 2011:8.

Aakre, B.M. (2019). Forskningsperspektiver på elevenes valg av utdanning, yrke og karriere. I Streitlien, &, & Aakre, B. (red.). *Det store spranget* (1. utgave). (s. 29 – 60). Oslo: Cappelen Damm.

# Vedlegg 1: informasjonsskriv til deltakerne

## Bakgrunn for prosjektet

Høgskolen i Innlandet(HINN), seksjon for veiledningsstudier, har inngått en avtale med Oppland Fylkeskommune (OFK) om evaluering av ordningen med yrkesfagmotivatorer. Forskningsprosjektet ledes av førsteamanuensis og seksjonsleder Erik Hagaseth Haug. Som dokumentasjon skal det skrives en rapport som vil bli presentert for Fylkestinget 8. oktober 2019. Rapporten vil videre bli publisert i HINNs skriftserie.

## Gjennomføring

Etter avtale med oppdragsgiver gjennomføres evalueringen gjennom fokusgruppeintervjuer på følgende tidspunkter med følgende grupper:

- Rektorer ved de videregående skolene (I rektormøtet den 23.05.19 skal fokusgrupper gjennomføres kl. 10:30-12:30)
- Yrkesfagmotivatorer (I forbindelse med deres sommermøte tirsdag 11.06.19 i tidsrommet fra klokka 09.00 til 14.00. Gitt antallet yrkesfagmotivatorer vil det bli gjennomført to fokusgruppeintervjuer. Mer detaljert plan for gjennomføring vil bli oversendt.
- To opplæringskontorer (tidspunkt ikke fastsatt)

Utvalget er gjort for å undersøke bredden i oppfatninger, opplevelser og meninger om tiltakets måloppnåelse blant aktører som enten har (1) operativt ansvar for gjennomføring av tiltaket, (2) beslutningsansvar for tiltaket, eller (3) har erfaringer «utenfra» knyttet til tiltakets målsetninger.

Fokusgruppeintervjuene vil ha en varighet på inntil to timer, og som grunnlag for intervjuene er det utviklet en semi-strukturert intervjuguide. Intervjuguiden har samme oppbygning i alle intervjuene, og alle intervjuene vil bli tatt opp og transkribert. Opptakene vil bli lagret i henhold til forskningsetiske retningslinjer.

Temaene som ønskes belyst er knyttet til både organisering, innhold og resultat av tiltaket sett opp mot forventningene til rollen gitt av OFK. Resultatene av undersøkelsen vil fokusere på opplevde utfordringer, suksesskriterier og på forskningsbaserte anbefalinger knyttet til videreutviklingsbehov avdekket i undersøkelsen. I henhold til bestillingen fra OFK vil det derfor ikke bli samlet inn kvantitative data i denne undersøkelsen knyttet til sammenhengen mellom tiltaket og eksempelvis formidling, gjennomføring med mer.

Spørsmål om innhold og gjennomføring av fokusgruppeintervjuet kan rettet til forskningsansvarlig Erik Hagaseth Haug, [erik.haug@inn.no](mailto:erik.haug@inn.no), tlf. 91708016.

Mvh

Erik Hagaseth Haug (sign), Lillehammer 16.5.19

# Vedlegg 2: semi-strukturert intervjuguide

Innledning om prosjektet fra intervjuer

- Bakgrunnen for undersøkelsen
- Utvalget er gjort for å undersøke bredden i oppfatninger, opplevelser og meninger om tiltakets måloppnåelse blant aktører som enten har (1) operativt ansvar for gjennomføring av tiltaket, (2) beslutningsansvar for tiltaket, eller (3) har erfaringer «utenfra» knyttet til tiltakets målsetninger.
- Tidsramme inntil 2 timer, vil bli tatt opptak.

Temaene som ønskes belyst er knyttet til både organisering, innhold og resultat av tiltaket sett opp mot forventningene til rollen gitt av OFK. (Prosess- struktur og resultat kvalitet). Resultatene av undersøkelsen vil fokusere på opplevde utfordringer, suksesskriterier og på forskningsbaserte anbefalinger knyttet til videreutviklingsbehov avdekket i undersøkelsen.

- Ikke fokus på enkeltskolers «resultater», men på gjennomgående beskrivelser av utfordringer, herunder forslag til forbedringer og suksesskriterier slik dere som gruppe opplever det.
- Bli ikke bli samlet inn kvantitative data i denne undersøkelsen knyttet til sammenhengen mellom tiltaket og eksempelvis formidling, gjennomføring med mer.

Innledende spørsmål etter rundeprinsippet

1. Hva er ditt generelle inntrykk av tiltaket yrkesfagmotivator?
2. Gi en kort beskrivelse av hvordan tiltaket er løst på din skole (ressursbruk mm)

Mer inngående spørsmål knyttet til sammenheng mål/forventninger og gjennomføring

Store Norske Leksikon (Gundersen & Halbo, 2018) skriver, med referanse til Norsk Standards definisjon, at kvalitet omhandler i hvilken grad en samling av iboende egenskaper ved et fenomen oppfyller behov eller forventning som er angitt, vanligvis underforstått eller obligatorisk. En kan derfor si at tiltakets kvalitet handler om hvilke verdifulle egenskaper en slik tjeneste må ha for å oppfylle angitte forventninger og behov. I forskjellige styringsdokumenter tar man gjerne utgangspunkt i at de angitte forventningene og behovene kan omtales som resultat kvalitet, mens de verdifulle egenskapene ved tiltaket handler om henholdsvis struktur kvalitet og prosess kvalitet.

Det er fra OFK formulert mange forventninger til tiltaket, og jeg vil videre i intervjuet fokusere på hva som hemmer og fremmer måloppnåelse slik dere ser

Konkrete resultatmål

- Resultatkrav/ forventninger
  - Gjennomføringsprosent
  - Overgangen VG2 og lære
  - Læreplassrekruttering
  - Promotion

Overordnet forventning til hvordan målene skal nås

En yrkesfagmotivator ved hver skole skal ta ansvaret og ta seg av alle som ikke har noe tilbud om læreplass eller påbygging. De skal ordne med praksis til elevene, arrangere læreplasskurs og sørge for at de når alle planmålene som gjelder for yrkesfagutdanningen de tar.

Forventninger til rollen som yrkesfagmotivator

- **Forutsetninger**

- God kunnskap og oversikt over fag -og yrkesopplæring.
- Funksjonen skal arbeide bredt internt på skolen, fagopplæringen (m.m) og i samarbeid med næringslivet i det fireårige løpet
- Forankring og støtte i skolens ledergruppe

- **Entydig oppgaveportefølje**

- Ansvar for organiseringen og gjennomføring av alternativt Vg3 - Skreddersy hele eller deler av Vg3 opplæringen på skolen
- Ansvar for å rekruttere nye lærebedrifter og læreplasser
- Kartlegge søkere som ikke har fått læreplass
- Avdekke behov for rekruttering og avtale praksisplass i lokale virksomheter (kontakt med virksomheter for samarbeid om opplæring)

- **Resultatfokustert og markedsorientert rolle**

- Nettverksbasert utvikling og erfaringsdeling (4 ganger årlig)

Oppgaver for yrkesfagmotivatoren

**Oppgaver som yrkesfagmotivatorene har under organisering av alternativt Vg3 vil være å:**

- Ansvar for organiseringen av alternativt Vg3 - Skreddersy hele eller deler av Vg3 opplæringen på skolen
  - Opplæringsplaner og dokumentasjon
- Kartlegge søkere som ikke har fått læreplass
- Avdekke behov for rekruttering og avtale praksisplass i lokale virksomheter (kontakt med virksomheter for samarbeid om opplæring)
- Ha bred kjennskap til lokalt næringsliv.
- Arbeide for overgang til ordinær læreplass underveis.
- Samarbeide med rådgivere og YFF-lærere på skolen.
- Ha «spesiell» oppfølging av elever med særlige utfordringer.
- Markedsføre fag- og yrkesopplæringens modeller internt og eksternt.
- Bidra til at elevene opprettholder motivasjon og interesse.
- Kvalitetssikre opplæringsløpet til elever som tar læretiden i skolen (helst kombinert med praksis i bedrift)
- «Hindre» frafall fra ordningen

### Oppfølgingsspørsmål til forventningene

- Ansvarsfordeling? Eneansvar?
- I hvor stor grad klarer en å integrere tiltaket sammen med andre tiltak hos elever og arbeidsmarked? (LUT, elevtjeneste, faget yrkesfaglig fordypning, «resten av skolen» mm)
- «Ordne med praksis til elevene»
- Arrangere læreplasskurs
- Sørge for at de oppnår alle planmålene som gjelder for yrkesfagutdanningen de tar, jamfør krav til deltakelse i vg3 om å være motivert for fullføring av utdanning fram mot fag - /svenneprøven.
- Forventninger til yrkesfagmotivatorene endres i tråd med fylkets behov: Når disse endringene fram til skolene?
- Erfaringer med oppstartskurs
  - o På vgs og gjennom karriereOppland

Oppsummerende avslutning om suksesskriterier, utfordringer og anbefalinger for veien videre

Hvis du skulle trekke fram en suksessfaktor, en utfordring så langt og en anbefaling for veien videre for tiltaket; hva skulle det være?

### Avslutning

Takk for at dere deltok. Dere vil få tilgang til rapporten før den publiseres for å kunne gi innspill til måten deres synspunkter er blitt fortolket av forskergruppen.

## Vedlegg 3: Tabell over gjennomføring av første fortolkningsfase

### Fokusgruppeintervju yrkesfagmotivatorer

<i>Sitater fra intervjuet</i>	<i>Tematisk fortolkning</i>
Det er todelt da. På ene side er det næringslivet som må få de fagarbeiderne de trenger for å drive sin virksomhet. Og så er det elevene da, få de ut i lære i et samarbeid med næringslivet.	Overordnet målsetning utgangspunkt for tiltak.
Jeg er motivert for alt som kan bidra til at ungdom blir gangs menneske. Det er mål nummer en. Og da må de ut å bidra litt i samfunnet og føle at de gjør nytte for seg og mestrer.	Overordnet målsetning
Det går jo i retning av at ting blir mer og mer fleksibelt, det blir flere og flere varianter av løp å velge blant, det er flere som skifter litt kurs og mange leter seg litt fram i disse valgene. Der tenker jeg det er viktig at vi (YFM) har en rolle opp imot lærerne. Gjennom rolla som karriereveileder får en litt annen informasjon enn det en gjør i klasserommet som lærer... så kan vi sammen hjelpe til å finne de veiene som er mer riktige. Til og med det å velge et annet fag i samme eller annen fagretning. Være en som samler tråder, koordinerer og leder an videre.	Kombinerte roller
Rollene går jo litt inn i hverandre da. Og det bør de også gjøre	Kombinerte roller, lærer/yfm i liten stiling.
Jeg har brukt mye tid på å etablere mer kontakt med arbeidslivet og kjennskap til lokalt næringsliv. Det er en fordel både på yrkesfag hvor YFM hører til og i rollen som karriereveileder, den delen som er rettet mot studiespesialisering. Det gir en nyttig kombinasjon å ha med seg.	Synergi mellom yfm og karriereveileder
Det viktigste i min rolle er å bygge sterkere relasjon til næringslivet. Tettere på den måten, altså ordinær formidling går sin gang. For de elevene der det handler om å prøve ut flere tid, bli mer bevisst på hva arbeidslivet trenger. Være en pådriver for at elev og bedrift bidrar til å	Relasjonsbygging – fokus på de svake elevene/ alternativt vg3.



skape en arena for å sjekke ut og finne gode løsninger ser jo noen elever fungerer et sted men ikke andre steder.	
rigge oss godt internt. Har flinke yrkesfaglærere. Jeg er den forlengede armen deres der det skorter på tid. Hvordan samarbeider vi bra for å ta det enda lengre. Og 2 det å være ute, bli kjent med bedrifter	Organisering internt
nettverk er veldig viktig, men også den interne kontakten. Elevene er i kontakt med veldig mange i løpet av utdanningsløpet. Ramser opp så mange som sier noe. Elever kan gå rundt og få vite det han ønsker å vite. Fantastisk med en verktøy som loggfører det de ulike snakker med elevene om. Så enkelt som 4/5 spørsmål ved oppstart, elevene eier det og kan redigere det når en lærer noe mer. Vi kan gå inn og se på hva de har sagt. Målstyringa kan bli litt mer sammenhengene enn å endre alt etter som hvem de snakker med.	Nettverk internt
Vår rolle er å være en balanse mellom, altså hvem har ansvar for å drive yrkes og utdanningsrådgivning. Alle har jo ansvar. Skape en helhetsplattform der alle går i samme retningen. Og likeledes er det utfordrende, men prøver det jeg kan å forholde meg til det opplæringslova sier. Det å balansere bedriftenes behov opp mot det føler jeg kræsjer av og til. Vi er som skole og skolefolk har et annet samfunnsmandat. Det hjelper ikke om du er en god rørlegger hvis du ikke kan møte folk. Viser til den nye læreplanen og generell del. Inntjening er viktig, men vi har litt andre oppgaver.	Overordnet målsetning, spenningsforhold elev/arbeidsmarked
skape gode relasjoner i næringslivet, hvem skal en ta kontakt med for å få svar på...	Overordnet målsetning
og så tenker jeg at det å ha ansvar for HO, ikke må sette seg inn i andre u.program er en fordel. Den store fordelen er at vi blir godt kjent i den bransjen vi skal være kjent i.  en annen supplerer: det er enorm forskjell på offentlig og privat sektor. Å skulle sette seg inn i alt det er nærmest umulig. To vidt forskjellige måter å jobbe på.	Rolle, delt eller ikke
relasjon til næringslivet, og kjenner behovet til næringslivet. Henger sammen med dimensjonering. Noen skoler utdanner for	Overordnede strukturer

mange opp imot det næringslivet har behov for. Det er mer overordna, men det spiller inn. Hvis det er plasser er det mindre på vårt bord.	
jobbe videre med å rigge seg internt. Være en tydelig forlenget arm. Mange aktører sier noe her. Prøve at det ikke blir for mange kokker i for mange bed.	Internt system
Fleksibilitet og se muligheter selv om det ikke går bra. En del elever kommer tilbake som 19-22 åringer. Da er det andre muligheter. Praksisbrev på jobb, praksiskandidat. Det er mange veier til Rom. Her er opplæringskontora er viktige. Selvsagt 2 + 2 men også se de andre muligheter	Jobbe med eldre målgrupper også
tilhørighet til elevtjeneste, og forankret i ledelsen	Overordnet kjennetegn på strukturkvalitet
Det som var viktig var å ta kontakt tidlig med elevene. Hva får de til og hva får de ikke til	Tidlig og tett på
Jeg tenker at en person på en skole funker. Et navn et nummer, en som skal ha oversikt over læreplasser og bedrifter.	Delt ikke delt
Tilhørighet i elevtjenesten. Få være et tiltak i IKO, hva kan vi få til sammen. Kjenner elevene godt.	Tilhørighet
Men også mulighet til å jobbe ned på ungdomsskole for å motvirke frafall. Samarbeider med rådgivernetverket.	Jobbe med ungdomsskole
brukt noe energi på gamle elever. Vært i arbeidslivet, i fabrikken, på gang i lærekontrakt. Fagbrev på jobb, 10 år siden han gikk ut. Jeg føler at YFM-rolla går i retning av å hjelpe de som ble glemt.	Eldre elever, grensegang til karrieresenteret
Og få mer kontakt med bedrifter. Litt små bedrifter som folk ikke har tenkt på.	Finne nye bedrifter
lyst til dra fram viktigheten til samarbeid mellom skolene. Møte om elever skal overføres sammen med opplæringskontorer. Vi har den samme rolla i de ulike skolene	Samarbeid mellom vgs skoler og i dette tilfellet opplæringskontorer.
Savner et journalføringsverktøy. Det er mange som shopper. Synlighet av mål for de som jobber med de samme elevene.	
Årshjulet går mot de andre i elevtjenesten. Samarbeider i mye større grad om hvem som kommer inn når i klassene.	Årshjul og samarbeid

Sitter også i IKO, mer informasjon inn ungdomsskoler (8. trinn) foreldre på 9. trinn). Der har fylket sagt de vil være med inn.	Foreldre og elever på ungdomstrinnet
Alltid elever uten læreplaner. Ikke så mange private aktører. Må finne alternative løp for de som ikke har solgt seg så godt i norsk. Bedriftene vil ha 3, en del elever har 2. trenger tett oppfølging og må tette faglige hull. Har koblet på faglærere, det har vært en suksess. Yfm koordinerer, faglærere kommer på faga. Handler om rett kompetanse på fagene. Vært med fra starten og synes det er morsomt med elever som kommer tilbake på skolen. Vi kan være et bindeledd ut til intervjuer. Kommet seg inn. Og åpnet seg mulighet til læreplaner. Gått fra alt vg3 til ord læreplaner.	«respekt for strukturer»
Det er så mange som har ansvaret for kontakten med næringslivet, to i samme bedrift som skal selge «samme produktet».  Det er viktig å få koordinert og samkjørt oppfølgingen med bedrifter for å få et så ryddig samarbeid som mulig med de.  Skolen må ha en helhetlig politikk på hvordan en skal jobbe ut mot arbeidslivet	Samarbeid og tydelig rolleavklaring
Det er til syvende og sist litt personavhengig hvordan rollen blir utført på. Strategiplan for markedsarbeid og YFF. Rektor har ikke nødvendigvis ryddet i hvilke roller som skal dekke de ulike oppgavene.	Rolleutøvelsen

## Fokusgruppeintervju rektorer

<b>Sitater fra intervjuet</b>	<b>Tematisk fortolkning</b>
<p>Skolen har fått et større ansvar for formidling. Det å ha nøkkelpersoner som gjør jobben er avgjørende. Det vi ser på en stor skole. Bransjen blir forskjellige og for en personer på kjenne detaljer om alle bransjer blir krevende.</p> <p>Vi har prøvd oss litt fram, en sak å sett mer på er samarbeidet mellom yfm og elevtjenesten. Trenger å gå opp noen veier for hvordan elevtjenesten og yfm skal jobbe sammen.</p>	Utvikling – finne formen – delt eller ikke delt - samarbeid

Yfm har hjulpet oss med å systematisere og strukturere arbeidet med overgang til læretid, styrke yrkesfagene internt, legitimert et mer enhetlig arbeid som sikrer kvalitet.	strukturkvalitet
Viktig å ha personer som brenner for oppgavene	Kompetanse
Personavhengig? – både ifm til egenskaper og kontaktflate. Det kan det være  Rasjonalet bak å knytte det til ledergruppa er å få tyngde bak rollen, samtidig som den aktuelle personen som har rolla har et sterkt nettverk til arbeidslivet.	Kompetanse – knyttet inn mot ledergruppa
Kjørt forskjellige modeller – karriereveilederen har fått en ressurs- har fungert kjempegodt. YFF har godt nettverk, særlig mot de svakere elevene har kv vært en god hjelp. Tatt de med ut og snakket om muligheter og utfordringer.	Kombinerte roller, styrker særlig for de svakeste elevene. Knyttet opp mot elevtjenesten.
Det er vel det viktigste tiltaket i yrkesfaggarantien.  Bredt fagspekter, begrunnelse for å dele det på flere. Historisk har vi hatt ulik argumentasjon. Det siste året er den vi er best fornøyd med. Funnet medarbeidere som har rette egenskaper. Faglig kompetanse, stort nettverk, forholde seg til mer enn vg3, jobbe med praksis, åpne dører. Hatt en diskusjon om det skulle vært knyttet til rådgivningstjeneste eller ledergruppa. Vi har ikke konkludert for neste studieår. Neste år innebærer at vi har ressurs for kalenderåret 2019. det er uvisst hva som tenkes.	Innhold i rollen/tiltaket
Yfm har jobbet mye med grenseoppganger, bruke uttrykket trække i hverandres bed. Noen syns det er fint at andre kommer å bidrar, andre syns de kommer og blander seg unødig. Rollen blir til underveis. Hva er innafor og hva er utafor. Vi trenger nok noen runder der, hva ligger i yfm og hva er lærerrollen?  Det å få elevtjenesten til å fungere godt sammen med  Måtte hjelpe de å sortere, hva er oppgavene dine.  For eks LUT i et eller flere utdanningsprogram, inn sammen med rådgiverne. Kan tjene på et	Utvikling av rollen. Hovedpoeng: en oppmerksomhet på viktigheten og en vilje til å gå i samarbeid.

enda tettere samarbeid. Følge elever ut, de elevene som faktisk trenger det.

Yfm er betinga av personlig egnethet for å lykkes eller ikke. Ikke være for skolsk når en skal kommunisere med bedrifter. De har en annen type erfaring enn de som er interne. Bindeleddet er todelt. Er både kv og yfm. Inn mot ledelse går det mye på systemnivå og avsjekke oppfølging ut mot praksis/lære. Kv og en del av elevtjenesten mer på elevtjenesten.

Fokus særlig elever som sliter i praksisen sin. En mulig grenseoppgang til rådgiver. Det med å skifte praksisplass underveis.

100 % som fartet mellom to steder er krevende. Har en modell nå som er tredelt. 404020, 2 er også en del av elevtjenesten. Siste er en styrke, det gir en fleksibilitet til å styre dagene selv og ikke være avhengig av å være «opptatt» som lærer. Nesten når som helst næringslivet ønsker å møte oss kan vi møte. Den personlig egnetheten, kjenner bransjen godt. For eksempelvis salgsfaget har vi jobbet med, og jobber fortsatt med å få de til å ha trua på at 2 + 2 modellen faktisk er en god modell. Jobbe på et høyere nivå, må jobbe mot nasjonale kontorer i Oslo. Mye systemjobbing som gir resultater på sikt.

Valgt å holde yrkesfagene for seg selv. Det viktigste er å ha en, må være selvgående. Vært litt leting etter de rette personene. De må få lov til å stå i dette over viss tid. Vanskelig hvis en skal bytte hele tida. Positive til en videreføring.

Vi hadde fra start 100 %, og fant et menneske som hadde yrkesfaglærerbakgrunn, jobbet i NAV og vært OT-kordinator. Fikk liksom pakka i fanget.

Utgangspunktet var vg3 og arbeidsplasskurs. Hennes jobb var å gjøre seg selv arbeidsledig. Jobben er forebyggende. Fra dag 1 del av elevtjenesten, del av iko-tiltaket. Fanger opp

Personlig egnethet, enda viktigere her enn i andre roller?!

elever. Overtar når faglærere, yff-lærere ikke strekker til.	
Det har vært viktig å definere hva faglærer har ansvar for. Vi skal tråkke i hverandres bed, men være enig om at det er greit.	Rolleavklaring.
Det ligger i måten vi har avklart det gjennom årshjulene sammen med elevtjenesten og ot. Det er porteføljen hennes.  Utfordringen er av mer praktisk art. oppgavene må løses i en praktisk kontekst, noe gjør du forebyggende, noe gjør du reparerende og noe gjør du her og nå. Den største utfordringen er å komme inn tidlig nok, på vg1 og vg2, komme i posisjon tidlig nok. Samarbeidet med den enkelte yff-lærer er relasjonsavhengig. Der er det flere parter. Der vi må støtte hverandre internt og bygge systemer rundt det.	Rolleavklaring - prioriteringer
Det forskjellig mellom bransjene – noen bransjer er det veldig krevende. For eks elektro går bra, ordinær elev og læreplasser. Noen blir til overs og da er det umulig. Det er ikke rom for det.	Ulikt utfordringsbilde i ulike bransjer
Rammebetingelser gjør det her veldig krevende. Vurderer om vi skal opprette egen bedrift.	Rammebetingelser
En utfordring med de som presterer svakt, uklart hvor løpet ender. Yfm har bredt nettverk, når yfm i en liten region snakker om oppfølging av snake elever handler om små skritt om gangen, avhengig av gode relasjon til praksisplasser. Lirker ting på plass. Det er tidkrevende. Må være med på mange omveier. Vi må være proffe på oppfølging når vi får overtalt bedrifter. Tenke smart.	Målgruppe
Min erfaring er at noen yfm mener det tar litt for lang tid. Kursene tar opp ting elevene har jobbet med før. Det er lite samarbeid mellom yfm og karrieresenter. Kanskje enda kortere.  Yfm har på andre skoler vært med å utforme det mer. Skreddersøm fra karrieresenteret. Dette er en gjeng elever som kaver lit, må drive litt karriereveiledning. Veldig alternativt. De lykkes jo! De tar elevene med ut på tur. Forklarer	Læreplasskurs, samarbeid med karrieresenter, sosial kompetanse.

<p>hvordan arbeidslivet fungerer. Hjelpe de med å ta kontakt med bedrifter. Det er en del sosial kompetanse i kurset. En type hjelp til selvhjelp.</p> <p>Gjennom kurset fant vi ut at det er ting som må forsterkes tidligere i løpet for elevene. Yfm tar tilbake til yrkesfaglærerne.</p> <p>Hva skal du gjøre når sommerferien er ferdig. Noe konkret. Det skal en grunn for eleven å komme tilbake etter ferien. De kommer ikke tilbake til skolen de ikke er glad i, de skal komme til noe annet, en annen måte å hjelpe på.</p> <p>Noen har opplevd at det er for løse rammer rundt kurset. Det har vært litt for mye redbull og snus.</p>	
<p>Det er en grunn til at de ikke får læreplass. Det er en heft med de. Det er en krevende gruppe. Må være mirakeldoktor. Plutselig samler en opp de som ikke lykkes. Jobbe tidlig, tenke alternativt tidlig i prosessen er viktig. Det blir nederlagfølelse, samle de som ikke fikk læreplass, her sitter vi. Nesten som å møte opp på NAV. Prøve å lage noe positivt ut av det. En eller annen kontrakt er mer motiverende. Jobber for en annen løsning. Alternativt vg3 skal helst ikke være der.</p>	<p>Målgruppa sine spesifikke utfordringer (gjelder vg3 elever)</p>
<p>På xxx har det vært tema alle fire årene. Hele tida tenkt kobling mellom prosjektet og yfm. Igjen har det vært mye bevegelse på personer inn og ut. Nå har vi kontinuitet og da begynner det å spille.</p> <p>Jevnlige møter med NAV og OT.</p> <p>Yfm er opptatt av å få til ting sammen. Møter litt forskjellig holdning hos de en skal samarbeide med.</p>	<p>Samarbeid med NAV</p>
<p>Det må skje i et samspill. Yfm har et nettverk. Startbestillingen er endret. Skolen ser jo hvor skoen trykker. Vår yfm gjør det som er viktig for vår skole. Har nok stolt på nesa vår.</p> <p>Det har viktig med trykk fra yrkesopplæringssjefen. Det er større</p>	<p>Forventninger til rollen fra fylkeshuset. Nettverket har vært viktig, men mer som en drøftingsarena. Dialogen mellom OFK og skolene skjer primært via nettverkene.</p>

<p>forventninger, bredere sett av oppgaver. Det kan av og til være vel mye overskrifter. Vi i V har et mindre næringsliv. Vi må omsette det. Noen ganger er jeg glad jeg har 2 timer å kjøre hjem. Vi må tilpasse målene som settes til vår virkelighet for å være en best mulig hjelp for elevene.</p> <p>Trykket og viljen og engasjementet er viktig at må være hos fylkesopplæringsjefen.</p>	
<p>De siste 10 årene har det vært stor bevegelse knyttet til hvor stor rolle skolene skal ha ift formidlingsarbeid. Den verdikjeden der, denne tenkningen girer oss sterkere fra år til år. Hva vi må være delaktig i.</p>	<p>Overordnet trend om skolens rolle ift formidling.</p>
<p>Vi har hørt flere lokale varianter. Signalene har vært en framsnakking av samling av ressurs, primært for en person. Og så har vi hatt en motsatt argumentasjon. Og så har de tatt det til etterretning. Hatt en dialog hvor en har begrunnet løsningen. Lokal kunnskap om terrenget. Bruke resursen best mulig i lys av det.</p> <p>De ressurspersonene som skal følge opp skolene ute, de er viktige nøkkelpersoner. De møter for eks på LUT. Der kunne jeg tenkt meg. Der er det runder og gå for å kvalitetssikre det. De representerer fylkesopplæringsjefen i møtet med arbeidslivet. Viktig at de og skolen framstår samlet</p> <p>Via arbeidet som gjøres ute har skoleeier blitt litt mindre bombastisk på hvordan yfm og det overordnede samarbeidet med næringslivet skal organiseres. Det må være sånn.</p> <p>Hvorfor gjør vi det slik, vi må ikke miste målsetinga av synet, og så er det sånn at en må finne praktiske løsninger. Det tror jeg er lurt. Det er mange oppgaver som håndteres. Det er viktig med trykk, minnet på ansvaret og at vi tar det.</p>	<p>Trykk, og behov for lokalt handlingsrom for å tilpasse samhandling med fylkeshuset</p>
<p>ting over tid blitt tydeligere. Oppgaven er blitt mer konkret. Fått flere strategidokumenter som uttrykker retning og ambisjon, men som også gir</p>	<p>Overordnet målsetning</p>



<p>retning innholdsmessig. Mest spent på en videreføring.</p> <p>internt skal vi se på handlingsplaner, to mål der, der kan en se på, den strategiske tenkningen knyttet, forsterke det lokale støttesystemet, utvikle årsplaner. Små ting, men ting som betyr noe i den større sammenheng</p> <p>viktig at det er sammenheng mellom ulike møtearenaer. Fos snakker om dette. Snakker med politikere og region. Offentlig sektor er ikke så gode. Ks har sagt 2 pr 1000,. systematikk. Går ikke så det suser. En del v løsningen for kommunalsjef. Ta inn fagarbeidere mer enn å bruke dyre bemanningsbyråer. Trenger å snakke om det på mange nivå.</p> <p>kravene til rektor blir ikke mindre i årene som kommer. Det er et brekkpunkt for hvor mange oppgaver en kan legge på lærere. hvis formidlingskravet skal fortsette må det være noen som blir gode på det. Viktig å videreøfre tiltaket i den sammenheng.</p>	<p>Forholdet mellom overordnede mål og prosesser internt</p> <p>Sammenheng/systematikk/samarbeid</p> <p>Rolleavklaring</p>
<p>Utfordringen er av mer praktisk art. oppgavene må løses i en praktisk kontekst, noe gjør du forebyggende, noe gjør du reparerende og noe gjør du her og nå. Den største utfordringen er å komme inn tidlig nok, på vg1 og vg2, komme i posisjon tidlig nok.</p>	<p>Prioriteringer og systematikk</p>

## Fokusgruppeintervju opplæringskontorer

<b>Sitater fra intervjuet</b>	<b>Tematisk fortolkning</b>
<p>At de (YFM) er ærlige når de selger inn elev til bedriften. Det har vi hatt noen tilfeller av hvor de (elevene) blir solgt inn så til de grader, for de vil så veldig gjerne hjelpe eleven, og de vil så gjerne at en skal få læreplass. Og så blir de solgt inn på, de blir oversolgt da. Så den stakkaren som kommer til den bedriften og som kanskje</p>	<p>Balanse og ærlighet når en uttaler seg om/på vegne av eleven i et forsøk på å oppnå formidling</p>

har en del utfordringer skal prøve å nå opp til det en er solgt inn som. Og det går ikke bra.	
Det er ikke alle som klarer å få dialogen med ungdommene, klarer å få de til å åpne seg opp. Det er en kunst bare det	Kompetanse - elevoppfølging
vi har drevet ambassadørtrening fra 2015. samarbeider veldig tett med flere. Ambassadørtrening er læring om alle sider ved fag- og yrkesopplæring. tappe inn på vårt nettverk. Bruke kompetansen vår. Samarbeider tett med 3 (jevnlign kontakt). Deltar fast i møter. Status, uff, læreplass, gjensidig taushetsklæring oss imellom. Kjenner lærebedriftene godt. Vi blir jo match maker. Hvem er gode på det eller det, har hatt krevende lærlinger og trenger noen mindre krevende. Sitter i mange lut, 15/16. gir mye sammenligningsgrunnlag. Veldig viktig at yfm sitter der. Være det bindeleddet de skal være.  Det er nok en fordel at de har erfaring fra næringslivet, at de ikke bare har rent skolsk bakgrunn. Kjenner til kravene som blir stilt når elevene skal ut.	Kompetanse – arbeidsmarkedet og fagopplæring - kompetanseflyt
«Heisann, her er vi! Dette er vårt kompetanseområde, hva kan du bruke av det??» Hva kan vi få til sammen? Ingen kan ha spisskompetanse på alle fag. Det har noe med å ha bred nok kompetanse og vite hvor du henvender deg for å få spisskompetansen.  ..vi sitter på nettverket som gjør at de kan få spisskompetansen.	Kompetanseflyt – overlapping mellom ansvarsområder.
Det er mange som trenger hjelp med å komme gjennom. Å legge inn en innsats tidlig vil gagne samfunnet ift å få de ut... Viktig å sette inn ressurser tidlig for å bygge fundamentet. I stedet for å sette inn masse ressurser tidlig. YFM rolle er begrenset. De skal ikke oppdra ungdommene.	Tidlig inn
De møter en annen hverdag i arbeidslivet. Det å være en kollega er en viktig sak. Også sosialisering, vise interesse for andre, jobbe sammen med. Bli stilt krav til, snakke om problemer på en god måte.	Karrierekompetanse – grunnleggende kompetanse i det å være en arbeidstaker
Det er ikke noe formalisert samarbeid, men både vi og jeg tror de ser en nytte i det. Vi har lit formalisering rundt måten vi skal arbeide på.	Formalisert samarbeid – nettverkssamarbeid, fare med uformelle nettverk er at det er personavhengig.

<p>Det er skole vi, holdt på å si, får «produktene våre fra». Vi var derfor raskt på når yfm med opprettet.</p>	
<p>Mye av informasjonen vi får er nok tilfeldig. Det er ikke akkurat et nyhetsbrev eller en oversikt over hvem som er yfm for de enkelte fagene. Det er kommet en ny forskrift eller en rådgiver. Det er veldig tilfeldig av hva vi får av informasjon. Vi hører et rykte som vi må forholde oss til. Jeg kan ikke huske det kom noe informasjon om at yfm ble opprettet.</p>	<p>Informasjonsflyt mellom skole og opplæringskontor</p>
<p>Jeg tror nå de samarbeider godt med rådgiverne på skolen,.. jeg tror ikke de har det. «noen» må snakke med elevene om kryssløp, endret vg2</p>	<p>samarbeidet mellom uoy-rådgiver og yfm.</p>
<p>Alternativt vg3 er delvis et resultat av dimensjonering, men det er flere grunner til det. Vi har noen fag som ikke vil ha vg3 elever.</p> <p>Det er veldig utfordrende å få ut de i vg3. en grunn er at de har hatt de ute på yff og hatt en negativ opplevelse. Må være ærlig å si at vi kvier oss litt i noen tilfeller. Men vi får det til ofte, selv om det er kandidater vi ikke får det til med.</p> <p>Vi hadde en erfaring i fjor, noen gutter på elektro som hadde feil navn (intervjuer sjekker ut at det menes at de har utenlandsk navn). Det var lettere for de å dra til Oslo. Ser samtidig at en del i denne gruppa har for dårlig norskferdigheter til å forholde seg til eksempelvis hms. Det kan være vanskelig å forholde seg til kav totning. Skolesystemet presser de kanskje litt for fort gjennom?! Vil hjelpe de å bli tryggere på det norske samfunnet. Vi ser at noen kandidater har problemer med å ta imot beskjed fra en kvinnelig sjef. Mange vil kun forholde seg til leder. Mellomleder og instruktør. Det blir litt kulturkræsj. Her må yfm inn å forklare de om arbeidslivet. Har også noen erfaringer med de som har stort ansvar hjemme. De er faktisk hovedforsørger for familien. De må få mor til tannlegen midt på dagen. Det går greit en og annen gang. Å stå på linje og så måtte dra fordi mor skal handle er det ikke rom for i norsk arbeidsliv.</p> <p>Det er et vanvittig trykk på bedriftene, de bruker mye ressurser. Da er det en fin balansegang,</p>	<p>Erfaringer med alternativ vg3 – strukturer, feil navn.</p> <p>Fokus på minoritetsspråklige som egen målgruppe</p>

ikke mange negative opplevelser med kandidater. Det fører av og til at de ikke vil ha med ungdommer i det hele tatt.	
--	--

Rapporten sammenfatter og diskuterer funn fra en kartleggings- og evalueringsundersøkelse av tiltaket yrkesfagmotivator i Oppland. Prosjektets målsetning er å evaluere yrkesfagmotivatorrollen sett opp de overordnede målsetningene som ble satt av Oppland Fylkesting i 2015.

Temaene som ønskes belyst gjennom evalueringen er knyttet til både organisering, innhold og resultat av tiltaket sett opp mot forventningene til rollen gitt av OFK. I samråd med oppdragsgiver fokuserer resultatene av undersøkelsen på opplevde utfordringer, suksesskriterier og på forskningsbaserte anbefalinger knyttet til eventuelle videreutviklingsbehov for tiltaket.

Rapportens tittel, tidlig inn og tett på, reflekterer og oppsummerer på mange måter både erfaringene framkommet i fokusgruppeintervjuene og forskningsbaserte anbefalinger for å nå målene med et tiltak som yrkesfagmotivator. Tidlig inn, i et elevperspektiv, handler om å tidlig se og avklare den enkeltes behov, forutsetninger og muligheter for å oppleve mestring i sitt valgte utdanningsprogram. Tidlig inn i et arbeidsmarkedsperspektiv innebærer å følge med på utviklingen i arbeidsmarkedet. For å være i en slik posisjon må en være tett på. Både gjennom tett dialog og samhandling med bedrifter, bransjeorganisasjoner og opplæringskontorer, men også med kollegaer på egen skole. En tredje dimensjon av tett på er forstått som tilpasset lokale forhold. Dette handler blant annet om at tiltaket blir tilpasset lokal kontekst og tilgjengelige ressurser, samt at man gjennomfører det slik det er intendert.

Av de 24 deltakerne i undersøkelsen svarer alle positivt på om de opplever at yrkesfagmotivator er et verdifullt tiltak. Det rapporteres samtidig om utviklingspotensial for tiltaket. Dette omhandler blant annet klargjøring av ansvar mellom ulike aktører, både internt på skolen og eksternt i arbeidet med formidling av elever.