



NORLANDSFORSKNING  
NORLAND RESEARCH INSTITUTE

# **Elev- og lærlingtjenestene i Nordland**

## Organisering og erfaringer

Lea Louise Videt

# **Elev- og lærlingtjenestene i Nordland**

**Organisering og erfaringer**

*Lea Louise Videt*

## PUBLIKASJONSINFO

Copyright © 2023 NORDLANDSFORSKNING

Utgitt av Nordlandsforskning AS

Forsideillustrasjon:

Nordlandsforskning AS

Postboks 1490

N-8049 Bodø

Tlf. +47 754 11 810

[nf@nforsk.no](mailto:nf@nforsk.no)

[www.nordlandsforskning.no](http://www.nordlandsforskning.no)

Tittel: Elev- og lærlingtjenestene i Nordland - Organisering og erfaringer

NF-Rapport nummer: 6/2024

ISBN (digital): 978-82-7321-891-9

ISSN (trykk): 0804-1873

ISSN (digital): 2704-033X

Forfatter(e): Lea Louise Videt

Publikasjonsdato: 21.05.2024

Prosjektansvarlig: Lea Louise Videt

Forskningsleder: Ragnhild Holmen Waldahl

Prosjekt: ELT

Oppdragsgiver: Nordland Fylkeskommune

Emneord: Elevtjeneste, videregående, lærlinger, forebygging, frafall

Antall sider: 40

# INNHOOLD

<b>FORORD</b> .....	<b>4</b>
<b>INNLEDNING</b> .....	<b>5</b>
BAKGRUNN .....	5
PROBLEMSTILLING OG DISPOSISJON.....	6
<b>METODE</b> .....	<b>7</b>
<b>RESULTATER FRA INTERVJUUNDERSØKELSEN</b> .....	<b>8</b>
ORGANISERING AV ELT .....	8
IDENTIFISERING AV ELEVER I RISIKO FOR FRAFALL.....	14
TILTAK RETTET MOT ELEVER I RISIKO FOR FRAFALL.....	17
IDENTIFISERING OG TILTAK RETTET MOT LÆRLINGER I RISIKO FOR FRAFALL .....	19
UKLAR ROLLEFORDELING .....	21
TILTAK RETTET UNGDOMMER SOM STÅR UTENFOR OPPLÆRING .....	22
EN MER HELHETLIG TJENESTE? .....	24
<b>KONKLUSJON</b> .....	<b>25</b>
<b>ELT-LEDERNES RÅD TIL FREMTIDIG ELT</b> .....	<b>26</b>
<b>REFERANSER</b> .....	<b>28</b>
<b>VEDLEGG</b> .....	<b>29</b>
VEDLEGG 1. INTERVJUGUIDE.....	29
VEDLEGG 2. OVERSIKT OVER ELT VED DE 15 VIDEREGÅENDE SKOLER I NORDLAND (STILLINGSPROSENTER I ÉLT, TJENESTER SOM INNGÅR OG PRAKTISKE RAMMER/SAMLOKALISERING) .....	30

# FORORD

Denne rapporten er utarbeidet av Nordlandsforskning på oppdrag fra Nordland fylkeskommune. Vi ønsker å takke fylkeskommunen ved Hanne Østerdal, Ronny Olsen og Eirik Gran for et godt samarbeid i forbindelse med oppdraget.

En særlig takk skal rettes til lederne av elev- og lærlingtjenestene i Nordland som har stilt til intervju og delt sin erfaring.

# Innledning

## Bakgrunn

I Nordland viser de seneste tallene at 4000 unge mellom 16 og 25 år står utenfor videregående opplæring. Av disse er 1773 uten arbeid ([Udir, 2023](#)). På nasjonalt plan har regjeringen lansert en fullføringsreform og har som mål at ni av ti skal fullføre og bestå videregående opplæring i 2030 (Meld. St. 21 (2020–2021)). I Nordland fylkeskommune arbeides det ut fra en strategi for Ung Inkludering i Nordland. Strategien er systematisert i handlingsplanen kalt *Divna. Aktan. - Alle. Sammen*. Handlingsplanens hovedmål er at alle barn og unge i Nordland skal være en del av et sosialt fellesskap og ha mulighet for å delta i samfunnet ut fra egne forutsetninger<sup>1</sup>. Nordland fylkeskommune har som visjon at alle som starter på videregående opplæring skal fullføre. Som tiltak for å oppnå denne målsetningen vedtok Fylkestinget i Nordland i februar 2018 (FT-sak 023/018) at alle de 16 videregående skolene i Nordland skal ha en helhetlig elev- og lærlingtjeneste (ELT). Elev- og lærlingtjenestene omfatter tjenester som ikke er direkte knyttet til ordinær undervisning eller opplæring, men som skal utfylle disse for å sikre at elever og lærlinger får størst mulig utbytte av undervisning og opplæring. Nordland fylkeskommune har definert at elev- og lærlingtjenestene ved alle skoler skal bestå av:

- en leder av tjenesten
- koordinator for oppfølgingstjenesten (OT)
- rådgivere for både sosialpedagogisk rådgivning og yrkes- og utdanningsrådgivning
- pedagogisk-psykologisk rådgivere (PPT)
- formidlingskoordinator
- helsesykepleier

I tillegg kan de enkelte elev- og lærlingtjenestene velge å inkludere andre funksjoner i tjenesten.

---

<sup>1</sup> Se: [Ung inkludering - Nordland fylkeskommune \(nfk.no\)](#)

Målet for arbeidet i elev- og lærlingtjenestene er at alle elever, lærlinger og lære kandidater og praksiskandidater skal oppleve et godt og inkluderende læringsmiljø som fremmer helse, trivsel og læring. Tjenesten skal bidra til å gjøre skoledagen best mulig for elevene, skape livsmestring og glede.

At lærlinger er inkludert i *elev- og lærlingtjenesten* skyldes et mål om å synliggjøre overfor lærlingene at de er fylkeskommunens ansvar frem til de har fullført og bestått fag- og svennebrev. Dette skal bidra til å sikre at lærlingene kan benytte tilbudene i tjenesten dersom de har behov for det (NFK, 2022).

I tillegg til elever og lærlinger er målgruppen ungdom som har ungdomsrett, men som ikke er i ordinær videregående opplæring. Dette kan være ungdom som ikke har søkt videregående opplæring, som slutter i løpet av skoleåret, slutter i læreforholdet eller av ulike årsaker har tapt retten til videregående opplæring<sup>2</sup>.

Ifølge fylkeskommunens føringer, skal elev- og lærlingtjenestene ha et tilnærmet likt tilbud uavhengig av geografi og hvilken skole eleven går på. Det presiseres imidlertid at elev- og lærlingtjenestene på de ulike skolene vil være lokalt tilpasset blant annet i forhold til skolestørrelse (NFK, 2022). Fylkeskommunen har utarbeidet en håndbok for elev- og lærlingtjenestene som beskriver minstestandarden av tjenesten ved alle skoler og som legger føringer for arbeidsoppgaver, ansvar og organiseringen av tjenesten.

## **Problemstilling og disposisjon**

I denne rapporten beskrives hvordan de videregående skolene i Nordland har organisert elev og lærlingtjenestene (ELT), hvilke tiltak skolene benytter seg av for å redusere frafall, og hvilke erfaringer lederne av ELT har med arbeidet til ELT. Til slutt presenteres en rekke anbefalinger fra ELT-lederne angående den fremtidige organiseringen av ELT.

---

<sup>2</sup> <https://www.nfk.no/tjenester/skole-og-opplaring/opplaring-i-skole/elev-og-larlingtjenesten/informasj-on-om-elev-og-larlingtjenesten/>

# Metode

Vi har gjennomført strukturerte intervju med lederne/koordinatorene for 15 av de 16 elev- og lærlingtjenestene i Nordland. De videregående skolene som har deltatt i undersøkelsen er: Aust-Lofoten VGS, Bodin VGS, Bodø VGS, Brønnøysund VGS, Fauske VGS, Hadsel VGS, Knut Hamsun VGS, Meløy VGS, Mosjøen VGS, Narvik VGS, Polarsirkelen VGs, Sandnessjøen VGS, Saltdal VGS, Sortland VGS og Vest-Lofoten VGS. Det var ikke mulig å gjøre intervjuavtale med Elev og lærlingtjenesten (ELT) ved Andøy videregående skole, og de er derfor ikke representert i undersøkelsen. Fylkeskommunen bidro i rekrutteringsprosessen ved å sende ut et skjema til alle ledere for ELT ved de 16 videregående skoler, der de fikk mulighet til å velge en dato for intervju og opplyse sin epostadresse. Etter dette tok en forsker fra Nordlandsforskning kontakt og inviterte til intervju. I enkelte tilfeller foregikk rekrutteringen ved at forskeren selv tok direkte kontakt til lederen for ELT. Intervjuene er gjennomført i september og oktober 2023.

Intervjuene ble gjort via videosamtale på Teams og hadde en varighet på ca. en time. Samtalene ble tatt opp og ble etterfølgende delvis transkribert. Intervjuene fulgte en intervjuguide bestående av en faktadel og en mer beskrivende og vurderende del.

Intervjuguiden ble utviklet i samarbeid mellom kontaktpersonene hos Nordland fylkeskommune og forskere ved Nordlandsforskning. Intervjudeltakerne fikk tilsendt intervjuguiden på forhånd, slik at de hadde mulighet til å forberede seg til intervjuet.

I etterkant av intervjuet renskrev forskeren svarene og sendte disse til informantene for å gi dem muligheten til å sjekke at informasjonen var korrekt.

Noen av deltakerne benyttet seg av muligheten til å rette eller justere informasjonen.

Intervjuene ble gjennomført på bakgrunn av informert og signert samtykke.

Intervjuundersøkelsen er vurdert av SIKT for å sikre at behandling og lagring av personopplysning følger juridiske og etiske retningslinjer.

Spørsmålene i intervjuguiden var utformet med tanke på å få konkret informasjon om organiseringen av tjenestene i ELT, samarbeidet internt i ELT og med eksterne aktører, tiltak som skolene har, samt ELT-ledernes erfaring med disse tingene (Se intervjuguide i vedlegg 1).



# Resultater fra intervjuundersøkelsen

## Organisering av ELT

### Tjenester i ELT

Som nevnt innledningsvis, er det bestemt at alle elev- og lærlingtjenestene skal bestå av en leder av tjenesten, koordinator for oppfølgingstjenesten (OT), rådgivere for både sosialpedagogisk rådgivning og yrkes- og utdanningsrådgivning, pedagogisk-psykologisk rådgivere (PPT), formidlingskoordinator og helsesykepleier. De 15 videregående skolene som har deltatt i undersøkelsen har alle disse tjenester representert i sin ELT, men i varierende stillingsgrad (se vedlegg 2 for en full oversikt over tjenestene i de ulike elev- og lærlingtjenestene, samt stillingsprosentene). Når det gjelder rådgiverne er det ved alle skolene slik at det er de samme personene som både ivaretar den sosialpedagogiske rådgivningen og yrkes- og utdanningsrådgivningen. Det er altså ikke slik at disse funksjonene er delt opp. Bodin VGS, Bodø VGS, Fauske VGS og Sortland VGS opplyser at de i tillegg til «vanlige» helsesykepleiere har tilknyttet en psykologisk helserådgiver/psykiatrisk sykepleier.

I tillegg til de tjenestene som det er krav om at ELT skal inneholde, er miljøterapeuter/miljøarbeidere en del av ELT ved alle de 15 videregående skolene som har deltatt i undersøkelsen. Det er imidlertid gjort ulike prioriteringer hva angår antall miljøarbeidere/stillingsprosent knyttet til miljøtjenesten. Narvik VGS (som har et elevtall på 642) har den høyeste andel miljøarbeidere, med tre personer i 100%, mens Saltdal VGS, som er en av de mindre videregående skoler i fylket (med et elevtall på 152) har en 20% stilling som miljøarbeider. Fylkets største videregående skole, Bodø VGS med 1139 elever, har kun miljøterapeut ansatt i en midlertid prosjektstilling, og på tidspunktet for intervjuet er det uavklart om stillingen vil fortsette. Lederen for ELT ved Bodin VGS finner det imidlertid ønskelig å ha en miljøterapeut på skolen. Aust-Lofoten VGS og Bodø VGS har minoritetsrådgivere som er tilknyttet skolens ELT i en stilling finansiert av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). Hadsel VGS, Polarsirkelen VGS og Sortland VGS har valgt å inkludere de spesialpedagogiske stillingene som en del av ELT. Ved de to sistnevnte skolene

er leder for ELT også ansvarlig for den spesialpedagogiske tilretteleggingen. Ved Knut Hamsun VGS, som med 118 elever er blant de minste videregående skoler i fylket, har man valgt å inkludere kantinemedarbeideren som en aktiv del av ELT. Dette skyldes ifølge skolens ELT-leder at kantinemedarbeideren har god kontakt med elevene og fanger opp ting relatert til elevenes trivsel som andre på skolen ikke nødvendigvis fanger opp. Vedkommende tar derfor opp saker som hun legger merke til og informerer de andre aktører i ELT om dette. Denne ordningen synes å være en kreativ løsning som utnytter ressursene som er til rådighet på skolen.

### Funksjonen til ELT-leder

Roller som ELT-leder varierer ved de ulike skolene. Ved Brønnøysund VGS og Andøy VGS er stillingen ikke betegnet som leder, men som *fagkoordinator* for ELT. Ved Mosjøen VGS er ELT-lederen som den eneste ansatt i 100% stilling som ELT-leder, mens ELT-lederne/fagkoordinatorer ved de andre skolene kombinerer stillingen med andre stillinger, som regel i en av tjenestene i ELT. Det vil si at samme person for eksempel har stilling som avdelingsleder for ELT og OT-koordinator eller rådgiver, eller andres stillingsbetegnelser i tillegg (se spesifikasjoner i skjemaene i vedlegg 2). Stillingsprosentene til disse ELT-lederne varierer betydelig, eksempelvis er stillingsprosenten til funksjonen som ELT-leder ved Meløy VGS definert som 8%, mens stillingen ved Fauske VGS offisielt er på 65%. Disse skolene har et forholdsvis likt elevtall (257 ved Meløy og 295 ved Fauske). Ved tre av de videregående skoler er stillingsprosenten/ressursmengden til rollen som ELT-leder/ELT-koordinator ikke definert, men inngår som en av flere roller i den samlede stillingsprosenten som ELT-lederen er ansatt i. Dette gjelder Aust-Lofoten VGS, Brønnøysund VGS og Sandnessjøen VGS.

Flere av ELT-lederne forteller i intervju at de ikke alltid tenker på hvilken «hatt» de har på når de gjør sine arbeidsoppgaver, eller at rollene i de ulike stillingene de har, flyter sammen. Flere forteller også at det er krevende å sjonglere de ulike rollene, og at de reelt bruker mer tid på jobben som ELT-leder enn stillingsprosenten tilsier. En av ELT-lederne har opplevd at stillingsprosenten som ELT-leder ble redusert, uten at arbeidsoppgavene ble redusert, noe som oppleves som krevende. Slik sett beskriver flere av ELT-lederne en «ansvarsoversvømmelse» der de får stadig flere arbeidsoppgaver som de finner det

utfordrende å ivareta innenfor de nåværende rammer og ressurser. Flere beskriver at dette også gjelder for andre ansatte i ELT, og noen uttrykker bekymring for hvordan forholdet mellom arbeidsoppgaver og ressurser vil utvikle seg i fremtiden, med kommende ny opplæringslov og et stadig større fokus på at skolen skal ivareta elevenes psykiske helse.

## Økonomi

Et av spørsmålene vi stilte i intervjuene omhandlet de økonomiske rammene til rådighet for ELT. De fleste av ELT-lederne var imidlertid ikke i stand til å svare på dette, da de ikke har økonomiansvar. Ved de fleste av de 15 videregående skolene har ELT heller ikke eget budsjett, men opplyser at de er avhengig av å spørre ledelsen om midler fra gang til gang, samt å søke prosjektmidler. De fleste gir uttrykk for at det er for få midler til rådighet og at avhengigheten av prosjektmidler (som man ikke vet om man får tildelt eller ikke) vanskeliggjør langsiktig planlegging. Ved Bodin VGS, Polarsirkelen VGS, Mosjøen VGS og Vest-Lofoten VGS har ELT-leder økonomiansvar og ELT har eget budsjett. ELT-leder ved Bodin opplyser at totalbudsjettet, inklusive lønninger og midler til elevrettede tiltak er på ca. 6,4 millioner. ELT-leder ved Aust-Lofoten VGS opplyser at grunnbudsjettet til ELT er på ca. 35.000 (utenom lønninger). Bortsett fra disse to, har de andre intervjupersoner ikke vært i stand til å opplyse konkrete tall. ELT-leder ved Mosjøen opplyser at budsjettet som er avsatt til ELT er veldig lite, utover delen som går til lønn. ELT er derfor avhengig av å søke prosjektpenger løpende fra ulike plasser for å ha midler til tiltak og dermed være i stand til å gi tilbudene man skal. ELT-leder ved Mosjøen forteller at før tjenestene ble slått sammen til ELT, hadde skolen flere midler til sosiale tiltak som elevkafé. Det samme nevner flere andre i intervju – at midlerne til tiltak paradoksalt nok er blitt færre etter etableringen av ELT. Flere påpeker også at ressursberegningen for rådgivere er fra 1970-tallet, hvilket medfører at arbeidsoppgavene som tilfaller denne tjenesten nå ikke tilsvarer beregningsgrunnlaget. I motsetning til flertallet, som fremhever at oppgavene som er lagt til ELT ikke samsvarer med de økonomiske rammer som tildeles, er det en av ELT-lederne som gir uttrykk for at økonomien er tilstrekkelig.

## Forankring i ledelsen

Mens kun enkelte av ELT-lederne har økonomi- og personalansvar, er de andre definert som fagledere, avdelingsledere eller, som nevnt, koordinatorene for ELT. Flere gir uttrykk for at det er en del uklarheter knyttet til rollen som ELT-leder. Én påpeker at siden man uansett ikke har reelt lederansvar, hadde betegnelsen «koordinator» vært mer dekkende for arbeidet som gjøres. Forankringen i skolens øverste ledelse er også noe som flere fremhever som uklart. De fleste har løst det lokalt ved at ELT-leder deltar i møter med skolens ledelse på regelmessig basis. Noen har også etablert rutiner for å sende referat fra møter i ELT til ledelsen for at ledelsen holdes orientert om arbeidet. Flere etterspør imidlertid flere retningslinjer fra Fylkeskommunen som definerer hva rollen som ELT-leder skal inneholde og hvordan forankringen skal være opp mot skolens ledelse. En av de intervjuede ELT-lederne gir eksempelvis uttrykk for at det burde være en felles norm for om ELT-leder skal være en fagleder eller en leder som reelt er del av skolens ledergruppe, og påpeker at reelt lederansvar ville gi mer økonomisk frihet og større legitimitet til tjenesten. Vedkommende påpeker at dersom ELT-leder var en del av skolens ledelse, ville det i større grad tydeliggjøre at ELT har en viktig fagkompetanse som resten av skolen trenger. At flertallet av ELT-lederne ikke har oversikt over økonomien til ELT og at flere skoler har organisert det slik at ELT ikke har eget budsjett, samsvarer ikke med føringene i håndboken for elev- og lærlingtjenesten, der det er beskrevet at det å være en helhetlig tjeneste innebærer at tjenesten organiseres likt på alle skoler, med en leder som har oversikt over de samlede ressurser.

## Samarbeid internt i elev- og lærlingtjenestene

Alle elev- og lærlingtjenestene har etablert regelmessige møter der alle aktørene i ELT møtes. I disse møtene drøftes elevsaker og det fordeles ansvar i forhold til hvem som skal gjøre hva i de aktuelle elevsakene. 13 av de 15 skolene har ukentlige møter i ELT, og noen av skolene har uformelle morgenmøter, som de har god erfaring med. På de skolene som er spredt på flere studiesteder, er det faste møter for ELT-aktørene som er til stede ved hvert studiested, og i tillegg er det rutiner for felles møter der alle i ELT fra de ulike studiestedene deltar. I tillegg til faste møter for hele ELT, har de ulike faggruppene i ELT ved de fleste skoler egne faste møter.

På noen skoler foregår de felles ELT- møtene på Teams på grunn av avstandene mellom studiestedene. Ikke overraskende er det de skolene som har studiesteder på flere lokasjoner som opplever flest utfordringer i forbindelse med samarbeid og koordinering internt. Ved Hadsel VGS, som har to studiesteder (Stokmarknes og Melbu), har man for eksempel erfart at det har vært en konkret, praktisk utfordring å finne møtetidspunkter som passer for alle i ELT. ELT-leder ved Narvik VGS, som er fordelt på tre studiesteder finner det også utfordrende og tidkrevende å koordinere og ha oversikt over de tre ulike stedene som har hvert sitt ELT-team. Ved Meløy VGS, som også har tre studiesteder, med lang vei imellom, er ELT (bortsett fra formidlingskoordinator og miljøarbeider) organisert i basisteam ved hvert studiested. Det er rådgiverne på studiestedene som har ansvar for basisteamene. Denne strukturen erfares som en god organisasjonsmodell. Mosjøen VGS er fordelt på fem studiesteder (tre hovedstudiesteder) der ELT er samlokalisert i team ved hvert studiested. Erfaringen er at det er viktig å være til stede og ha møtepunkter. ELT-lederen i Mosjøen har organisert det slik at hun er til stede på de tre hovedstudiestedene hver uke, noe som har vært utfordrende på grunn av fragmenterte avdelinger.

De fleste av elev- og lærlingtjenestene er samlokalisert – enten på én lokasjon, eller i de mindre teamene for de som har flere studiesteder (for en spesifisering av praktiske rammer og samlokalisering ved hver skole, se vedlegg 2). Samlokalisering, altså det at kontorene til de ulike tjenestene i ELT er plassert i samme fløy, og gjerne med felles møterom, beskrives samstemmig som en faktor som fremmer godt samarbeid. Samlokalisering bidrar, som ELT-lederne uttrykker det, til at ELT i større grad oppleves som én tjeneste. Dette gjelder etter deres erfaring både for elever, som møter én dør-inn-prinsippet, og for de ulike faggruppene i ELT som med fysisk nærhet til hverandre sine kontorer, oppnår bedre samarbeid, både formelt og uformelt. ELT-lederne beskriver også at man ved samlokalisering, og omgangen med hverandre, oppnår bedre forståelse for de andre faggrupper i ELT og kompetansene til disse. Dette gjør at man enkelt kan vise elever videre til den som best kan hjelpe eleven i en gitt sak. De som ikke er samlokalisert har et ønske om å kunne bli det i fremtiden, fordi de mener det vil forbedre tjenesten.

En utfordring ved samarbeidet som flere av ELT-lederne fremhever, er at det fort kan bli for mye tid som går til møteaktivitet. De som tar dette opp, har derfor jobbet bevisst med å effektivere møtene for å prioritere å jobbe ut mot elevene. Ved enkelte skoler opplever man

utfordringer i samarbeidet ved skolen som dreier seg om at rådgivere og OT-koordinatorer kontaktes for sent når elever sliter og for eksempel har for mye fravær.

Enkelte av ELT-lederne fremhever at forholdet mellom PPT og ELT rent organisatorisk er noe uklart, fordi PPT kun sosialt sett er en del av ELT, men ikke organisatorisk (siden ledelsen i PPT er plassert i fylkeskommunen).

## Samarbeid med eksterne aktører

Stort sett alle ELT-lederne opplyser at ELT samarbeider med følgende eksterne aktører:

- grunnskoler
- kommuner
- NAV
- karrieresenter
- barneverntjenester
- BUP, VOP, kommunepsykolog, fastleger og andre helseaktører
- politiet
- opplæringskontorer
- lokale bedrifter

Ved flere av de videregående skolene deltar ELT-lederen i tverrfaglige prosjekter rettet mot ungdommer i regi av kommunene. Eksempelvis er ELT ved Fauske VGS del av en tverrfaglig gruppe som kalles *Rett på sak*. Gruppen består foruten ELT av kommunens rus- og psykisk helse-tjeneste, miljø og habilitering, NAV ungdomsteam og Fauske familiesenter, og har som mål å forbedre samarbeidet mellom ulike tjenester i kommunen og gjøre veien mellom systemene kortere. ELT-leder finner denne gruppen svært virksom for å oppnå en mer helhetlig innsats rundt kommunens ungdommer, og mener det ville være nyttig for andre kommuner å etablere en slik samarbeidsgruppe.

Enkelte ELT-ledere har opplevd at det har vært en utfordring å få til et godt samarbeid med NAV, og ser et behov for et forbedret samarbeid mellom skole og NAV rundt sårbare elever med risiko for å falle ut. Andre har gode erfaringer med samarbeid med NAV, og fremhever

at dette er viktig. På Sortland har det vært en utfordring å samarbeide med kommunen om å ivareta de mange ungdommer og hybelboere som bor der, og ELT-leder erfarer at man ikke har nådd ungdommene godt nok. Nå skjer det imidlertid en positiv utvikling med et nyetablert lokalt samarbeid rundt et ettermiddagstilbud på skolen. Flere ELT-ledere trekker også frem at god informasjonsflyt mellom ulike tjenester, både internt i ELT og eksternt, kan være utfordrende å få til, særlig på grunn av GDPR-reglementet som ikke alltid er til elevens beste. Internt i ELT nevner mange av ELT-lederne at de har savnet en felles plattform til informasjonsdeling, og ser frem til å ta i bruk verktøyet SIDE, som er et samarbeidsverktøy utviklet på Bodin VGS.

## **Identifisering av elever i risiko for frafall**

De videregående skolene er av fylkeskommunen pålagt å implementere og systematisere *IKO-metodikk* tilknyttet elevoppfølging. *IKO* står for Identifisering, Kartlegging og Oppfølging, og dreier seg om å: A) identifisere elever som står i risiko for frafall fra videregående opplæring, B) å kartlegge elevens utfordringer og årsaker til elevenes situasjon. C) Å følge opp elevenes situasjon med målrettede tiltak. Målet med *IKO*-arbeidet er å gjøre alle elever best mulig i stand til å fullføre sitt opplæringsløp. Fylkeskommunen presiserer i håndboka for ELT at det er naturlig at elev- og lærlingtjenesten har en viktig rolle i *IKO*-arbeidet. 13 av de 15 personer vi har intervjuet opplyser at *IKO*-modellen er etablert i skolens arbeid og rutiner. Noen opplyser at de har jobbet etter denne metodikken i flere år, eller at arbeidet i *IKO*-modellen er veldig lik måten de uansett jobbet på før, slik at *IKO*-modellen formaliserer dette arbeidet. Flere opplyser at årshjulet utarbeides etter *IKO*-modellen, slik at eksempelvis identifisering av elever i risiko er planlagt og satt i kalenderen i forbindelse med skolestart og overgangsmøter med grunnskolen. Ved de to skolene som ikke har implementert *IKO*-modellen på systematisk vis, uttrykker ELT-lederne at det er et ønske om å ta det i bruk. Den ene av disse gir uttrykk for at slik det er nå, blir arbeidet med identifisering av elever i risiko litt for tilfeldig.

Når intervjupersonene ble bedt om å beskrive hvordan skolen og ELT jobber med å identifisere elever som står i risiko for frafall, fremheves særlig overgangsarbeidet som gjøres før og ved skolestart i VG1 som avgjørende. Overgangsarbeidet er, ifølge ELT-ledernes redegjørelser, systematisert ved alle skoler, men i varierende grad. Polarsirkelen VGS er en

av flere skoler som har jobbet systematisk med overgangsarbeidet, fra 10. trinn til videregående. ELT-leder beskriver at skolen har gode rutiner for overgangsmøter, og involverer PPT tidlig. Hvert år inviteres kommende elever og deres foresatte til skolen for å forberede seg til neste skoleår. Skolen har tett kontakt med grunnskolen rundt alle elever som trenger ekstra oppfølging, både faglig og sosialt, og det gis informasjon om forhold som kan påvirke skolegangen og overgangen til videregående, for den enkelte eleven. I tillegg benytter skolen et rådgivingskjema som eleven er med å fylle ut, og erfarer at dette gir godt grunnlag for å ta imot nye elever. Første skoledag i VG1 er det møter mellom kontaktlærer og foresatte, som del av IKO-modellen. Erfaringen er at dette gir et godt grunnlag for samarbeid og tidlig innsats og at mange potensielle problematikker fanges opp ved gode overganger. Polarsirkelen har også rutiner for overgangsmøter internt mellom VG1 og VG2, og ved bytte av utdanningsprogram. Mange av de andre skolene har på liknende vis systematisert overgangsarbeidet. Flere av skolene har dessuten prioritert å ha individuelle startsamtaler på første skoledag for alle VG1-elever sammen med foresatte. De som har implementert dette, beskriver det som et svært nyttig redskap. Individuelle startsamtaler har ifølge disse både den fordel at det opprettes kontakt med foreldre fra første dag, med tanke på videre samarbeid, og at det fungerer som en kjapp screening av alle elever, som gir mulighet for tidlig innsats. På flere av skolene deltar ELT-leder og PPT i møte med alle klasseteamene før skolestart, og går gjennom alle elever som man skal være særlig oppmerksom på. Bodø, Bodin, Fauske, Sandnessjøen, Saltdal, Narvik og Vest-Lofoten VGS er i regi av fylkeskommunen med i prosjekt MIO (*målrettet individuelt overgangsarbeid*). Prosjekt MIO handler om forebyggende arbeid, der det jobbes målrettet med å identifisere elever i risiko for å falle fra videregående opplæring, allerede mens disse går på ungdomstrinnet.

På tross av stort fokus på overgangsarbeidet ved flere av de videregående skolene, påpeker flere av ELT-lederne at opplever at en del frafallproblemer er knyttet til at elever som kommer fra grunnskolen er dårlig forberedt og at de ikke har fått fyllestgjørende rådgiving angående utdanningsvalg i ungdomsskolen. Noen ELT-lederne forteller dessuten at det stadig dukker opp elever i videregående med omfattende utfordringer som skolen ikke er blitt orientert om. Det kan eksempelvis dreie seg om ungdommer under barnevernet som



starter på videregående skole uten at skolen blir orientert om hva ungdommen strever med. Dette skaper naturligvis hindringer for arbeidet med identifisering og tidlig innsats. Flere nevner at noen av problemene rundt manglende informasjonsdeling ved overgangen til videregående er knyttet til innsøking, der inntakskontoret får informasjon om elever, med dokumentasjon fra ungdomsskolen som beskriver utfordringer, men informasjonen ikke gis ikke videre til den videregående skolen eleven tas inn på. Ifølge flere av ELT-lederne dreier dette seg om at inntakskontoret ikke har samtykke til å dele informasjonen med skolen. Samtidig har de erfart at foresatte feilaktig tror at skolen har mottatt informasjonen de har gitt i forbindelse med innsøking. Flere av ELT-lederne påpeker at dette er et oppsiktsvekkende byråkratisk problem, som det burde være mulig å finne en løsning på.

Karakterer og fraværsstatistikk brukes til løpende å identifisere elever i risiko i løpet av skoleåret og ved oppstart i VG2 og VG3, og de fleste ELT-lederne beskriver at skolene følger retningslinjene fra fylkeskommunen som er beskrevet i håndboka for ELT, med en rekke kriterier for når man bør reagere på en elevs situasjon (for eksempel ved et karaktersnitt under tre eller ved mer enn 6% fravær i VG1). Alle beskriver rutiner for fraværsoppfølging, men innholdet i rutinene varierer. Flere av skolene har etablert rutiner for at elever, og eventuelt foreldre, kontaktes ved første fraværsdag. Saltdal VGS har kontakt med foreldre nedfelt i sine fraværsrutiner og har gode erfaringer med å bruke foreldrene som ressurs i større grad enn man har gjort tidligere. Det brukes samtykke-erklæring når elevene er over 18 år, og ELT-leder forteller at langt flere benytter seg av dette enn tidligere. Da kan eksempelvis foreldre bidra med tiltak for å få eleven opp om morgenen. I Brønnøysund har ELT ansvar for fraværsoppfølging fra dag 1. Dette er systematisert ved at lærerne henger en gul lapp på døren i klasserom der det mangler elever. Ansatte fra ELT går da rundt og får registrert dette, og derved sikres det at alt fravær føres konsekvent. Erfaringen er at lærere i en travel hverdag kan glemme å få registrert fraværet og ikke alltid har tid til å følge opp, og at det derfor fungerer godt at oppgaven er lagt til ELT.

Ut over de beskrevne metoder til identifisering, beskriver alle at regelmessige klassemøter og andre tverrfaglige møter, som S-team, er viktig for å dele informasjon og eventuelle bekymringer om elever. Slike møter er organisert på noe forskjellig vis ved de ulike skolene.

## Tiltak rettet mot elever med risiko for frafall

Generelt beskriver ELT-lederne at tiltakene som benyttes over for elever som man har identifisert som i risiko for frafall, baserer seg på elevenes individuelle utfordringer. Tiltakene varierer derfor fra elev til elev. Det kan alt etter utfordringen dreie seg om rådgiving, og eventuelt nytt utdanningsvalg, justering av timeplanen, ekstra faglig støtte eller samtaler med helsesøster. Noen av skolene tilbyr vekking og/eller henting om morgenen, hvis det å møte på skolen er en utfordring for eleven. Alle de 15 ELT-ledere beskriver et utbredt fokus på forebygging og på betydningen av å arbeide for å fremme et godt skolemiljø. Stort sett alle skolene har ukentlige tilbud som leksehjelp, åpen skole/åpen kveld med middag, åpent verksted, «aktiv fritid» eller foredragskvelder som «mat og prat». Noen av skolene tilbyr frokost til elevene. Flere beskriver at de som skole i mye større grad enn tidligere er blitt oppmerksom på betydningen av å tilby sosiale arrangementer og aktiviteter som en del av arbeidet med å fremme sosial inkludering og hindre frafall. Erfaringen er at elevene setter pris på at skolen har sosiale tiltak, som kan være alt fra grilling, til julegløgg eller «psykisk helsedag».

Som en del av det forebyggende arbeidet på det faglige området, har Saltdal VGS en spesialpedagog som er frikjøpt i 60% stilling. Vedkommende fungerer som en ressurs som brukes til raske tiltak ved behov for å forebygge at elever får behov for spesialundervisning. ELT-leder beskriver at dette tiltaket er basert på forskning om hvordan spesialundervisning best fungerer.

I skjemaet nedenfor står oppført noen av de konkrete tiltak som ELT-lederne har fortalt om når de ble spurt om hvilke tiltak som benyttes overfor elever i risiko for frafall. Listen omfatter ikke forebyggende tiltak og er dessuten ikke nødvendigvis uttømmende, siden skolene kan ha andre tiltak som ikke ble nevnt i intervjuet. Sortland/Hadsel og Fauske VGS tilbyr som de eneste tiltak i en alternativ opplæringsarena. Disse er beskrevet i rapporten: *Evaluering av KLAFF og Ung Vesterålen. To tiltak mot ungt utenforskap i Nordland* (Videt og Kaspersen, 2023), og beskrives derfor ikke nærmere her.

Konkrete tiltak	skole	Nærmere detaljer
<b>Ung Vesterålen</b>	Sortland, Hadsel	Alternativ opplæringsarena for OT-målgruppen og for elever i risiko for frafall.
<b>KLAFF</b>	Fauske	Alternativ opplæringsarena for OT-målgruppen
<b>Nærværsteam</b>	Bodin	Tverrfaglig team som følger opp risiko-elever med tidlig innsats og oppsøkende arbeid. Nærværsteamet samarbeider også med grunnskolene i forbindelse med overgangsarbeidet. Nærværsteam er blitt forsket på i forskningsprosjektet <i>COMPLETE</i> , som påviser at tiltaket har effekt for å øke fullføring i videregående opplæring (Larsen et al., 2019).
<b>Kontakte elever (og foreldre) ved første fraværsdag.</b>	Saltdal, Bodin, Hadsel, Vest-Lofoten, Polarsirkelen, Brønnøysund, Mosjøen	Kontakt med elever, og eventuelt foreldre, nedfelt i skolens rutiner på forskjellig vis.
<b>Vekking og henting om morgenen</b>	Hadsel, Vest-Lofoten, Polarsirkelen, Fauske, Brønnøysund, Meløy	Vest-Lofoten: Forsøker å bruke slike tiltak bare i avgrenset periode, siden det krever mange ressurser. Polarsirkelen: Slik oppfølging gjøres av miljøtjenesten som kan følge opp den enkelte. Kan hente på morgenen, ringe å vekke, kjøre til time på BUP. Har hatt miljøtjenesten 3 år, har hatt stor effekt for å kunne gi elever tett, personlig og fleksibel oppfølging, og få dem på skolen. Særlig hybelboere trenger oftere den støtten de tilbyr. Ble ekstra viktig under Korona. Miljøtjenesten kan også stille opp ved behov hos lærlinger, men ikke vært aktuelt enda.
<b>Mentorordning</b>	Sortland	Mentor er en ansatt på skolen som følger eleven ekstra opp, hjelper med å strukturere skolehverdagen. Skolen har god erfaring med at dette kan bidra til at elever gjennomfører skoleåret, både på studiespesialisering og yrkesfag. Bruk av mentor er også et tiltak som kan være del av sakkyndig vurdering.

<b>Spesialpedagog som er frikjøpt i 60% stilling</b>	Saltdal	Fungerer som tidlig innsats ved å sette inn faglig støtte tidlig.
<b>Konkret støtte til å fullføre og levere oppgaver</b>	Meløy, Fauske (og andre)	Fauske: "Strukturhjelp". en time i uken der eleven gis ekstra hjelp til å strukturere skolehverdagene, typisk med kontaktlærer.  Meløy: God erfaring med at elever får sitte på kontoret til rådgiver eller ELT-leder og skrive oppgaver.

Utover dette, deltar de videregående skoler i prosjekter i regi av fylkeskommunen. Hadsel, Mosjøen, Vest-Lofoten, Saltdal, Polarsirkelen og Bodø VGS deltar i prosjekt *helhetlig oppfølging i lære*. Saltdal, Meløy, Sandnessjøen, Fauske, Vest-Lofoten, Narvik og Bodø VGS deltar i prosjekt *MIO* (målrettet individuelt overgangsarbeid). Knut Hamsun, Andøy, Brønnøysund, Aust-Lofoten, Sortland, Mosjøen og Polarsirkelen VGS er med i prosjekt *GPS* (gå på skolen). Disse prosjektene beskrives ikke i detalj her.

## Identifisering og tiltak rettet mot lærlinger i risiko for frafall

ELT-lederne forteller - stort sett - samstemmig at elev- og lærlingtjenestene ikke jobber systematisk med å identifisere lærlinger som står i risiko for å falle fra sitt utdanningsløp, og at de ikke har konkrete tiltak rettet mot lærlinger. Arbeidet med identifisering foregår i all hovedsak før eleven går ut i lære. På flere skoler har formidlingskoordinator samtaler med alle elever som skal ut i lære, og avklarer hvordan de ligger an i fag samt hvilke tanker de gjør seg om læretiden. Tjenestene i ELT står heretter til rådighet som et tilbud til lærlinger, men skolene har, ifølge flertallet av lederne av ELT, ikke kapasitet til å drive med oppfølgende arbeid når elevene er gått ut i lære. Dette forholder seg annerledes for de av skolene som er med i prosjekt *Helhetlig oppfølging i lære* (Hadsel, Mosjøen, Vest-Lofoten, Saltdal, Polarsirkelen og Bodø) som har fått ressurser til å styrke formidlingskoordinatorenes stilling for å kunne gjøre oppfølgende arbeid rettet mot lærlinger. På tidspunktet for intervjuene var dette arbeidet imidlertid helt i startfasen på de fleste skolene. Ved Mosjøen VGS, som har vært med i et pilotprosjekt for *helhetlig oppfølging i lære* har oppfølgingskoordinator

samtaler med alle yrkesfagelever både i VG2 og i første og andre år i lære. Dette skal gi oversikt over hvordan lærlingene har det, og over hvem som har oppfølgingsbehov. Erfaringen er at man med disse dialogene tidlig fanger opp hvem som har utfordringer i sitt læreløp, og også får koblet på OT for de som slutter. På den måte har man avdekket flere som sliter med å gjennomføre lærlingetida enn man gjorde før – selv om ELT-leder uttrykker at det kan være vanskelig å vite om det skyldes at flere har utfordringer, eller om man bedre fanger det opp nå. Dette oppfølgende arbeidet fremstår - slik ELT-lederne beskrev det på tidspunktet for intervjuene – mer som et unntak enn som regelen, men det er forventelig at arbeidet i prosjekt *helhetlig oppfølging i lære* vil endre dette bildet.

Flere av ELT-lederne gir uttrykk for at ELT på papiret er en elev- og lærlingtjeneste, men at tjenesten reelt sett kun er en elevtjeneste. En uttrykker det slik: «Selv om det [utdanningsløpet for lærlinger] kalles et 4-årig løp, etter 2 år så er det «takk og farvel».

Erfaringene til mange er at lærlinger enten ikke er klar over at de har rett til å benytte tilbudene i ELT, eller at de kanskje ikke ønsker dette, fordi de som lærlinger ser seg selv som en del av arbeidslivet og ikke en del av skolen. Kun én ELT-leder forteller at en del lærlinger er begynt å ta kontakt for å benytte tilbudene til helsesykepleier og rådgivere, og at dette er noe nytt. Flere av ELT-lederne beskriver imidlertid at de jobber systematisk med å nå bedre ut med informasjon til lærlinger, for å opplyse om deres rettigheter til å benytte tjenestene i ELT og for å invitere til sosiale arrangementer som skolen/ELT tilbyr på fritiden. Noen av skolene har innført rutiner for å informere elever om tilbudene i ELT før de går ut i lære. Erfaringen er at dette er viktig, fordi det er vanskeligere å nå ut til ungdommene når de først er ute i bedrift.

I håndboka for ELT heter det at «det er naturlig at det er ELT på arbeidsstedet til lærlingen som har eventuell kontakt med lærlingen under læreperioden». Det vil si at i tilfeller der elever flytter for å få lære plass, er det den lokale ELT som bør ha kontakt med lærlingen, og ikke ELT på skolen som lærlingen kommer fra. Det har imidlertid vært en praktisk hindring at man ikke har hatt tilgang til informasjon om lærlinger i regionen, og derfor ikke har hatt oversikt over de lærlinger som i teorien skulle ha tilbud om å benytte tjeneste i ELT. Det er i flere av ELT-ledernes forståelse også usikkerheter knyttet til hvilke lærlinger elev- og lærlingtjenestene er ment å ha ansvar for – som en uttrykker det: Hvis for eksempel en ungdom fra Fauske VGS har lære plass i Bodø, med arbeidssted i sentrum og bor på Mørkved

- er det da Fauske VGS, Bodø VGS eller Bodin VGS (som ligger på Mørkved) som skal følge opp? Dette er ikke tydelig i de nåværende retningslinjene og vanskeliggjør elev- og lærlingtjenestene sitt arbeid med å gjøre seg tilgjengelig for lærlinger.

## Uklar rollefordeling

Mange av ELT-lederne opplever at nå som hensikten er å være en tjeneste som også skal omfatte lærlinger, er rollefordelingen mellom ELT, lærlingebedriftene og opplæringskontorene noe uklar. Flere beskriver det slik at grensegangene og ansvarsfordelingen mellom opplæringskontorene, bedrifter og bedriftshelsetjenester, og ELT ikke fremstår tydelig. Lærlinger har både rettigheter som elever og som arbeidstakere, og det gjør, ifølge flere av ELT-lederne at de er usikre på hva som egentlig forventes av ELT, og på om de gjør det de skal i forhold til å ivareta lærlinger. Som én uttrykker det: «Vi er god på å være en elevtjeneste, men jeg er usikker på oss som lærlingtjeneste». ELT-lederne understreker at det ikke står på viljen, men på rollefordeling og rolleforståelse, som de mener bør tydeliggjøres. En påpeker at grensegangene opp mot opplæringskontorene sitt ansvarsområde ikke er definert i håndboka til ELT og etterspør at dette beskrives.

En annen uttrykker det slik at hvis man reelt skal være en elev- og lærlingtjeneste må det skje endringer og det må etableres rutiner for at IKO-metodikken kan benyttes mot lærlinger i samarbeid med opplæringskontorene. En annen av ELT-lederne gir uttrykk for at hvis skolene overtok ansvaret til opplæringskontorene, ville lærlinger få bedre oppfølging.

Samarbeidet med opplæringskontorene beskrives som avgjørende for at tjenestene i ELT kan kobles på, dersom lærlinger har behov for tilbudene de kan gi. ELT-lederne har imidlertid varierende erfaringer med kvaliteten på samarbeidet med opplæringskontorene og bedriftene. Kun enkelte beskriver et godt samarbeid med en god informasjonsflyt, mens flere erfarer at kontakten stort sett kun går mellom bedrift og opplæringskontor, og at ELT kobles på altfor sent. Flere beskriver at ELT ofte først får høre om lærlinger som sliter, når problematikkene har gått så langt at det skrives sluttmelding. Forebyggende arbeid som skal hindre frafall blant lærlinger, i regi av ELT, synes dermed å være en sjeldenhet slik arbeidsoppgavene til ELT er organisert og definert på nåværende tidspunkt. De som deltar i prosjekt helhetlig oppfølging i lære, har forhåpninger om at dette vil styrke det

forebyggende arbeidet. Prosjektet er som nevnt i oppstartsfasen, og det er dermed for tidlig å trekke ut erfaringer fra prosjektet på nåværende tidspunkt.

## **Tiltak rettet ungdommer som står utenfor opplæring**

Når det gjelder gruppen av ungdommer som enten ikke er begynt i videregående opplæring etter grunnskolen, eller som er falt fra videregående opplæring, er det forholdsvis store variasjoner i tilbudene som er til rådighet ved de ulike videregående skolene.

Oppfølgingstjenesten (OT) har ansvar for oppfølging av ungdom i alderen 15 til 21 år som ikke er i opplæring eller arbeid (§ 3-6, opplæringslova). KLAF og Ung Vesterålen er konkrete tilbud til denne målgruppen, men dekker kun Indre Salten og Vesterålen. ELT-lederne fra Vesterålen erfarer dessuten at behovet for Ung Vesterålen er langt større enn antall ungdommer Ung Vesterålen har kapasitet til å ta inn. Nærværsteamet ved Bodin arbeider også med OT-målgruppen, og det er OT-koordinator som er leder for teamet. Erfaringen her er at det er en fordel at nærværsteamet arbeider forebyggende, for hvis en ungdom slutter på skolen, er det som regel etablert en relasjon til nærværsteamet på forhånd, og ungdommen kan på den måten bedre få rask hjelp til veien videre.

I Brønnøysund har man god erfaring med å sende OT-ungdommer på seilas på seilskuten Christian Radich, i prosjekt «Windjammer», der ungdommer er en måned til sjøs, med mål om at de skal oppdage sine egne ressurser. I Meløy har NAV et tiltak kalt *FinneUt*, som flere OT-ungdommer deltar i. OT ved Meløy VGS opplever imidlertid praktiske utfordringer grunnet de geografiske avstandene i Meløy som gjør det vanskelig å skysse ungdommer som bor langt unna til tilbud i regi av OT. Ved Vest-Lofoten VGS er ELT-leder i gang med å iverksette et samarbeid med NAV, med håp om styrke arbeidet med OT-målgruppen.

Ved Polarsirkelen VGS og Bodin/Bodø VGS (i samarbeid) skal det testes ut et pilotprosjekt med et søkbart alternativt tilbud etter 10. trinn for elever med stor risiko for frafall på Vg1/ungdommer som står utenfor opplæringen. På tidspunktet for intervjuene var oppstarten av dette forsinket og detaljene rundt tiltakene var derfor ikke på plass.

Ut over de nevnte konkrete tiltakene, er de vanligste OT- tiltakene som ELT-lederne beskriver rådgiving, personlig oppfølging og eventuelt arbeidspraksis i samarbeid med lokale bedrifter. Noen nevner at et problem med å tilby arbeidspraksis som tiltak, er at mange ungdommer ikke ser det som attraktivt fordi de ikke får godt nok betalt. Flere ELT- ledere beskriver at gode, konkrete tilbud til ungdommer som står utenfor opplæring og arbeid er en mangelvare. Ved Narvik VGS hadde man tidligere «utdanningsverksted», som var et konkret tilbud til OT-målgruppa, der de kunne ta fag og ha et sosialt møtepunkt. Tiltaket ble imidlertid avsluttet på grunn av manglende midler for ca. 3 år siden. ELT-lederen ved Narvik VGS beskriver det som en stor mangel at man nå ikke har et felles tilbud til målgruppen. Noen av ELT-lederne opplyser at de arbeider aktivt med å informere OT-ungdommer i regionen om at tilbudene i ELT også er for dem, og inviterer dem med til sosiale ettermiddags- og kveldsarrangementer på skolen.

Fem av ELT-lederne nevner at et tiltak til ungdommer utenfor opplæring, er at de kan hospitere på skolen og følge fag som privatister, selv om de ikke har elevstatus. Ved Fauske VGS har man også leid inn faghjelp til hjelp med privatisteksamen. Mosjøen VGS tilbyr eksamenskurs på skolen til OT-elever, men at opplyser at dette kun er mulig på grunn av midlertidige prosjektmidler, ellers savnes på generelt grunnlag tiltaksmidler til målgruppen.

ELT-leder ved Knut Hamsun VGS opplyser at man tidligere hadde mulighet til å ta ungdommer inn i enkelte fag, men at skolen ikke lenger har ressurser til dette. ELT-leder ved Knut Hamsun VGS, som er beliggende på Hamarøy, gir uttrykk for at man reelt har lite å tilby ungdommer utenfor opplæring. Skolen erfarer å ha en elevgruppe som de er bekymret for, og ser særlig at unge gutter mangler lokale tilbud. ELT-leder forteller at spesielt samiske gutter kan stå i en situasjon der de ønsker seg en praktisk utdanning, men finner det vanskelig å reise bort fra storfamilien. Erfaringen er at noen av disse ungdommer reiser til byen for å ta yrkesutdanning, men ikke trives der, og i stedet ender med å komme hjem uten utdanning. Alternative opplæringsløp, med praktiske verksteder, er derfor et stort savn. Samtidig er dette noe som ELT-leder ser er vanskelig å få til på en liten plass med få elever og få ressurser (Knut Hamsun VGS har rundt 118 elever).

Hva angår økonomiske midler i OT, nevner noen av ELT-lederne at OT hadde eget budsjett før, men det forsvant da ELT ble etablert, og erfaringen er at det nå er mye mer uklart hva



som er til rådighet av midler. Generelt er det utbredt frustrasjon blant ELT-lederne over at tjenestens arbeid i høy grad er avhengig av midlertidige og uforutsigbare prosjektmidler. Dette innebærer både at det er utfordrende å planlegge langsiktig, fordi man ikke vet hvilke midler man kommer til å ha til rådighet, men også at tiltak som ellers erfarer som nyttige og effektfulle ofte forsvinner, fordi prosjektperioden slutter. Som én formulerer det: «skolene blir bombardert med prosjekter og småmidler som ikke blir varig». Ofte blir prosjektene ikke slutført og ikke evaluert. Flere av ELT-lederne mener at arbeidet rettet mot elever og lærlinger i risikogruppen vil styrkes dersom man legger bort den kortsiktige prosjekt-tankegangen, og heller bruker ressursene til å øke ressursene i ELT og voksentetthet i klassene.

## **En mer helhetlig tjeneste?**

På spørsmål om hvorvidt etableringen av ELT har medført endringer i måten man jobber og samarbeider på, er det korte svar «ja». Flertallet av ELT-ledere forteller at tjenestene i ELT er blitt bedre på samarbeid og koordinering og at de har fått mer systematiske rutiner for elevoppfølgingen. Det å ha en ELT-leder som koordinerer arbeidet beskrives som et positivt fremskritt og mange beskriver at man generelt har fått en større bevissthet rundt det å være en helhetlig tjeneste, og å møte elevene som sådan. Flere beskriver også en generell holdningsendring på skolen og i ledelsen, med en større forståelse for viktigheten av det forebyggende og psykososiale arbeid som gjøres i ELT. Samtidig er det enkelte som mener at de på deres skole allerede jobbet helhetlig og systematisk også før etableringen av ELT. Én gir uttrykk for at den eneste forandringen er «merarbeid», fordi flere lærlinger nå tar kontakt. Noen fremhever at håndboka for ELT har bidratt til å systematisere arbeidet til ELT. Generelt opplyser de fleste at håndboka benyttes og at den er nyttig. Noen bruker den hyppig, mens andre beskriver at den mest brukes til å sette nyansatte i ELT inn i funksjonen til ELT. Som sagt er det noen som etterspør konkretiseringer i håndboka på noen punkter, særlig hva angår lederstrukturen og grensegangene opp mot opplæringskontorer.

De største utfordringene knyttet til å fungere som en helhetlig tjeneste, slik det beskrives i intervjuene, synes å være av praktisk karakter, og er da knyttet til manglende samlokalisering, særlig for de videregående skoler som er delt i flere studiesteder. Samtidig

er det tydelig ut fra ELT-ledernes beskrivelser at man i langt høyere grad er en helhetlig tjeneste overfor elever, enn overfor lærlinger.

## Konklusjon

Intervjuundersøkelsen viser at elev- og lærlingtjenestene jobber målrettet med å forhindre frafall ved de videregående skolene i Nordland. Samtlige ELT-ledere beskriver et sterkt fokus på tjenestens forebyggende arbeid, og på en økt bevissthet om betydningen av dette. En del av arbeidet som gjøres i de ulike elev- og lærlingtjenester er likt, men som denne rapporten har vist, er det også betydelige forskjeller i organiseringen av ELT og tiltakene i ELT. Noen av forskjellene som finnes mellom de ulike videregående skolene synes å handle om prioriteringer – for eksempel hva angår stillingsprosenter til de ansatte i ELT, og til ELT-lederen. Dette varierer som vist, og forskjellen er ikke kun knyttet til skolenes elevtall. Dette innebærer tilsynelatende at ELT-lederne utfører de samme arbeidsoppgavene, men i ulike stillingsprosenter. Som nevnt uttrykker flere at arbeidsoppgavene som ELT-leder ikke samsvarer med ressursene som er avsatt til stillingen, og at det kan være utfordrende å sjonglere mellom flere stillinger. Det samme gjelder de øvrige ansatte i tjenestene i ELT, som for manges vedkommende også sjonglerer flere stillinger samtidig. Samtidig synes dette å være et vilkår det er vanskelig å unngå, særlig på de mindre skolene. Noen av ELT-lederne uttrykker bekymring for om de ansatte i ELT i fremtiden vil få en enda høyere grad av «ansvarsoversvømmelse». De er bekymret for om ressursene ikke styrkes i en grad som tilsvarer det stadig større fokus på videregående skoles ansvar i å ivareta elevenes psykososiale trivsel.

Noen forskjeller mellom de ulike elev- og lærlingtjenestene er åpenlyst knyttet til geografiske forhold og skolestørrelse. Geografiske avstander gir praktiske utfordringer for noen, og forskjeller i skolestørrelse innebærer at de minste skolene har vanskelig for å kunne gi samme tilbud som de største skolene. Samtidig viser eksempelvis ordningen med kantinemedarbeider som en del av ELT, som de har organisert ved Knut Hamsun VGS, at det er mulig for mindre skoler å optimere ressursene man har ved å tenke utenfor boksen.

Som vist utrykker noen av ELT-lederne usikkerhet angående det å også være en *lærling*-tjeneste. Intervjuundersøkelsen peker på at dersom hensikten er at ELT skal være mer enn et passivt tilbud til lærlinger, kreves strukturelle endringer og en tydeliggjøring av ansvarsfordeling. Her synes det særlig relevant å styrke samarbeidet mellom ELT, opplæringskontorer og bedrifter på organisatorisk nivå, for at ELT tidligere informeres om lærlinger som kan ha behov for støtte fra tjenestene i ELT. Det kan også være en mulighet å vurdere en reorganisering der ansvarsfordelingen mellom disse aktørene tenkes på nye måter.

I ny opplæringslov som etter planen skal gjelde fra august 2024 er fylkeskommunens plikt overfor lærlinger presisert med følgende formulering: «Fylkeskommunen skal sørge for at dei som har læretid i bedrift, har tilgang til rådgiving om utdannings- og yrkesval» (Opplæringslova, § 19-12). Dette innebærer at Nordland fylkeskommune kan sies å ha ført en fremoverlent politikk ved implementeringen av elev- og lærlingtjenestene siden 2018 i alle fylkets videregående skoler – men også at dette arbeidet blir desto mer viktig i årene fremover. Også på en rekke andre punkter legger ny opplæringslov opp til en fremtidig styrking av ELT. Dette ses blant annet ved den utvidede retten til videregående opplæring (§ 5-1), lovfesting av fylkeskommunens plikt til å sikre elevene en trygg og god overgang fra grunnskolen til videregående opplæring (§ 9-5), lovfesting av plikten til å følge opp fravær (§ 10-6) og en utvidelse av oppfølgingstjenestens målgruppe (§ 9-4). Dette peker på at mengden av oppgaver som ELT ivaretar vil øke i fremtidens skole.

## ELT-ledernes råd til fremtidig ELT

I intervjuene ble alle ELT-lederne/ELT-koordinatorene spurt om de hadde råd til den fremtidige organisering av ELT, og her var det en del fellestrekk i hva som ble fremhevet. Avslutningsvis presenteres disse rådene samlet:

- Samlokalisering er viktig for å være en helhetlig tjeneste.
- ELT må rigges til reelt å være en elev- og *lærling*tjeneste, med en styrking av oppøkende arbeid rettet mot lærlinger.

- Tildelte midler bør være mer stabile og forutsigbare (mindre avhengighet av prosjektmidler). Flere anbefaler at økonomien til ELT blir øremerket til tjenestene, slik det er til PPT.
- Det bør være føringer for ledelsesstrukturen og mer lik organisering av lederfunksjon, med forankring i skolens ledelse og med beslutningskraft til ELT-leder.
- Felles kursdager for ELT, som NFK har organisert, erfares som veldig nyttig for fagutvikling og lik utvikling, det er ønskelig at dette blir fast fremover.
- Hyppigere webinarer for alle i ELT på fylkesnivå anbefales for å styrke fagligheten.
- Det er viktig at ELT organiseres så rektor har et eierforhold til ELT. Rektorer kunne med fordel delta i felles treff for ELT.
- En modell ala Ung Vesterålen kunne med fordel være en del av ELT ved alle skoler.
- Det trengs en oversikt over lærlinger som ELT har ansvar for, og en presisering av hvilke lærlinger som hører til hvilke elev- og lærling- tjenester.
- Noen anbefaler at spes. ped. defineres som en av tjenestene i ELT, i fylkeskommunens føringer.

# REFERANSER

- Larsen, T., Mathisen, F. K.S., Urke, H. B., Kristensen, M., Brastad, B., Vik, M., Waldahl, R.H., Antonsen, K.M. (2019) *SLUTTRAPPORT FRA COMPLETE-PROSJEKTET. Kan systematisk arbeid med det psykososiale miljøet bidra til bedre gjennomføring i videregående opplæring??* HEMIL-RAPPORT 3/2019 – UNIVERSITETET I BERGEN
- Opplæringslova (2004). *Lov om grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa.* (LOV-2023-06-09-30). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2023-06-09-30>
- Meld. St. 21 (2020–2021). *Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden.* Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-21-20202021/id2840771/?ch=1>
- Nordland Fylkeskommune (2022). *Håndbok for elev- og lærlingtjenesten.* NFK.
- Udir (2023). *Ungdom uten og utenfor vgo.* [statistikk] <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-videregaende-skole/ungdom-uten-og-utenfor-vgo/>
- Videt, L. L. og Kaspersen, I. S. (2023) *Evaluering av KLAFF og Ung Vesterålen - To tiltak mot ungt utenforskap i Nordland.* NF rapport Nordlandsforskning.

# VEDLEGG

## Vedlegg 1. Intervjuguide

- Stillingsprosent til ELT-leder
- Hvilke tjenester og stillinger inngår i ELT?
  - Rolle og stillingsprosent – OT, Helsepsykepleier, PPT, Sosialpedagogisk rådgiver / yrkes- og utdanningsrådgiver, formidlingskoordinator, annet?
- Økonomiske rammer til rådighet for ELT?
- Praktiske rammer
  - Er tjenestene i ELT samlokalisert? (betydning?)
  - Skole med flere lokasjoner? (Hva gjør det med tjenesten?)
- Hvordan foregår samarbeidet i ELT, internt?
- Samarbeides det med andre skoler/andre ELT?
- Samarbeid med eksterne aktører?
- Utfordringer med samarbeid?
- Hvordan identifiseres hvilke elever som står i risiko for frafall?
  - Erfaringer med IKO som arbeidsmetode?
- Hvordan identifiseres hvilke lærlinger som står i risiko for frafall?
  - Erfaringer med IKO som arbeidsmetode?
- Tiltak/tilbud rettet mot elever i risiko for å falle fra? (noe som erfares som særlig virksomt?)
- Tiltak/tilbud rettet mot lærlinger i risiko for å falle fra? (noe som erfares som særlig virksomt?)
- Tiltak/tilbud rettet mot elever/lærlinger som er falt fra/ungdommer utenfor opplæring? (noe som erfares som særlig virksomt?)
- Konkrete tiltak eller metoder som er tilført etter at lærlinger ble inkludert i elev- og lærlingetjenesten?
- Målet med tiltaket?
- Tidligere tiltak/prosjekter rettet mot “risikogruppen” som ble avsluttet? Hvorfor?
  - Er det gjennomført noen tidligere evalueringer (interne/eksterne) av ulike tiltak rettet mot risikogruppen?
- Er håndboka for ELT kjent i de ulike tjenestene som inngår i ELT? Brukes den?
- Har etableringen av ELT medført endringer i måten man jobber og samarbeider på?
  
- Andre relevante erfaringer med ELT?
- Råd til fremtidig organisering av ELT? Forbedringspotensialer? (Ut over økte ressurser?)

## Vedlegg 2. Oversikt over ELT ved de 15 videregående skoler i Nordland (stillingsprosent i ELT, tjenester som inngår og praktiske rammer/samløkalisering)

Skole: Aust-Lofoten VGS

Antall elever: 279<sup>3</sup>

Stillingsprosent til ELT-leder	Ikke definert ressursmengde/prosent til ELT-lederrollen (ELT-leder har 80% stilling som rådgiver + fagleder for ELT)	
Hvilke tjenester og stillinger inngår i ELT?	<b>Rolle</b>	<b>% stilling</b>
	OT	40%, 1 person
	Skolehelsetjeneste	80% til stede fra dette skoleåret
	PPT	100%
	Sosialpedagogisk rådgiver /yrkes- og utdanningsrådgiver	1 person 50% (samme som er OT koordinator)  1 person 80% (ELT-fagleder en del av stillingen)  (samme personer gir både karriere- og sosialped. rådgivning, har erfart at det er mindre konstruktivt å skille disse funksjoner)
	formidlingskoordinator	30%
	Annet: miljøterapeut	100%
	Annet: minoritetsrådgiver (IMDI)	Tilknyttet ELT ved skolen (ikke definert prosent)
Praktiske rammer/samløkalisering	Tjenestene er samlokalisert, beliggende i samme etasje (minus formidlingskoordinator). Medarbeiderne i ELT har kontorer med åpen dør-policy, og fellesområde med eget møterom.  De ansatte i ELT opplever at samlokaliseringen har ekstremt mye å si. Helt konkret er det lett å sende elevene videre til de det er relevant å snakke med. Var før 2015 spredt ut over to tettsteder. Har fått en mye større faglig forståelse av hverandre etter samlokalisering. Mer profesjonalisert, mer samarbeid, mye mer helhetlig. Nå møtes elevene i høyere grad av én samlet tjeneste.	

<sup>3</sup> De anførte elevtall er fra skoleåret 2022/2023, siden det enda ikke foreligger oppdaterte tall fra inneværende skoleår. Det kan derfor være endringer i det nåværende elevtallet.

**Skole: Bodin VGS****Antall elever: 784**

Stillingsprosent til ELT-leder	50% (+50% rådgiver)	
Hvilke tjenester og stillinger inngår i ELT?	<b>Rolle</b>	<b>% stilling</b>
	OT	100% (frikjøpt til OT pga. prosjekt, offisielt 75% OT+ 25% rådgiver)
	Helsesykepleier	2 x 100% helsesykepleiere, 100% psykologisk helserådgiver (sistnevnte deles m andre i kommunen)
	PPT	2x100%
	Sosialpedagogisk rådgiver / yrkes- og utdanningsrådgiver	195% (2X 100%, 1 i 50% (leder for ELT) og en 45% rådgiver yrkesfag)
	formidlingskoordinator	55% (vedkommende også rådgiver 45%)
	annet: miljøterapeut	11% (Snart en person mer i 50%)
Praktiske rammer/samløkalisering	Er samlokalisert, og Bodin har bare ett skolebygg. Det er opplevs som praktisk for elever at de har ett sted å gå til, og enkelt for ansatte å samarbeide. Samlokaliseringen gjør det lett å snakke med hverandre og få avklart ting med en gang. Samlokaliseringen gir også en positiv energi i gruppa og følelsen av å jobbe mot tydelige felles mål.	

**Skole: Bodø VGS****Antall elever: 1139**

Stillingsprosent til ELT-leder	60% (ELT-leder har personalansvar for OT, Rådgivere og miljøterapeut)	
Hvilke tjenester og stillinger inngår i ELT?	<b>Rolle</b>	<b>% stilling</b>
	OT	100%
	Helsesykepleier	300% (2 helsesykepleiere 100%, 1 psykisk helserådgiver 100%) (lønnet av bodø kommune, har kontorer på bodø VGS)
	PPT	300% (3 x 100% )



		(komplekst fordi PPT på Bodø og på Bodin samarbeider om elever. Disse har kontor på Bodø.)
	Sosialpedagogisk rådgiver / yrkes- og utdanningsrådgiver	Ca. 274% For tiden styrket med prosjektmidler (MIO og Helhetlig lære), så det reelle tallet er 4 personer i 100% rådgiverstillinger, og 1 i 60%.
	formidlingskoordinator	2x50% (blir kanskje økt.)
	annet: Miljøterapeut	100% (Prosjektstilling som varer til 31.12.2023. Ikke avklart om stillingen blir videreført, men ELT-leder finner det ønskelig å ha en miljøterapeut.)
	annet: Minoritetsrådgiver (IMDI)	100% (ansatt hos IMDI) Har kontorsted på Bodø, derfor tett knyttet opp til elevtjenesten.
Praktiske rammer/samløsing	Alle er samlokalisert i samme kontorfløy, bortsett fra miljøterapeut. Bygget skal renoveres, om et halvt år er bildet nok annerledes. Erfaringen er at samlokalisering skaper bedre tverrfaglighet og samarbeid i ELT, men at det kan være en ulempe for noen elever at ELT er langt unna hvis de ønsker å oppsøke tjenesten. De eldste elevene på flyfag er ofte på flymuseet, rådgiver drar dit.	

### Skole: Brønnøysund VGS

Antall elever: 252

Stillingsprosent til ELT-leder	Ikke definert stillingsprosent, har tittel som «fagkoordinator for ELT», og er også formidlingskoordinator og rådgiver	
Hvilke tjenester og stillinger inngår i ELT?	<b>Rolle</b>	<b>% stilling</b>
	OT	60%
	Helsesykepleier	50%
	PPT	100%
	Sosialpedagogisk rådgiver / yrkes- og utdanningsrådgiver	90% (fordelt på to personer)
	formidlingskoordinator	40%
	annet: miljøarbeider	89%
Praktiske rammer/samløsing	Brønnøysund VGS har to studiesteder (en hovedskole og et mindre studiested med teknikk og industrifag) ELT er samlokalisert med felles kontorområde på hovedskolen, og er på faste dager på studiestedet til teknikk og industrifag. Erfaringen er at samlokalisering gir et godt fagmiljø, og gjør at de ulike ansatte har godt overblikk over de andres fagområder.	

## Fauske VGS

Antall elever: 295

Stillingsprosent til ELT-leder	65% (er i tillegg assisterende rektor og ansvarlig for KLAFF og skoletilbudet ved Røvika ungdomssenter)	
Hvilke tjenester og stillinger inngår i ELT?	<b>Rolle</b>	<b>% stilling</b>
	OT	85% som deles med Saltdal VGS (to personer, 60%+25%)
	Helsesykepleier og psykiatrisk sykepleier	117% (2 personer, 97% og 20%)
	PPT	160% som deles m. Saltdal VGS, Knut Hamsun VGS og Røvika ungdomssenter (2 personer)
	Sosialpedagogisk rådgiver / yrkes- og utdanningsrådgiver	55,73% (fordelt på 3 personer, både yrkes- og utdanningsrådgivere)
	formidlingskoordinator	40% (1 person)
	annet: Miljøleder	50% (1 person)
Praktiske rammer/samløsering	<p>Fauske VGS har to skolesteder, Vestmyra og Søbbesva, og har derfor to samarbeidsteam.</p> <p>Nesten alle kontorer til ELT er samlet på Vestmyra (PPT, rådgivere, skolehelsetjeneste og miljøleder). Ønskelig at OT også var der, men det er ikke praktisk mulig, siden det ikke er flere kontorer. ELT-leder har kontor i administrasjonsavdelingen.</p> <p>Fordi det er to skolesteder, er det behov for å dra imellom plassene. Dette er et vilkår, og oppleves ikke som problematisk.</p> <p>Erfaringen er at samlokalisering uten tvil er en fordel, og det er et ønske å bli helt samlokalisert. Samlokalisering gir kort vei til samarbeid og til raskt å hjelpe elever videre til rette person. Samarbeidet innad i tjenesten på formelt/uformelt nivå blir også lettere.</p>	

## Skole: Hadsel VGS

Antall elever: 329

Stillingsprosent til ELT-leder	30% (er i tillegg rådgiver, formidlingskoordinator, og med i prosjekt helhetlig oppfølging i lære)	
Hvilke tjenester og stillinger inngår i ELT?	<b>Rolle</b>	<b>% stilling</b>
	OT	50% (dekker to studiesteder)

	Helsesykepleier	80% (dekker to studiesteder)
	PPT	100% (herav også ansvar for barnevernsinstitusjon)
	Sosialpedagogisk rådgiver / yrkes- og utdanningsrådgiver	130% (to personer i 70 og 60%)
	formidlingskoordinator	50% (2 personer med 25% ved hvert studiested, og i tillegg 1 person i 20%, styrket via prosjektmidler)
	annet: Miljøterapeut	60% (30% +30% )
	annet: Spes.ped. tilrettelegging	80% (To personer, et ved hvert studiested, 40% og 40%)  Har valgt at spes.ped og miljøarbeidere er inkludert i ELT, selv om det ikke er krav om det.
Økonomiske rammer til rådighet for ELT?	ELT-leder har ikke oversikt, har ikke ansvar for økonomi og ikke eget budsjett.	
Praktiske rammer/samlokalisering	<p>Hadsel VGS har to studiesteder, Melbu og Stokmarknes.</p> <p>ELT er stort sett samlokalisert på begge steder, men på Stokmarknes er det ikke kontorplass nok, og ELT-leder må sitte i en annen etasje. Dette er ikke optimalt i forhold til å være ett team. ELT-leder er en dag i uken på Stokmarknes. På Melbu er kontorene samlokalisert, og dette fungerer veldig bra.</p> <p>Det erfares som utfordrende å skulle være på to studiesteder, spesielt med så liten stilling. Men samtidig oppleves det som en fordel at det er samme helsesykepleier, OT-koordinator og PPT-rådgiver som er på begge steder – noe som gjør at man er ett team.</p>	

### Skole: Knut Hamsun VGS

Antall elever: 118

Stillingsprosent til ELT-leder	50% avdelingsleder for ELT (og 50% rådgiver)	
Hvilke tjenester og stillinger inngår i ELT?	<b>Rolle</b>	<b>% stilling</b>
	OT	20%
	Helsesykepleier	En dag i uken
	PPT	1-2 dager hver 6. uke (kommer fra Fauske)

	Sosialpedagogisk rådgiver/yrkes- og utdanningsrådgiver	50% (både yrkes- og utdan. og sosial ped. rådgivning)
	formidlingskoordinator	7%
	annet: miljøarbeider	50%
	annet: kantinemedarbeider	80%
Praktiske rammer/samlokalisering	<p>Knut Hamsun VGS har studiested i Hamarøy og i Steigen, og har en litt annerledes skolestruktur pga. «steigenmodellen», en unik yrkesfaglig linje.</p> <p>Tjenestene i ELT har kontor i Hamarøy. Det er en utfordring med avdelingen i Steigen 10,5 mil unna. Steigenavdelingen har en annen helsesykepleier tilknyttet, fra Steigen kommune. ELT-leder er der ca. en dag i måneden, gir rådgivning til elever og lærlinger (i tillegg til yrkesfag er det en studie spes.-klasse).</p> <p>De geografiske forholdene i Steigen, som er en langstrakt kommune, gjør det vanskeligere å få til ettermiddagstilbud til elever og lærlinger, som tilbys i Hamarøyavdelingen.</p>	

### Skole: Meløy VGS

Antall elever: 257

Stillingsprosent til ELT-leder	8% (OT-koordinator og fagleder for stud.spes./SPU i tillegg)	
Hvilke tjenester og stillinger inngår i ELT?	<b>Rolle</b>	<b>% stilling</b>
	OT	55%
	Helsesykepleier	Ca. 40%
	PPT	100%
	Sosialpedagogisk rådgiver / yrkes- og utdanningsrådgiver	78 % (3 avdelinger, 1 rådgiver på hver.) (både sosialpedagogisk og yrkes- og utdanningsrådgiving)
	formidlingskoordinator	60% (2 personer)
	annet: miljøarbeider	50% (på ett studiested – denne personen er definert som del av ELT).
Praktiske rammer/samlokalisering	<p>Skolen har tre studiesteder.</p> <p>ELT er representert på hvert studiested, organisert i basisteam.</p> <p>Det er en praktisk utfordring at man ikke er samlokalisert og må koordinere tre steder som er geografisk spredt (med en times kjørsel hver vei til studiested ved Inndyr). Erfaringen er at følelsen av å være én samlet tjeneste ville vært større hvis man var samlokalisert.</p>	

### Skole: Mosjøen VGS

**Antall elever: 581**

Stillingsprosent til ELT-leder	100%, ansvar for 5 studiesteder	
Hvilke tjenester og stillinger inngår i ELT?	<b>Rolle</b>	<b>% stilling</b>
	OT	75%
	Helsesykepleier	Varierer, en helsesykepleier per studiested, men ikke alle dager
	PPT	200% (2 personer)
	Sosialpedagogisk rådgiver / yrkes- og utdanningsrådgiver	208,5% (fordelt på 6 personer) (både Sosialpedagogisk rådgiver / yrkes- og utdanningsrådgiver)
	formidlingskoordinator	45% (1 person ekstra pga. prosjekt helhetlig oppfølging i lære)
annet: Miljøarbeidere	210% (fordelt på tre personer, fagarbeidere brukes for å holde lønnsomkostninger nede)	
Praktiske rammer/samlokalisering	Skolen har 5 studiesteder (tre hovedstudiesteder). ELT-leder er på tre steder hver uke. Erfaringen er at det er viktig å være til stede og ha møtepunkter. Dette har vært en utfordring å få til, siden avdelingene er såpass fragmentert.  ELT er samlokalisert i teams ved hvert studiested.	

**Skole: Narvik vgs****Antall elever: 642**

Stillingsprosent til ELT-leder	50% (leder ELT + OT-koordinator 50%)	
Hvilke tjenester og stillinger inngår i ELT?	<b>Rolle</b>	<b>% stilling</b>
	OT	50%
	Helsesykepleier	Ca 160% totalt (3 helsesykepleiere, 1 på 80%, 2 på ca 40% hver)
	PPT	200% (2 personer)
	Sosialpedagogisk rådgiver/yrkes- og utdanningsrådgiver	200% (4 personer m. 50%) (både karriere og sosialped.)

	formidlingskoordinator	40% (2 personer m 20% hver. Har stilling som rådgivere i tillegg)
	annet: miljøtjeneste	300% (3 personer i 100%)
Praktiske rammer/samlokalisering	Narvik VGS er fordelt på tre studiesteder. Tjenestene er samlokalisert internt i de tre studiestedene og PPT drar imellom. Fragmenteringen gjør det utfordrende å koordinere ELT mellom studiestedene.	

### Skole: polarsirkelen VGS

Antall elever: 930

Stillingsprosent til ELT-leder	50% (også SPU-koordinator 50%)	
Hvilke tjenester og stillinger inngår i ELT?	<b>Rolle</b>	<b>% stilling</b>
	OT	130%
	Helsesykepleier	100%
	PPT	200%
	Sosialpedagogisk rådgiver/ yrkes- og utdanningsrådgiver	200% (både sosialpedagogisk og yrkes- og utdanningsrådgiving)
	formidlingskoordinator	60%
	Annet: miljøtjeneste med flere miljøarbeidere	89%
Annet: SPU-koordinator	50 %	
Praktiske rammer/samlokalisering	Skolen har vært samlokalisert siden 2019, ELT er også samlokalisert i egne lokaler med møterom i midten. Var delt på tre studiesteder før, og har erfart at det har hatt veldig stor betydning å bli samlokalisert. Gir tettere samarbeid. Helsesykepleier følte hun aldri var ordentlig tilgjengelig før, da hun måtte være på tre steder. Alt av samarbeid og informasjonsdeling er blitt lettere av å være samme sted, elev- og lærlingetjenesten har gitt et løft. Selv om det er en stor skole, er erfaringen at ELT når ut til alle.	

### Skole: Saltdal VGS

Antall elever: 152

Stillingsprosent til ELT-leder	70% (kombinert leder for ELT, spes. ped., flerspråklig opplæring)	
Hvilke tjenester og stillinger inngår i ELT?	<b>Rolle</b>	<b>% stilling</b>
	OT	60%+20% (dekker saltdal VGS og fauske vgs)

	Helsesykepleier	50%
	PPT	60%
	Sosialpedagogisk rådgiver/ yrkes- og utdanningsrådgiver	60% (30+30) (både sosialpedagogisk og karriererådgiving)
	formidlingskoordinator	40% (nettopp økt fra 20%)
	annet: miljøarbeider	20%
Praktiske rammer/samlokalisering	<p>Saltdal har ett skolested.</p> <p>Kontorene i ELT er i samme bygg, men ikke vegg-i-vegg. Skolen er såpass liten at veien er veldig kort, og det oppleves ikke som en utfordring at man ikke er helt samlokalisert. I praksis fungerer det etter én dør inn-prinsippet.</p>	

### Skole: Sandnessjøen VGS

Antall elever: 351

Stillingsprosent til ELT-leder	<p>Stillingsprosent til rollen som ELT-leder er ikke definert.</p> <p>(Er avdelingsleder for ELT og avdelingsleder for spesialundervisning, og har ansvar for vedtak til særskilt språkopplæring, og i tillegg 25% undervisning.)</p>	
Hvilke tjenester og stillinger inngår i ELT?	<b>Rolle</b>	<b>% stilling</b>
	OT	75%
	Helsesykepleier	Ca.50% fordelt på to kontordager (+konsultasjon v. helsestasjon for ungdommer)
	PPT	100%
	Sosialpedagogisk rådgiver / yrkes- og utdanningsrådgiver	100 % (to personer) (både sosialpedagogisk og yrkes- og utdanningsrådgiving) En av rådgiverne har dette skoleår fått 10% til å være koordinator i ELT, via midlertidige prosjektmidler.
	formidlingskoordinator	50% (2 personer)
annet: Miljøarbeider	100%	
Praktiske rammer/samlokalisering	<p>Ikke samlokalisert per nå, men holder på å bygge ut og skal samlokalisere.</p> <p>Per nå er kontorene plassert nærmest mulig, men ELT-leder sitter i administrasjonsgangen. ELT-leder vil fortsatt ha kontor i administrasjonen, på grunn av de andre arbeidsoppgavene.</p> <p>Tjenestene i ELT ser frem til samlokalisering, forventningen er at det vil gjøre arbeidet med elever lettere, og at eget møterom vil gi enda bedre struktur til samarbeidet.</p>	

**Skole: Sortland VGS****Antall elever: 452**

Stillingsprosent til ELT-leder	50% Som avdelingsleder for ELT, ved 3 skolesteder. (herav 30% direkte knyttet til ELT, og i tillegg 20% oppgaver knyttet til kantine og bibliotek. (ELT-leder har også spes.ped ansvar)	
Hvilke tjenester og stillinger inngår i ELT?	<b>Rolle</b>	<b>% stilling</b>
	OT	80%  (fordelt på to personer: 1 person med 70% OT-stilling som dekker Bø, Øksnes, og Sortland og en person med 10% OT-stilling som dekker Lødingen.  OT-koordinator ved Bø, Øksnes, Sortland har i tillegg 10% regional OT-stilling for å koordinere alle oppfølgningstjenestene i Vesterålen.)
	Helsesykepleier	Kleiva 20%, Øksnes 20%, Sortland 175% (vanlig helsesykepleier + psykisk helserådgiver)
	PPT	150%  (to personer. Dekker alle skolesteder)
	Sosialpedagogisk rådgiver/yrkes- og utdanningsrådgiver	Kleiva 25%, Øksnes 15%, Sortland 140% (både karriereveiledning og sos.ped)  Ny stilling fra skolestart 2023: 30% rådgiving av lærlinger
	formidlingskoordinator	30% alle skolesteder
	annet: minoritetsspråklig kontakt	Usikkert akkurat nå
	annet: Spes.ped-ansvarlig	50% (ELT-leder)
miljøtjeneste	Sortland 30% Øksnes: 10%	
Praktiske rammer/samløkalisering	<p>Tjenestene er samlokalisert på Sortland fra dette skoleåret. Egen gang med eget møterom. Det har vært et ønske fra ELT. Før var det tungvint, det var omstendig å få til uformell og kort kontakt. Har fått en bedre dynamikk i personalgruppen allerede. Det at man treffes i hverdagen bedrer samarbeidet betydelig.</p> <p>Hva angår de som er på Kleiva og Øksnes er disse skolestedene så små, at det ikke gir mye mening å snakke om samlokalisering der, de som er der har ikke langt til hverandre.</p> <p>Samtidig er det utfordrende for tjenesten samlet sett med skolesteder som ligger såpass langt fra hverandre.</p>	

**Skole: Vest-Lofoten VGS**



**Antall elever: 431**

Stillingsprosent til ELT-leder	25% (Jobber i tillegg som formidlingskoordinator og i prosjekt helhetlig oppfølging i lære, samt med DEKOM på Nord universitet)	
Hvilke tjenester og stillinger inngår i ELT?	<b>Rolle</b>	<b>% stilling</b>
	OT	50%
	Helsesykepleier	80%
	PPT	100%
	Sosialpedagogisk rådgiver / yrkes- og utdanningsrådgiver	2 x 50% (utvidet til 2x75 i prosjektperiode) (både sosialpedagogisk rådgiving / yrkes- og utdanningsrådgiving)
	formidlingskoordinator	35% (utvidet med prosjektstilling på 35%)
annet: Miljøterapeut	50%	
Praktiske rammer/samlokalisering	Skolen ble samlokalisert til ett studiested i 2020, og funksjonene i ELT ble samlet, med egen fløy. Erfaringene er at samlokalisering har stor betydning, nærheten gjør samarbeidet lettere, og koordineringen i hver enkelt elevsak forbedres.	

NF-RAPPORT NUMMER: 6/2024

ISBN (DIGITAL): : 978-82-7321-891-9

ISSN (DIGITAL): 2704-033X

