



Landets første opplæringskontor i vår bransje!

**Daglig leder Heidi Ekran,
opplæringskontoret for VTA-bedrifter
i Østfold**

E-post: heidi.ekran@okvta.no

Opplæringskontoret for VTA-bedrifter er landets første for «vår bransje». Bransjen består av vekstbedrifter som er godkjente av NAV og tilbyr varig tilrettelagte arbeidsplasser. Det er i disse arbeidsstasjonene våre lærekandidater har sin læretid.

Våre lærekandidater er ungdom som har hatt behov for spesialundervisning i både grunnskolen og videregående skole. De fleste har lærevansker, språkvansker, sosiale- og emosjonelle vansker.



Interimsstyret og daglig leder på Åpningen av kontoret 28.1.2011. Fra venstre: May H. Lund, Heidi Ekran, Helge Jan Nilsen, Mona Trømborg og Finn Aamodt.

Veien frem til OKvta

Allerede i 2002 inngikk Østfold Fylkeskommune en skriftlig samarbeidsavtale med Vekstbedriftene i Østfold som har en VTA-avdeling. Disse bedriftene er heretter kalt vta-bedrifter. Avtalen omhandlet kriteriene for samarbeid og en økonomisk avtale. Vta-bedriftene hadde da i flere år hatt elever utplassert i bedriftene. Lærere og elever var godt fornøyd med tilbudet de fikk. Disse elevene gikk i små tilrettelagte grupper,

og var tatt inn på allmennfaglig studieretning. De la stor vekt på ADL (activities of daily living) - ferdigheter, men lite yrkesrettet. Elevene gjennomførte videregående opplæring på 3, 4 og 5 år.

Gjennom dette samarbeidet ble det klart at elevene var tatt inn på feil studieretning, da opplæringen ga lite yrkesrettet opplæring. Prosessen med å søke inn på yrkesfaglig studieretning startet. Skoler, elever og foreldre fikk mer informasjon om hva vta-bedriftene kunne

www.okvta.no

OKvta

Opplæringskontoret for
VTA-bedrifter i Østfold

**En tilrettelagt opplæring
for lærekandidater**

VI KAN TILBY

Vi kan tilby alle våre lærerkandidater varierte og tilrettelagte opplæringsarenaer i våre 10 medlemsbedrifter. Alle har individuelle læreplaner som grunnlag for opplæringen.

MEDLEMSBEDRIFTENE:

- Askim ASVO AS
- ASVO Rakkestad AS
- FASVO AS, Fredrikstad
- Industriprodukter AS, Halden
- Hobøl ASVO AS
- Hvaler Arbeidssenter AS
- Personalpartner AS, Moss
- Viuno AS, Fredrikstad
- Sarpsborg ASVO AS
- Innovi AS, Indre Østfold

tilby. Flere og flere vta-bedrifter i Østfold ble godkjente lærebedrifter. De ble godkjent på bakgrunn av å ha egnet produksjon og kvalifisert fagligleder i det aktuelle lærefaget.

Det var hele tiden en enighet om at elevene måtte ha en restarbeidsevne som kunne brukes i vta-bedriften. For å kunne avdekke dette potensialet ville vta-bedriftene ha mulighet for å yrkeskartlegge elevene mens de gikk på skolen. Fylkeskommunen ønsket å bruke bedriftene, da de så hvor godt de ble fulgt opp og hvor gode arbeidsoppgavene var for denne elevgruppen.

Etterhvert ble lærekandidatordningen innført. Man ønsket å følge 2+2 modellen (2 år i skole og 2 år i bedrift) for yrkesfaglig studieretning i videregående også for denne elevgruppen. De første opplæringskontraktene ble tegnet i institusjonskokkfag og logistikkfag. Omfanget lå på 10–20 løpende opplæringskontrakter i flere år.

I april 2010 stilte fylkespolitikerne i Østfold spørsmål om hvordan man kunne involvere vta-bedriftene mer i fagopplæringen. Det var for mange elever med behov for spesialundervisning som ikke fikk tegnet opplæringskontrakt, og dermed ble værende i skolen. Vi hadde på det tidspunktet ca. 25 løpende opplæringskontrakter. Fylkeskommunen gikk i dialog med vta-bedriftene og foreslo å opprette et opplæringskontor som kunne koordinere og følge opp lærekandidatene i opplæringen.

Fra standen vår på Yrkes- og utdanningsmessa i Kongstenhallen, november 2012

Opplæringskontoret for vta-bedrifter ble etablert 1.10.2010, med 40 opplæringskontrakter, 1 ansatt og 10 godkjente lærebedrifter.

Lærekandidatordningen generelt

Den videregående opplæringen bygger på grunnskoleopplæringen og fører frem til yrkeskompetanse, studiekompetanse eller grunnkompetanse.

Det finnes 3 studieforberevende utdanningsprogram og 9 yrkesfag i videregående opplæring. Se www.vilbli.no.

Lærekandidater har grunnkompetanse som mål for sin videregående opplæring. Med grunnkompetanse menes en mindre

omfattende kompetanse enn yrkes- og studiekompetanse. Elever med grunnkompetanse som mål har individuelle opplæringsplaner i fag.

En ungdom er lærekandidat hvis han tar sikte på en mindre omfattende prøve enn fag- og svenneprøve. Prøven kalles da kompetanseprøve. Man inngår en opplæringskontrakt med en lærebedrift eller et opplæringskontor og følger dermed de samme reglene som gjelder for lærlinger.

2+2 modellen i videregående opplæring blir fulgt av de fleste. Det vil si at ungdommen går 2 år i skole og 2 år bedrift. Man kan gå alle fire årene i bedrift eller gå



Fra oppstartsamlingen i oktober 2012. 50 nye lærekandidater og deres faglig ledere ønskes velkommen.

ut i læretid etter Vg1 (1.år i videregående skole).

Organiseringen av OKvta

OKvta er etablert som en frivillig forening, styrt av medlemmene gjennom et valgt styre. Disse er 10 vekst-bedrifter i Østfold som alle er godkjente VTA-bedrifter som driver etter retningslinjer og regelverk fra NAV.

Hvordan jobber vi i Okvta

Vi har pr. i dag 3 heltidsansatte og er samlokalisert med 8 andre opplæringskontor i Trøskeneveien 36 i Sarpsborg.

Kontoret har i dag 110 løpende opplæringskontrakter fordelt på alle de 10 medlemsbedriftene. Vi opplever en stor pågang av henvendelser fra skoler og elever som ønsker å ta læretiden sin hos oss.

Derfor er formidlingsarbeidet og informasjonsarbeidet vårt viktig å gjennomføre på en god måte. Vi må avklare om søkerne er i vår målgruppe for å sikre dem et godt tilbud. Målgruppen er de elever som på sikt vil ha et behov for varig tilrettelagt arbeid og NAV-ytelser som livsgrunnlag. De må også ha en restarbeidsevne slik at de kan delta i bedriftens verdiskapning.

Etter at bedriften har bestemt seg gjennom en yrkeskartlegging for hvilken elev som får tilbud, formidler vi eleven til oss via Fylkeskommunens systemer. Vi skriver ut opplæringskontrakt og avtaler et oppstartmøte med bedriften. Rådgiver fra fagopplæringsseksjon i fylkeskommunen blir også med på oppstartmøte. Her går vi gjennom opplæringsboka og gir informasjon om hvordan vi planlegger

læretiden. Lærekandidaten, faglig leder, opplæringskonsulent fra Okvta og rådgiveren fra Fylkeskommunen deltar i møte, og lærekandidaten deltar aktivt i utformingen av planer videre.

Formidling

Formidlingsarbeidet starter tidlig mens elevene ennå går i Vg1. OKvta deltar på samarbeidsmøter med skolene hvor eleven, foreldre og PPT deltar. Vi informerer om mulighetene som ligger i lærekandidatordningen, og hvilke kriterier som må ligge til grunn for å inngå opplæringskontrakt med oss. Formålet er å planlegge læretiden for eleven. Elevene trenger denne karriereveiledningen slik at de unngår å måtte gjøre et omvalg. Okvta kan bistå skolene og elevene med et verktøy som heter Jobpics.

Jobpics er et billedbasert interesseverktøy basert på RIASEC som er det største teoretiske systemet for arbeid med interesser. Jobpics består av 183 bilder fra forskjellige yrker hvor interessekode (teoretisk, praktisk etc.) samt krav til utdanningsnivå er angitt. På baksiden av det enkelte bilde finnes ytterligere 2 bilder fra yrket og en liste over 10 beslektede yrker.

Når elevene går i Vg2 (andre året i videregående skole) kan skolen søke yrkeskartlegging i en av våre medlemsbedrifter. Utvelgelsen av medlemsbedrift avhenger av bostedskommune og hvilket lærefag eleven ønsker.

Yrkeskartleggingen gjennomføres med 2-3 dager i uken gjennom 6-12 uker. Formålet er å kartlegge restarbeidsevnen og hvilket lærefag som skal velges.

Gjennom denne perioden blir bedriften godt kjent med eleven og avgjør om det kan tilbys en opplæringskontrakt. Bedriftene bruker ulike metoder i kartlegging, og elevene kan ofte rullere på flere arbeidsstasjoner hvis de ønsker seg det. Men det er mest vanlig å være i én bestemt arbeidsstasjon. Vi ønsker at denne avklaringen er gjort før eleven slutter i Vg2 i juni. Dette skaper forutsigbarhet for både elev, foreldre og bedriften.

Opplæringskontrakten

Det tegnes en opplæringskontrakt mellom lærekandidaten, OKvta og Østfold Fylkeskommune. Den beskriver forholdene rundt læretiden, ansvarsfordeling, navn på faglig leder, hvilket lærefag som gjelder, og lengden på læretiden og undertegnes av de tre partene. Opplæringskontrakten godkjennes av fylkeskommunen. Lærebedriften inngår også arbeidsavtale med lærekandidaten.

Arbeidsplassen/ læreplassen

Ca. 80 % av lærekandidatene har arbeidsplass i en av vta-bedriftens arbeidsstasjoner. De resterende 20 % har arbeidsplass i en ordinær bedrift med oppfølging fra vta-bedriften. Det er ulikt hvordan vta-bedriften følger opp med hensyn til hyppighet av veiledningsbesøk og økonomisk godtgjøring til den eksterne bedriften. Dette blir vurdert i hvert enkelt tilfelle og skriftliggjort i en samarbeidsavtale. Det er viktig å presisere at det er vta-bedriften som har arbeidsgiveransvaret for lærekandidater i eksterne bedrifter, og dermed gir de bonuslønn. Bonuslønn er den lønn vekstbedriften gir sine ansatte/



Alle som har læretid i anleggsgartnerfag får tilbud om motorsagkurs. Fra venstre: Joakim Reinertsen, Hans Ole Arnesen (Kursleder), Johan Nylund, Jon Sigurd Brenne, Sondre Sørensen og Caroline Johansen.

deltagere. De faste ansatte i VTA har uføretrygd som livsgrunnlag. Bonuslønnen er tariff – fastsatt gjennom ASVL (Arbeidssamvirkenes landsforening).

OKvta har nå begrenset godkjenning i 23 ulike lærefag fordelt i de 10 medlemsbedriftene. Det er dermed mange muligheter for å få fullført sin videregående opplæring gjennom vårt opplæringskontor.

Individuell lærekandidatplan

Alle lærekandidater hos oss er med på å utarbeide sin individuelle lærekandidatplan. Vi tar utgangspunkt i Kunnskapsløftets ordinære læreplan for lærefaget og velger ut læreplanmål tilpasset den enkelte. Denne sendes inn til Fylkeskommunen innen de 3 første månedene av læretiden.

Denne planen kan endres underveis i læretiden, men «låses» når det er 6 måneder igjen av læretiden. Planen ligger også som grunnlag for vurderingen underveis og for kompetanseprøven som gjennomføres i slutten av læretiden.

Intern plan for opplæringen

Intern plan for opplæringen beskriver hvilke arbeidsoppgaver lærekandidaten

skal gjøre for å nå målene i den individuelle lærekandidatplanen. Denne planen periodiserer vi i 4 for de lærekandidatene som har en læretid på 2 år.

Halvårsvurdering

Alle lærekandidater har krav på en skriftlig vurdering hvert halvår. Vurderingskriteriene er blant annet faglig utvikling, sosial samhandling, oppmøte og engasje-



Kate Lande Skaar gjennomgår opplæringsboka på Oppstartsamlingen i høst.



Svein Kronborg, avd.leder på Fasvo sammen med 3 av sine lærekandidater.

ment. Vi tar utgangspunkt i intern plan og individuell lærekandidatplan som grunnlag for vurderingen.

Faglig leder i bedriften er ansvarlig for vurderingen, og OKvta skal sikre at vurderingen blir holdt. Vi inviterer ofte ansvarsgruppen når vi skal gå igjennom resultatet av vurderingen sammen med lærekandidaten.

Opplæringsboken

Alle lærekandidater får hver sin opplæringsbok. Her kan de samle all informasjon og skjemaer som de får i løpet

av læretiden. Vi oppfordrer alle til å føre en logg. En logg kan inneholde korte beskrivelser av hva lærekandidaten har utført i løpet av perioden, hvordan de synes det har gått og hva de kunne gjøre annerledes. Dette er et viktig hjelpemiddel i læreprosessen for den enkelte. I tillegg er det en god øving foran kompetanseprøven. Loggskrivningen foregår i arbeidstiden.

2 samlinger i året

OKvta holder 2 halvdags-samlinger i året for sine lærekandidater. Den ene har fokus på rettigheter og plikter i læreløpet. Den



De første 10 lærekandidatene som fikk et flott kompetansebrev utdelt av Inger-Christin Torp, leder OKH-komiteen i Østfold Fylkeskommune.

andre har fokus på kompetanseprøven. Vi inviterer fagpersoner fra Fylkeskommunen og prøvenemnder for å holde innlegg om temaene.

Vi synes det er viktig at lærekandidatene øver seg på å være til stede i store forsamlinger, og vi får gode tilbakemeldinger på det.

Kompetanseprøven

Når det gjenstår 6 måneder av læretiden mottar vi et oppmeldingsskjema fra Fylkeskommunen. Skjemaet hjelper vi bedriften og lærekandidaten med å fylle ut. Det er viktig at vi legger ved den individuelle lærekandidatplanen, hvor alle tidligere avtalte læreplanmål er definert,

og den interne plan for opplæringen. Denne beskriver hvilke arbeidsoppgaver kandidaten har hatt i bedriften. Videre legges det ved et forslag til kompetanseprøve fra faglig leder i bedriften. På denne måten sikrer vi at prøvenemnda får de opplysningene de trenger for å utarbeide en prøve som er godt tilpasset lærekandidaten.

Utdeling av kompetansebrev

OKvta arrangerer hvert år en høytidelig utdeling av kompetansebrev. Vi har i samarbeid med Østfold Fylkeskommune designet et flott kompetansebrev i samme format som et fag- eller svennebrev. Seremonien gjennomføres på kveldstid hvor foreldre og faglige ledere er invitert.

Hva skjer etter læretiden?

Opplæringskontorets, lærebedriftens og Fylkeskommunens ansvar for lærekandidaten avsluttes når lærekontrakten utløper. Arbeidsforholdet opphører på samme dato.

Men det er klart at alle er opptatt av at ungdommene ikke blir liggende hjemme på sofaen. For å forhindre det har vi tett dialog med ansvarsgruppen til den enkelte. Gjennom læretiden blir alle vurdert i forhold til arbeidsplassen. Det blir tatt hensyn til denne vurderingens resultater når vi veileder ungdommen videre.

Ca. 85 % av lærekandidatene har behov for en fast vta-plass etter endt læretid, men ikke alle får innvilget det. Vi antar at ca. 50 % av de som søker en fast vta-plass, får innvilget dette umiddelbart. Ofte må de vente en stund før de kan starte opp i fast jobb. Det er uheldig for denne gruppen ungdom fordi de gode vanene som et arbeid innbefatter, blir fort glemt dersom ingen forventer noe av dem. Viktig kunnskap om de ulike arbeidsoppgavene kan fort gå i glemmeboka dersom man ikke holder kunnskapen ved like.

De øvrige 15 % av lærekandidatene går ut i et annet tiltak gjennom NAV, noen får vedtak på kommunale dagsentertilbud og noen søker Folkehøyskole. ●●●