



AGDER
fylkeskommune

Rapport om heving av kontrakt om opplæring i bedrift for ungdom

Undersøkelse våren 2025





Innholdsfortegnelse

1	Sammendrag.....	3
2	Bakgrunnen for undersøkelsen	4
3	Resultater fra undersøkelsen.....	10
4	Diskusjon	20
4.1	Kommentar/utdyping av årsak til heving.....	21
4.2	Hvordan skoledelen av opplæringen var.....	21
4.3	Hvordan overgangen fra skole til bedrift var	22
4.4	Hvordan oppstarten i bedrift var	23
4.5	Hvordan oppfølgingen i bedrift var	24
5	Videre arbeid.....	25
6	Vedlegg 1 Forms-skjema til utfylling.....	27
7	Vedlegg 2 Søknad eller melding om heving av kontrakt.....	31



1 Sammen drag

Agder fylkeskommune har sett en økning i antall hevinger av kontrakter om opplæring for ungdom (lærekontrakter og opplæringskontrakter). De fleste hevingene skjer av personlige årsaker, feilvalg eller av andre/ukjente grunner. For å finne ut hva som ligger bak den oppgitte årsaken, ble det våren 2025 gjennomført en undersøkelse hos fylkeskommunens saksbehandlere der de ringte kandidatene som hevingen gjaldt. På denne måten fikk vi informasjon om hevingsårsaker og andre forhold ved opplæringen.

Resultatene viser store individuelle forskjeller mellom lærlingene, og at det er mange grunner som ligger bak en heving av kontrakt om opplæring. Svarene lærlingene gav peker mot en rekke mulige tiltak som kan settes inn for å forhindre hevinger, både i skoledelen av opplæringen, i overgangen fra skole til bedrift, i den første tiden av opplæringen, og i oppfølgingen gjennom læretiden.

Resultatene gir kunnskap som kan tas med i det videre arbeidet med å forhindre hevinger av lærekontrakter og øke gjennomføringen i yrkesfagene. Helhetlig og systematisk arbeid bør fortsette, og samarbeidet mellom de forskjellige i laget rundt eleven og lærlingen bør videreutvikles. Tiltaksapparatet bør også evalueres og videreutvikles.



2 Bakgrunnen for undersøkelsen

Vi har de siste årene opplevd en økning i antall kontrakter om opplæring i bedrift for ungdom heves. Det har vært en økning i antall kontrakter. Likevel har også andelen hevinger økt når vi måler dette mot antall nye godkjente kontrakter. Opplæringsloven § 7-3 setter rammene for i hvilke tilfeller en kontrakt kan heves og hvordan det skal skje:

Ein kontrakt om opplæring kan seiast opp dersom partane er samde om det. Lærebedrifta skal orientere fylkeskommunen skriftleg før kontrakten blir oppsagd.

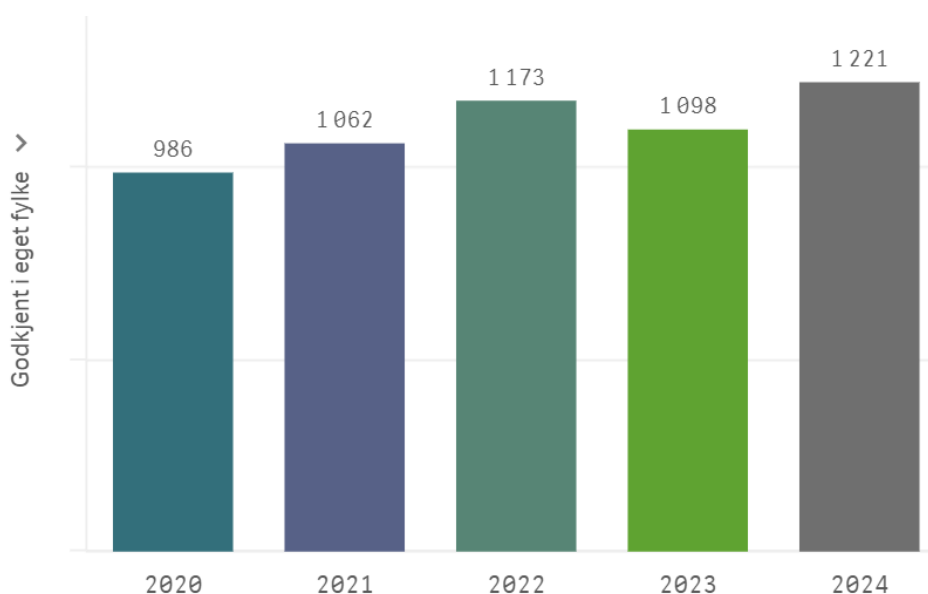
Fylkeskommunen skal gjere vedtak om å heve kontrakten om opplæring dersom den som har læretid, seier skriftleg frå at han eller ho ikkje ønskjer å halde fram ut kontraktida. Fylkeskommunen kan også gjere vedtak om å heve kontrakten om opplæring dersom ein av partane gjer seg skyldig i vesentlege brot på pliktene sine i arbeidsforholdet eller ein av partane ikkje er i stand til å oppfylle kontrakten.

Før det blir gjort vedtak om å heve ein kontrakt om læretid etter krav frå lærebedrifta, skal den som har læretid i bedrift, få høve til å forklare seg munnleg for fylkeskommunen.

Dersom ein kontrakt om opplæring blir oppsagd eller heva, skal lærebedrifta skrive ut ein attest om opplæringa som er gjennomført.

<https://lovdata.no/lov/2023-06-09-30/§7-3>

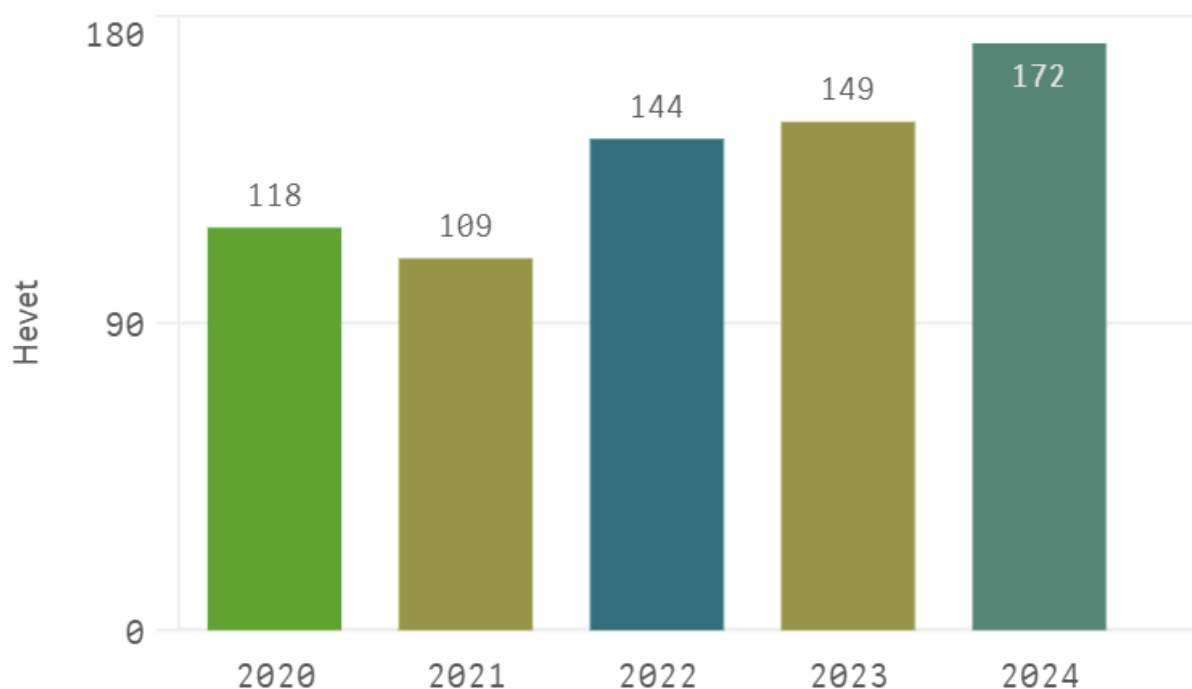
I perioden 2020-2024 ble det inngått totalt 5540 kontrakter for ungdom i Agder. Dette gjelder både lærlinger og lære kandidater. I gjennomsnitt ble det inngått 1108 nye kontrakter for ungdom per år i denne perioden. I disse tallene har vi ikke tatt med kontrakter om fagbrev på jobb. Disse er heller ikke med i de videre fremstillingene. I denne rapporten konsentrerer vi oss om de som har inngått lærekontrakt eller opplæringskontrakt. Figur 1 viser fordelingen av antall godkjente kontrakter per år.



Figur 1: Antall kontrakter for ungdom i perioden 2019-2024. Kilde: qlik sense/vigo 13.10.25



I samme periode var det totalt 692 kontrakter for ungdom som ble hevet. Det vil si 12,5% av alle inngåtte lære- og opplæringskontrakter for ungdom. I disse tallene har vi ikke tatt med de som endrer kontrakt eller som går over i ny kontrakt, for eksempel med ny bedrift. Figur 2 viser antall hevede kontrakter per år.



Figur 2 Antall hevede kontrakter for ungdom i perioden 2019-2024. Kilde: vigo 13.10.25

Prosentandel for heving av kontrakt for ungdom er beregnet ut fra antall godkjente kontrakter per år i perioden 2020-2024, finnes i tabell 1.

Tabell 1 Andel hevede kontrakter av antall godkjente kontrakter. Kilde: vigo 13.10.25

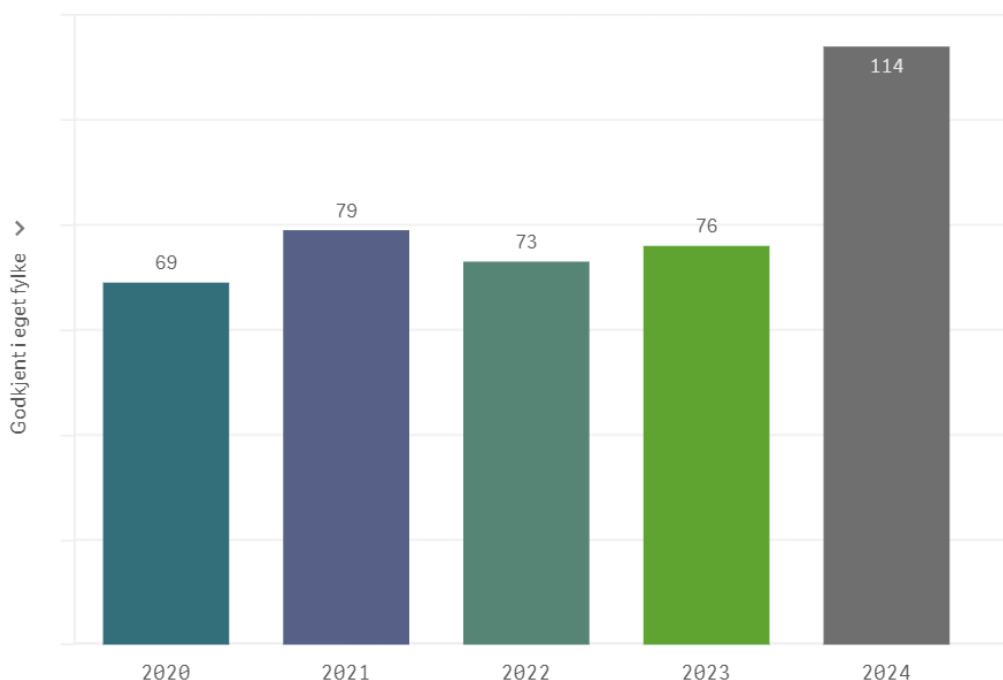
	2020	2021	2022	2023	2024
Antall godkjente kontrakter ungdom	986	1062	1173	1098	1221
Antall hevinger ungdom	118	109	144	149	172
Prosentandel hevinger ungdom	12,0%	10,3%	12,3%	13,6%	14,1%

Lærekandidater er de som inngår kontrakt om opplæring med bedrift med kompetansebrev som mål. Det vil si at de ikke tar fag- eller svennebrev, men velger enkelte av kompetansemålene i læreplanen som skal føre frem til sin planlagte sluttkompetanse.

I perioden 2020-2024 ble det inngått totalt 411 kontrakter for lærekandidater i Agder. I gjennomsnitt ble det inngått 82 nye kontrakter for lærekandidater per år i denne

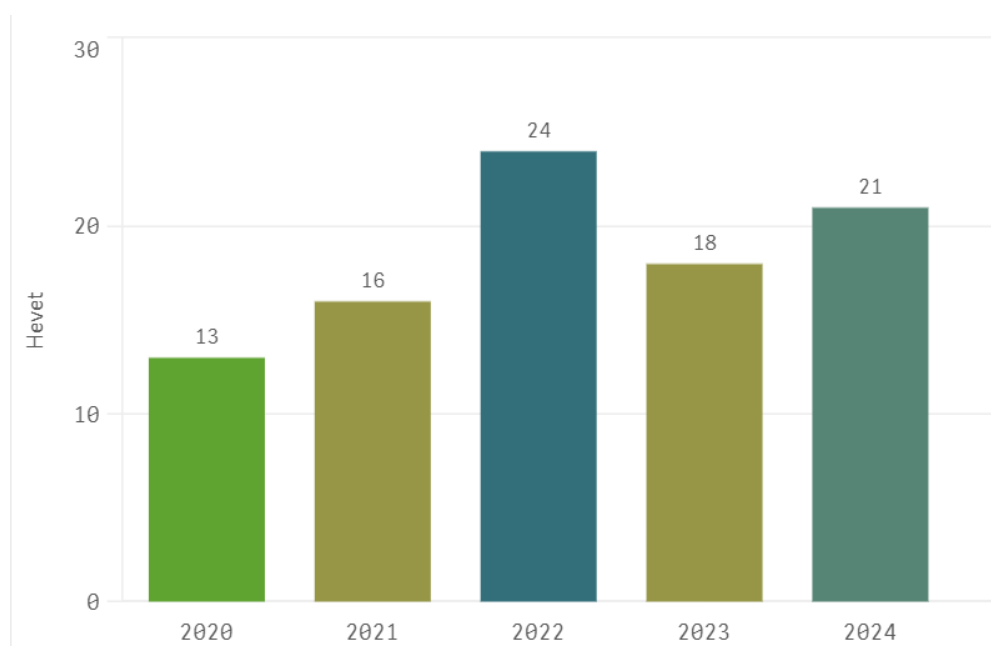


perioden. Figur 3 viser faktisk antall inngåtte kontrakter for lærekandidater per år.



Figur 3 Antall inngåtte kontrakter for lærekandidater i perioden 2020-2024. Kilde: vigo 13.10.25

I samme periode var det totalt 92 kontrakter for lærekandidater som ble hevet. Det vil si 22,4 % av alle inngåtte kontrakter for lærekandidater. Figur 4 viser faktisk antall hevede kontrakter per år.



Figur 4 Antall hevede kontrakter for lærekandidater i perioden 2020-2024. Kilde: vigo 13.10.25

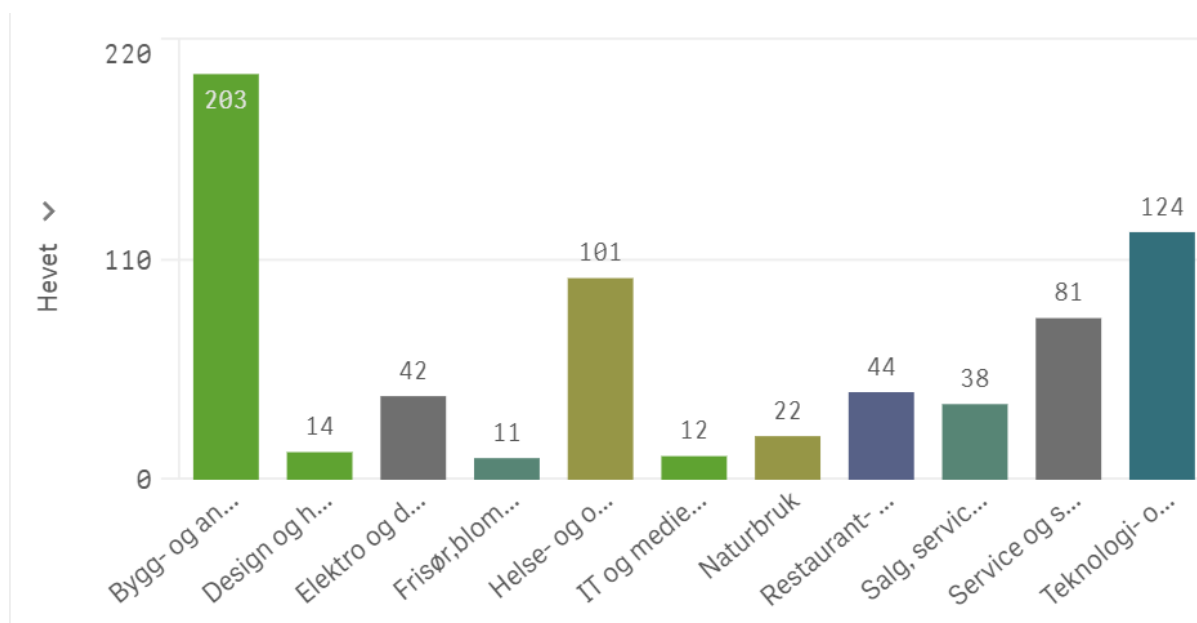


Prosentandel for heving av opplæringskontrakt for lærekandidater beregnet fra antall godkjente kontrakter per år i perioden 2020-2024 finnes i tabell 2.

Tabell 2 Andel hevede kontrakter av antall godkjente kontrakter. Kilde: vigo 13.10.25

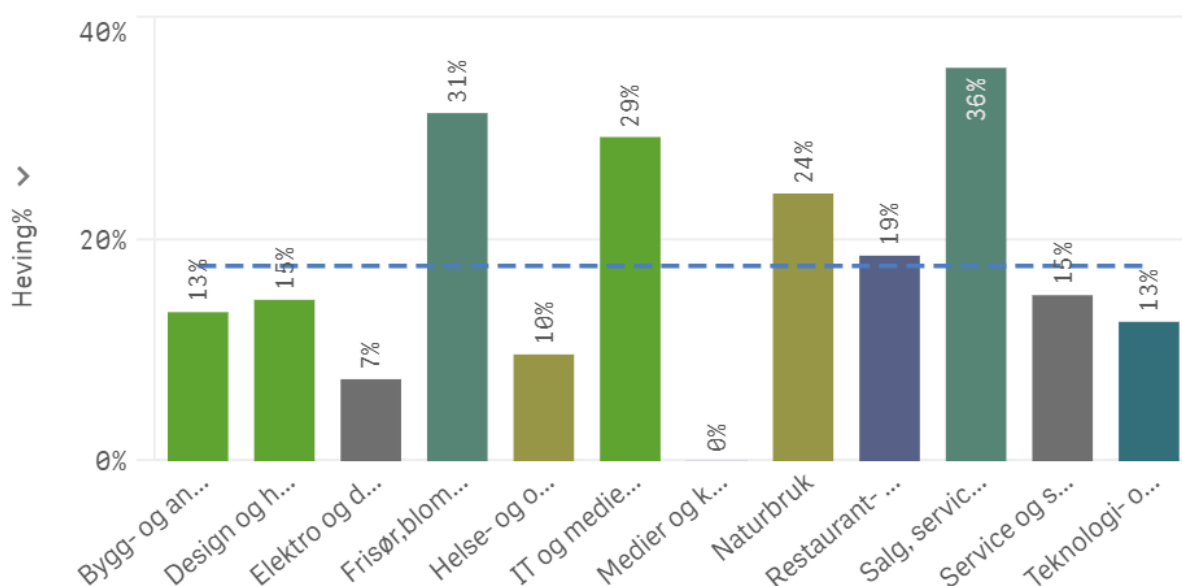
	2020	2021	2022	2023	2024
Antall godkjente opplæringskontrakter	69	79	73	76	114
Antall hevinger lærekandidater	13	16	24	18	21
Prosentandel hevinger lærekandidater	18,8%	20,3%	32,9%	23,7%	18,4%

I perioden 2020-2024 er det i de største utdanningsprogrammene vi ser flest antall hevinger. I perioden 2020-2024 var det 223 hevinger innenfor bygg- og anleggsgagene, 137 hevinger innenfor teknologi- og industrifag, og 111 innenfor helse- og oppvekstfag.



Figur 5 Hevinger for ungdom fordelt på utdanningsprogram 2020-2024. Kilde: vigo 13.10.25.

Men dersom vi ser på hevinger fordelt på utdanningsprogram i prosentandel av antall inngåtte kontrakter, så er det andre utdanningsprogram som utmerker seg: Salg, service og reiseliv med 36 %, frisør, blomster, interiør eksponering og design med 31 %, IT og medieproduksjon med 29 % og naturbruk med 24 %.



Figur 6 Hevinger for ungdom i % av antall godkjente kontrakter for ungdom 2020-2024. Kilde: vigo 13.10.25.

Når en kontrakt om opplæring skal heves, så meldes det inn fra bedrift/opplæringskontor til fylkeskommunen på digitalt skjema (vedlegg 2). Her krysser de av om kontrakten heves ved enighet eller ikke, og hva som er årsaken til heving. Saksbehandlende rådgiver avslutter kontrakt i vigo med en årsakskode. I perioden 2020-2024 ble de fleste kontraktene hevet av personlige årsaker, feilvalg, flytting eller annen årsak/ikke oppgitt. Flytting er en årsak som forklarer seg selv, mens de tre andre årsakskodene gir oss liten innsikt i hva som egentlig ligger bak en heving av kontrakt. Tabell 6 viser fordelingen av heving på de forskjellige årsakene.

Tabell 6 Lærefag med størst prosentandel hevinger 2020-2024. Kilde: vigo 13.10.25.

Kode	Årsak	Hevet	Hevet%
PS	Personlige årsaker	291	42,1 %
FV	Feilvalg	176	25,5 %
AF	Annen f.årsak/ikke oppgitt	86	12,4 %
BR	Brudd på arbeidslivets regler	67	9,7 %
FL	Flyttet	48	6,9 %
AR	Fått arbeid	16	2,3 %
OK	Økonomiske årsaker	7	1,0 %
Totalt		691	100,0 %

For å kunne se på hvilke tiltak som kan forhindre en heving av kontrakt om opplæring, ønsket vi å bruke våren 2025 til å se nærmere på de søknadene/meldingene om heving vi fikk inn. Kanskje dette kunne gi oss noen svar eller peke ut enkelte faktorer vi kan gjøre noe med:



- Hvorfor er det så mange kontrakter som heves på grunn av feilvalg?
 - o Er det noe i skoledelen av opplæringen som kan motvirke dette?
- Hva med overgangen fra skole til opplæring i bedrift?
 - o Hvordan oppleves det?
 - o Er det noe her som fører til heving?
- Er det noe som kunne vært gjort annerledes i bedrift?
- Hvordan oppleves oppfølgingen fra faglig leder og opplæringskontor?
- Hva ligger egentlig bak årsakskoden personlig årsaker?
- Hva ligger bak annen årsak/ikke oppgitt?

Våre rådgivere har i sine rutiner å kontakte lærlingen/lærekandidaten på telefon når vi får inn en melding/søknad om heving. Vi bestemte oss for å bruke dette i arbeidet for å få mer kunnskap om hva som ligger bak, og satte derfor opp et spørreskjema som våre rådgivere skulle fylle ut ved saksbehandling av en heving. Perioden skulle være fra 01.01.25 frem til 27.06.25. Denne datoen ble valgt på grunn av ferieavviklingen.



3 Resultater fra undersøkelsen

Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 01.01.25-27.06.25 som en anonym spørreundersøkelse i Microsoft Forms. Rådgiverne i avdelingen skulle svare på skjemaet når de saksbehandlet en melding eller søknad om heving av kontrakt om opplæring. Spørreundersøkelsen ble utformet internt. Undersøkelsen finner en i denne rapporten som vedlegg 1.

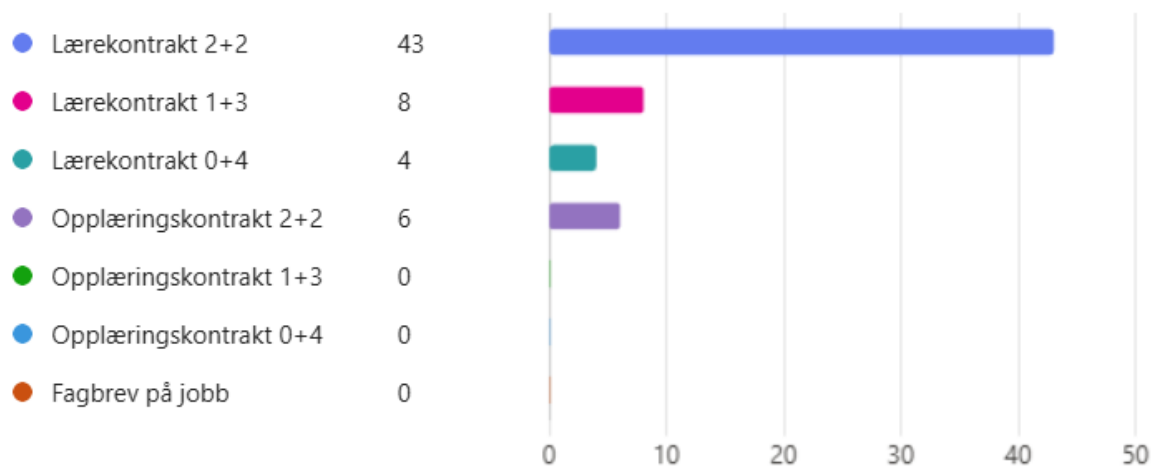
Det kom inn 61 svar på undersøkelsen. Ikke alle spørsmål i undersøkelsen ble besvart hver gang. Derfor finnes avvik i forhold til antall svar på undersøkelsen og antall i resultater på hvert enkelt spørsmål.

Resultater «Navn på lærefag»

Lærefag	Antall
Totalsum	61
Tømmerfaget	10
Barne- og ungdomsarbeiderfaget	8
Rørleggerfaget	4
Salgsfaget	4
Frisørfaget	3
Betongfaget	2
Billakkererfaget	2
Dyrefaget	2
Elektrikerfaget	2
Konditorfaget	2
Murer- og flisleggerfaget	2
Produksjonsteknikkfaget	2
Ikke besvart	1
Ambulansefaget	1
Anleggsrørleggerfaget	1
Bakerfaget	1
Bilfaget, lette kjøretøy	1
Byggdrifterfaget	1
Ernæringskokkfaget	1
Ferskvarehandlerfaget	1
Fiske- og fangstfaget	1
Gartnerfaget	1
Helsearbeiderfaget	1
Hestefaget	1
Hjulustrutningsfaget	1
Kokkfaget	1
Platearbeiderfaget	1
Service- og administrasjonsfaget	1
Telekommunikasjonsfaget	1
Yrkessjåførfaget	1

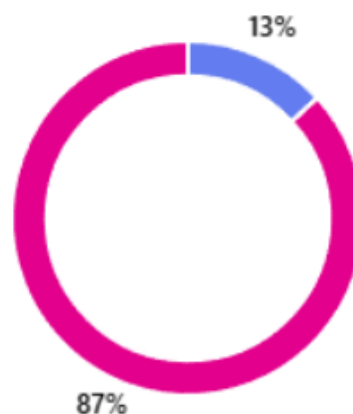


Resultater «Kontrakttyper»



Resultater «Var kontrakten gjennom et opplæringskontor?»

● Nei	8
● Ja	53



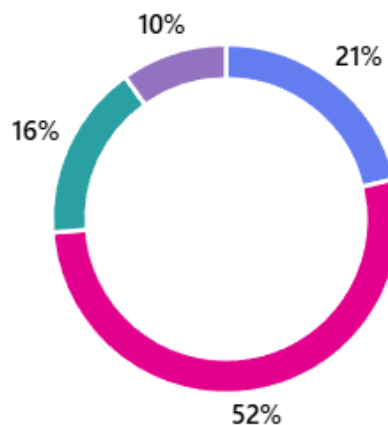


Resultater «Hvis ja, hvilket opplæringskontor?»

Opplæringskontor/bedrift	Antall
Totalsum	61
Kommune/selvstendig lærebedrift	8
Opplæringskontoret for byggfagene i Agder	7
EBA Agder/Byggopp	4
Fagopplæring SYD	4
Blå Kors opplæringscenter Øvrebø AS	3
Elfo sør	3
Lister opplæringskontor	3
Mat- og reiselivsbransjens opplæringskontor	3
OKOS Agder	3
Opplæringskontor for FBIE i Agder	3
Rørentreprenørenes opplæringskontor Agder	3
Bilbransjens opplæringskontor	2
Murermesternes Opplæringskontor	2
OK Kompetanse	2
OK-Kompetanse	2
Agder lærlingesenter	1
Fiskerifaglig opplæringskontor for Rogaland og skagerakkysten SA	1
OKAB	1
Ok-vekst	1
Opplæringskontoret for bilfagene i Agder	1
Opplæringskontoret for heste- og hovslagerfaget	1
Opplæringskontoret for salgs- og matbransjen	1
Opplæringskontoret transport og logistikk Agder	1
OTEK	1

Resultater «Antall måneder i lære»

1-6 mnd	13
7-12 mnd	32
13-18 mnd	10
Mer enn 18 mnd	6

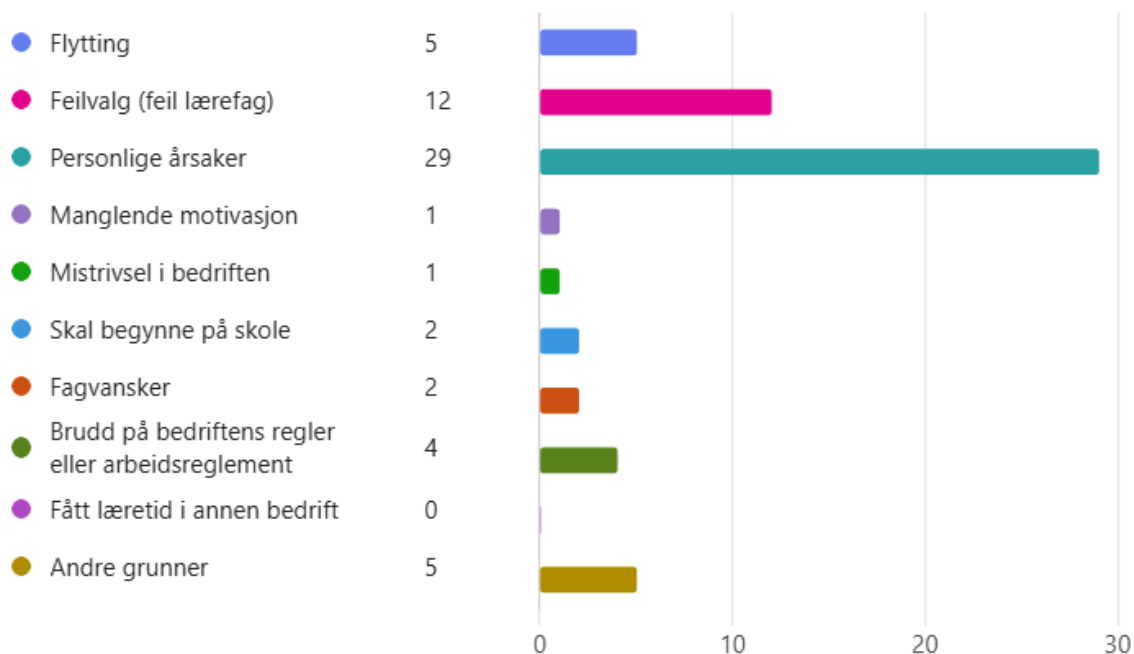




Resultater «Har det vært åpne avbrudd på mer enn 6 måneder underveis i læretiden?»



Resultater «Hevingsårsak ifølge søknad/melding»





Resultater «Kommentar/utdyping av årsaken til heving»

Det kom inn 57 svar. Svarene er sammenstilt ved hjelp av M365 Copilot (KI).

Helsemessige årsaker

- Fysiske helseplager (migræne, ryggproblemer og sykdomshistorikk)
- Psykiske helseproblemer, angst, depresjon, kaos i livet
- Langvarige sykemeldinger og redusert arbeidstid
- Behandling via NAV, fastlege, Abup, helsevesen
- Ikke i stand til å stå i arbeidssituasjon
- Kombinasjon av psykisk og fysisk helse
- Rusproblematikk

Flytting og livsendringer

- Sosiale problemer og omsorgsansvar
- Flytting til annet fylke eller utlandet
- Ønske om å være nær familie
- Overgang til ny bolig

Feilvalg og manglende motivasjon

- Mistrivsel i faget eller bedriften
- Ønske om å bytte lærefag eller ta mer utdanning
- Tap av interesse for faget
- Kandidaten selv sier opp kontrakten

Arbeidsrelaterte utfordringer

- Dårlig opplæring, for stort ansvar, underbemanning
- Trakassering og konflikter på arbeidsplassen
- Manglende faglig progresjon eller evner
- Vanskeligheter med arbeidsoppgaver til tross for tilrettelegging
- Konflikter med kollegaer eller ledere

Alvorlige hendelser

- Varetektsfengsling
- Misbruk av firmakort og juks med timelister
- Uregelmessig oppmøte, ikke kontaktbar
- Rusproblemer og mistet jobb

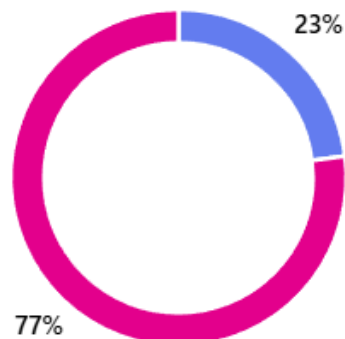
Overganger og alternativer

- Fått ny jobb (butikk, Bane NOR, sivilforsvaret)
- Ønske om ny lærekontrakt i annet fag
- OK og NAV har forsøkt tilrettelegging og oppfølging



Resultater «Er det innvilget tilskudd til lærling/lærekandidat med særskilte behov?»

● Ja	14
● Nei	47
● Annet	0



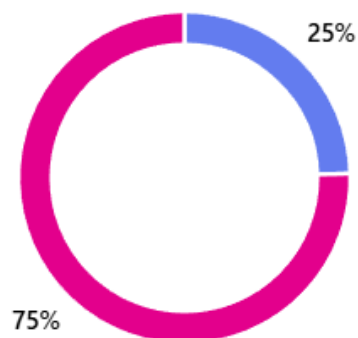
Resultater «Ble du som rådgiver kontaktet i forkant av hevingssøknad?»

● Ja	28
● Nei	33



Resultater «Har du som rådgiver vært i møter med kandidat/bedrift/opplæringskontor i forkant?»

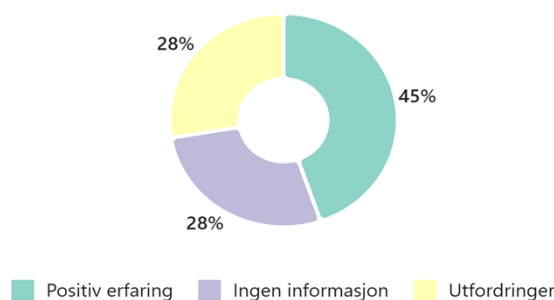
● Ja	15
● Nei	46





Resultater «Sier kandidaten noe i forhold til hvordan skoledelen av opplæringen var?»

Det kom inn 56 svar. Vi har tatt bort svar som bare sa Nei. Svarene er sammenstilt ved hjelp av M365 Copilot (KI).



Opplevelse av skolen

- **Overveiende positivt:** Mange beskriver skolen som bra, grei eller med god opplæring og fint klassemiljø.
- **Noen utfordringer:**
 - Manglende samsvar mellom teori og praksis (f.eks. lærte teknikker som ikke ble brukt i bedriften).
 - Lite veiledning til valg av riktig fag.
 - Tilrettelegging på grunn av sykdom nevnt i enkelte tilfeller.
- **Negativ erfaring:** Enkelte opplevde skolen som dårlig faglig eller hadde en vond personlig historikk.

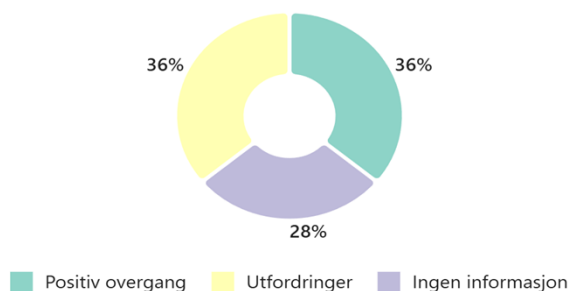
Andre forhold

- Konflikt med bedrift påvirket motivasjonen, selv om skolen var bra.
- Kandidater som har gått flere studieprogram tidligere, men generelt hatt det bra på skolen.



Resultater «Sier kandidaten noe i forhold til hvordan overgangen fra skole til bedrift var?»

Det kom inn 55 svar. Vi har tatt bort svar som bare sa Nei. Svarene er sammenstilt ved hjelp av M365 Copilot (KI).



Positive opplevelser

- Flere beskriver overgangen som **grei, god eller fin**.
- Noen trivdes godt i bedriften og var fornøyd med starten.

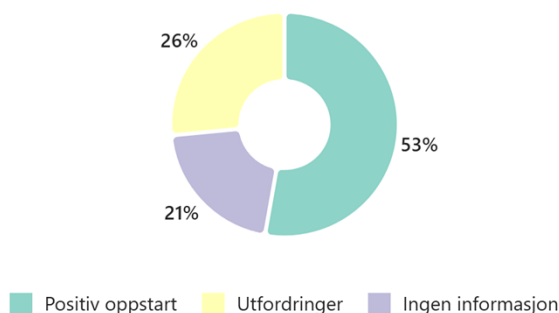
Utfordringer med overgangen

- **Stor overgang fra skole til arbeidsliv:**
 - Vanskelig å takle «voksenlivet» og fulltidsjobb (ble sliten av 100% jobb).
 - Opplevde arbeidslivet som tøffere enn forventet.
- **Manglende hensyn fra bedriften:**
 - Følte seg behandlet som en ordinær ansatt, ikke som lærling.
- **Lite praksis fra skolen:**
 - Hadde ikke fått nok innblikk i faget gjennom YFF.
- **Flytting og personlig situasjon:**
 - Flyttet til ny kommune og måtte klare seg mer alene.



Resultater «Sier kandidaten noe i forhold til hvordan oppstarten i bedrift var?»

Det kom inn 54 svar. Vi har tatt bort svar som bare sa Nei. Svarene er sammenstilt ved hjelp av M365 Copilot (KI).



Positive opplevelser

- Mange beskriver oppstarten som **bra, fin, grei eller positiv**.
- Lærlinger følte seg godt ivaretatt og tatt imot av veileder og kollegaer.
- Kjennskap til bedriften gjennom YFF eller tidligere utplassering gjorde overgangen enklere.
- God støtte fra opplæringskontor nevnt i enkelte tilfeller.

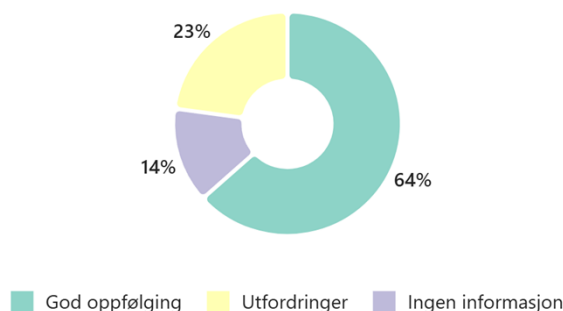
Utfordringer

- **Manglende opplæring og høye forventninger:**
 - Noen opplevde at bedriften forventet for mye for tidlig.
 - Ikke fått grunnleggende opplæring før krav ble stilt.
- **Endringer i nøkkelpersoner:**
 - Når en god instruktør eller faglig leder ble borte (pappapermisjon), ble oppstarten vanskeligere.
- **Personlige forhold:**
 - Flytting og endringer i privatlivet påvirket trivsel og motivasjon.
- **Tidlig selvstendig arbeid:**
 - Noen ble satt raskt inn i selvstendig arbeid uten tilstrekkelig opplæring.
- **Tidligere utfordringer:**
 - Kandidater som hadde byttet bedrift eller hatt en tung start.



Resultater «Sier kandidaten noe i forhold til oppfølgingen i bedrift var?»

Det kom inn 57 svar. Vi har tatt bort svar som bare sa Nei. Svarene er sammenstilt ved hjelp av M365 Copilot (KI).



God oppfølging (majoriteten)

- Mange beskriver oppfølgingen som **god, bra, kjempebra eller tett**.
- Bedrift og opplæringskontor har ofte samarbeidet godt, med jevnlige møter og rask respons.
- Flere kandidater opplevde at de ble godt ivaretatt, selv under vanskelige perioder (sykemelding, personlige utfordringer).
- Noen bedrifter har tilrettelagt med meningsfulle oppgaver og tett veiledning.

Utfordringer

- **Manglende trivsel med faget:** Flere sluttet til tross for god oppfølging.
- **For mye ansvar for tidlig:** Enkelte fikk oppgaver de ikke følte seg kvalifisert for.
- **Språkutfordringer:** Kommunikasjon med veileder var vanskelig i ett tilfelle.
- **Konflikter og negativitet:** Noen opplevde dårlig oppfølging i første bedrift, men bedre i den andre.
- **Lite oppfølging fra leder:** En kandidat ønsket mer støtte fra leder, ikke bare veileder.



4 Diskusjon

Det har i mange år vært jobbet med å øke andelen som får læreplass og dette har gitt gode resultater. Agder har aldri hatt så mange i lære som høsten 2025. Det er utviklet et stort virkemiddelapparat som skal støtte skolenes og bedriftenes innsats i et mer helhetlig samarbeid om yrkesfaglige utdanningsløp.

Forsterket YFF er et av tiltakene som styrker samarbeidet mellom skole og bedrift og gir flere elever enn tidligere muligheter til å bygge relasjon med bedrifter og gjennom dette øke sannsynligheten for å få læreplass.

Inn mot bedriftene har vi ulike typer stimuleringsmidler som både skal støtte formidlingen til læreplass og gi muligheter for støtte underveis, når det oppstår vanskelige situasjoner i bedrift. Bedriftene kan også søke støtte til å følge opp lærlinger og lære kandidater med særskilte behov.

Overgangen etter Vg2 på yrkesfag er den mest kritiske overgangen i vår videregående opplæring og det har vært jobbet mye med hvordan skolene forbereder og følger opp elevene i denne overgangen. Men når en større andel blir formidlet ser vi likevel en økning både i antall hevinger og andel hevinger målt mot antall nye godkjente kontrakter pr. år. For å få en bedre gjennomføring og fullføring er det svært viktig for oss å finne ut hva som ligger bak disse tallene og å få vurdert hva som kan gjøres annerledes de ulike delene av opplæringen.

I undersøkelsen har vi både kvantitative (tall og prosentandeler) og kvalitative (kommentarer og svar på spørsmål fra kandidater) data. Når det gjelder den kvantitative delen, så er det ikke aktuelt å sammenligne dem med antall nye kontrakter i samme periode. De aller fleste lærekontrakter tegnes på høsten, og det er derfor bedre å se på disse resultatene gjennom et år. Vi har gode verktøy for å hente ut data for alle år, slik en ser i kapittel 2 «Bakgrunn for undersøkelsen». De viktigste resultatene i denne undersøkelsen er derfor de kvalitative tilbakemeldingene, som kan si noe mer enn det tall og oppgitt årsak til heving kan gjøre. Derfor konsentrerer diskusjonen seg først og fremst rundt den kvalitative informasjonen som er samlet inn.

I delkapittel 4.1-4.4 diskuteres resultatene på de kvalitative dataene ut fra hvilket spørsmål i undersøkelsen som ble besvart.



4.1 Kommentar/utdyping av årsak til heving

Resultatene som kom inn i undersøkelsen på spørsmålet «Kommentarer/utdyping av årsak» viser at det er mange forskjellige grunner til å avbryte en kontrakt. De viser også at det er individuelle forskjeller som gjør at vi ikke kan peke på enkelte tiltak som vil fungere for alle. Det er behov for forskjellige tiltak alt etter hva slags situasjon den enkelte er i. Tiltak som kan være aktuelle for å forhindre heving av kontrakt om opplæring er derfor inndelt i hvilket utfordringsbilde den enkelte befinner seg i.

Forebygging av helsemessige utfordringer

- Tidlig kartlegging av helse og trivsel før kontrakt inngås.
- Samarbeid med NAV, PPT og helseinstanser ved behov.
- Tilrettelegging for redusert arbeidstid eller alternative oppgaver ved sykdom.

Bedre karriereveiledning og fagvalg

- Obligatoriske veiledningssamtaler i skolen for å sikre riktig fagvalg.
- Realistisk informasjon om arbeidsoppgaver og krav i bedriften.
- Mulighet for fagbytte tidlig i læretiden

Styrket oppfølging og kommunikasjon

- Jevnlige møter mellom bedrift, opplæringskontor og lærling.
- Bruk digitale verktøy for statusoppdateringer og varsling ved fravær.
- Tydelige rutiner for å fange opp mistrivsel og motivasjonsproblemer.

Tiltak mot personlige og sosiale utfordringer

- Tilrettelegging ved flytting eller omsorgsansvar.
- Tilbud om rådgivning og støtte fra oppfølgingstjenesten.
- Fleksible løsninger for arbeidstid i krevende livsfaser.

Forebygging av arbeidsrelaterte problemer

- Opplæring for veiledere om realistiske forventninger og konflikthåndtering.
- Sikre at lærlinger ikke får for stort ansvar for tidlig.
- Rutiner for å håndtere underbemanning og stress i bedriften.

Håndtering av alvorlige hendelser

- Klare retningslinjer for rus, økonomisk misbruk og kriminalitet.
- Tidlig varsling og samarbeid med relevante instanser.

4.2 Hvordan skoledelen av opplæringen var

Resultatene som kom inn på spørsmålet «Sier kandidaten noe i forhold til hvordan skoledelen av opplæringen var?» kan gi grunnlag for å se på hvilke tiltak vi kan gjøre



i skolen for å forhindre heving av lærekontrakt seinere i utdanningsløpet.

Nesten halvparten av kandidatene rapporterte gode erfaringer med skolen, inkludert trivsel, godt klassemiljø og bra opplæring. Men for de som opplevde utfordringer i skoletiden er det noen som går igjen:

- Manglende samsvar mellom teori og praksis: Flere opplevde at det de lærte på skolen ikke stemte med arbeidsoppgavene i bedriften.
- Lite veiledning til fagvalg: Noen følte de ikke fikk nok hjelp til å velge riktig fag.
- Tilrettelegging og sykdom: Enkelte hadde behov for tilpasninger under skolegangen.
- Negative opplevelser: Dårlig faglig kvalitet og vond personlig historikk nevnt i noen tilfeller.

Mulige forbedringstiltak som kan gjøres i skoledelen av opplæringen kan være

1. Bedre kobling mellom skole og praksis
 - Sørge for at opplæringen på skolen samsvarer med arbeidsoppgaver i bedriften.
 - Mer praktisk trening og realistiske oppgaver i YFF.
2. Tidlig og tydelig veiledning om fagvalg
 - Obligatoriske veiledningssamtaler for å sikre at elevene velger riktig fag.
 - Informasjon om arbeidslivets krav og forventninger.
3. Styrket tilrettelegging
 - Rutiner for å identifisere elever med behov for tilpasning tidlig.
 - Samarbeid med PPT og helseinstanser ved behov.
4. Oppfølging av trivsel og psykososiale forhold
 - Systematisk kartlegging av trivsel og læringsmiljø.
 - Tiltak for å forebygge negative opplevelser, og støtte elever med personlig utfordrende historikk.
5. Bedre informasjonsflyt
 - Utvikle verktøy for å sikre at skolen, opplæringskontor og bedrift har felles oversikt over elevens status og behov.

4.3 Hvordan overgangen fra skole til bedrift var

Resultatene som kom inn på spørsmålet «Sier kandidaten noe i forhold til hvordan overgangen fra skole til bedrift var?» kan gi grunnlag for å se på hvilke tiltak vi kan gjøre i overgangen for å forhindre heving av lærekontrakt seinere i utdanningsløpet.

Like mange opplevde en god overgang som de som hadde utfordringer. Dette viser at overgangen fra skole til arbeidsliv er en kritisk fase med stor variasjon i



opplevelser. Forbedringspunkter som kan gjøre overgangen bedre, er:

1. Forberedelse før oppstart
 - Mer praksis og realistisk informasjon om arbeidslivet i skolen.
 - Obligatorisk veiledning om forventninger og arbeidsrutiner.
2. Tidlig oppfølgingssamtale
 - Gjennomfør samtale etter 1–2 måneder for å avdekke utfordringer og behov for tilpasning.
3. Bedre koordinering mellom aktører
 - Systematisk kontakt mellom skole, opplæringskontor og bedrift ved overgang.
 - Bruk digitale verktøy for statusoppdateringer.
4. Tilrettelegging for personlig situasjon
 - Støtte ved flytting eller store endringer i privatlivet.
 - Fleksible løsninger for arbeidstid i starten.
5. Bedriftens rolle
 - Opplæring for veiledere om hvordan gi god støtte til lærlinger.
 - Unngå å behandle lærlinger som ordinære ansatte fra dag én.

4.4 Hvordan oppstarten i bedrift var

Resultatene som kom inn på spørsmålet «Sier kandidaten noe i forhold til hvordan oppstarten i bedrift var?» kan gi grunnlag for å se på hvilke tiltak vi kan gjøre i oppstarten i bedrift for å forhindre heving av lærekontrakt seinere i utdanningsløpet.

Halvparten av lærlingene opplevde en god oppstart med god mottakelse og trygghet i bedriften. Kjennskap til bedriften gjennom YFF eller tidligere praksis bidro til en smidig overgang. For de som ikke opplevde en god oppstart er det noen utfordringer som går igjen:

- Manglende opplæring og høye forventninger: Noen ble satt til selvstendig arbeid for tidlig eller fikk krav før grunnleggende opplæring.
- Endringer i nøkkelpersoner: Når veileder eller faglig leder ble borte, påvirket det oppstarten negativt.
- Personlige forhold: Flytting og endringer i privatlivet skapte ekstra belastning.
- Tidligere negative erfaringer: Kandidater som hadde byttet bedrift eller hatt en tung start rapporterte slitsom oppstart.

Mulige forbedringstiltak som kan gjøres ved oppstart i bedrift er:

1. Strukturert opplæringsplan fra dag én
 - Sikre at lærlingen får grunnleggende opplæring før selvstendig ansvar.
 - Klare forventninger og progresjonsplan.



2. Stabil veiledning og backup-løsning
 - Ha en plan for hvem som følger opp lærlingen hvis veileder blir borte (f.eks. ved sykdom eller permisjon).
3. Bedre koordinering mellom aktører
 - Mer systematisk kontakt mellom skole, opplæringskontor og bedrift ved oppstart.
 - Bruk digitale verktøy for statusoppdateringer.
4. Tidlig trivselssamtale
 - Gjennomfør samtale etter 1–2 måneder for å avdekke utfordringer og behov for tilpasning.
5. Forberedelse på arbeidslivets krav
 - Informasjon til lærlingen om hva som forventes i bedriften, og hvordan det skiller seg fra skole.
6. Tiltak for personlig situasjon
 - Tilrettelegging ved flytting eller store endringer i privatlivet.

4.5 Hvordan oppfølgingen i bedrift var

Resultatene som kom inn på spørsmålet «Sier kandidaten noe i forhold til hvordan oppfølgingen i bedrift var?» kan gi grunnlag for å se på hvilke tiltak vi kan gjøre i oppfølgingen i bedrift for å forhindre heving av lærekontrakt seinere i utdanningsløpet.

De fleste lærlinger opplever god oppfølging fra både bedrift og opplæringskontor. Dette tyder på at systemet fungerer godt i mange tilfeller, med tett dialog og tilrettelegging. For de som ikke opplevde god oppfølging underveis i læreløpet er dette utfordringer som går igjen:

- Manglende trivsel med faget til tross for god oppfølging.
- For høye forventninger tidlig (ansvar uten tilstrekkelig opplæring).
- Kommunikasjonsproblemer (språk, lite kontakt med leder).
- Konflikter og negativ kultur i enkelte bedrifter.
- Lite koordinering mellom aktører i noen tilfeller.

Mulige forbedringstiltak som kan gjøres med oppfølging i bedrift:

1. Bedre forventningsstyring i starten
 - Klare rammer for hva lærlingen skal kunne og hvilke oppgaver som er realistiske.
 - Unngå å gi selvstendig ansvar før grunnleggende opplæring er gjennomført.
2. Styrket kommunikasjon mellom aktører
 - Mer systematisk kontakt mellom skole, opplæringskontor og bedrift ved oppstart og ved utfordringer.



- Bruk digitale verktøy for å sikre jevnlig statusoppdatering.
- 3. Tidlig identifisering av mistrivsel og feilvalg
 - Innføre samtaler etter 1–2 måneder for å avdekke om lærlingen trives med faget.
 - Tilby karriereveiledning og mulighet for fagbytte tidlig.
- 4. Opplæring for veiledere og ledere
 - Kurs i hvordan gi god oppfølging og tilrettelegging.
 - Fokus på psykisk helse og hvordan håndtere lærlinger med ekstra behov.
- 5. Tiltak mot kommunikasjonsbarrierer
 - Språkstøtte der det er nødvendig.
 - Sikre at veileder og lærling har felles språk for faglig dialog.

5 Videre arbeid

Resultatene viser at det tar tid å få ønsket effekt ut av de strukturelle og operative tiltakene som er iverksatt. Skolene har fått et oppdragsbrev med tydeligere føringer på sitt ansvar fra oppstart på Vg1 og frem til fullført sluttkompetanse på yrkesfag. Skolene har også fått tilgang på ressurser og tiltak som det tar tid å integrere både i struktur og kultur for hvordan oppdraget skal løses. Her må skoleeier sammen med skolene vurdere hva slags støtte skolene trenger faglig og strukturelt i den videre utviklingen av innsatsen for at flere skal fullføre.

Vi har særlig 3 satsinger under utrulling som er utfordrende å integrere i driften hver for seg, og ikke minst til å virke sammen.

- Satsing på unge i Agder,
- Helhetlig system for karriereveiledning
- Helhetlige yrkesfaglige utdanningsløp

Det er behov for å fortsette arbeidet med en systematisk og helhetlig tilnærming for å få satsingene integrert i alle ledd og til å samvirke godt for å få ut full effekt. I komplekse organisasjoner som skoler i samarbeid med bedrifter vil store endringer ta lengre tid.

Risikoen for at sårbare kandidater hever kontrakten er større enn hos andre. Det bør vurderes om man skal utvikle en felles modell for risikovurdering før kontrakt inngås slik at en blir klar over risikofaktorer og kan legge en plan for hvordan man skal minimere disse. Arbeidet på tvers av NAV, PPT, helsevesen, politi, barnevern, rusomsorg, skoler og opplæringskontor må videreutvikles, slik at de rette kobles inn ved behov. Fylkeskommunen kan arbeide videre med å bruke data fra tidligere hevinger til å identifisere mønstre og forbedre forebyggende arbeid.



Flere av hevingene skyldtes helsemessige utfordringer. Det bør vurderes om man skal rutiner for tidlig varsling ved sykdom eller fravær, slik at man på tidligst mulig tidspunkt kan tilrettelegge og koble på helsevesen.

Samarbeidet mellom skole og opplæringskontor/bedrift bør styrkes. Skolen kjenner elevene sine, og deres kunnskap om hvilke utfordringer den enkelte har må videreformidles slik at overgangen og den første delen av læretiden blir god. Det er også viktig å styrke samarbeidet mellom skole og næringsliv slik at elevene får et realistisk bilde av yrket før fagvalg.

Skolene må fortsette arbeidet med helhetlige yrkesfaglige utdanningsløp, evaluere sine planer årlig, og videreutvikle samarbeidet mellom lærere, kontaktlærere, rådgivere og ungdomsveiledere. Skolen er svært viktig for elevens karrierelæring, og i veiledningen i fag slik at hver enkelt går i en retning som de har forutsetninger for å mestre. Arbeidsforberedende kurs kan vurderes, der elevene får innsikt i hva som forventes av dem som arbeidstakere og hvordan arbeidslivet fungerer.

Fylkeskommunen arrangere kurs for faglige ledere og instruktører der relasjonsbygging, ungdomspsykologi og kommunikasjon er viktige temaer. Disse kursene bør fortsette, og det må arbeides for at enda flere faglige ledere og instruktører deltar på disse kursene. Det bør vurderes om det også skal tilbys kurs i konflikthåndtering, tilrettelegging og pedagogisk veiledning. Det er bedriftene som har opplæringsansvaret for lærlingene, og fylkeskommunen må fortsette å støtte bedriftene i forhold til opplæringsplaner, ha gode maler for underveisvurdering og halvårsvurderinger.

For å komme inn med tiltak i en tidlig fase, er det viktig at bedrifter og opplæringskontor kontakter fylkeskommunen med en gang det begynner å bli utfordringer i et læreforhold. Det er allerede etablerte tiltak som kan forhindre hevinger dersom man kommer inn tidlig nok. Den enkelte bedrift har også muligheter for å tilpasse arbeidstid når lærlinger kommer i vanskelige livssituasjoner. Det er også viktig at bedriftene er klar over at lærlinger er helt i startfasen av arbeidslivet og ikke kommer fullt utlærte fra skolen. Det bør være en gradvis ansvarsoverføring til lærlingene. Det bør vurderes å utarbeide en veileder i hvordan ta imot lærlinger på en god måte, og hvordan oppfølgingen i første del av læretiden bør være.

Fylkeskommunen kan etablere indikatorer for suksess i forhold til hevinger, og gjennomføre årlige evalueringer av tiltakene med involvering fra skoler, elever, lærlinger og bedrifter. Hvert år bør det hentes ut nye tall og gjennomføres nye undersøkelser slik at datagrunnlaget blir utvidet og kunnskapen om hva som ligger bak hevinger øker.



6 Vedlegg 1 Forms-skjema til utfylling

Undersøkelse rundt hevinger våren 2025, ungdom

Vi ser en trend med økende tall på heving av lærekontrakt for ungdommer. Vi kan lese noe ut fra vigo rundt det med årsaker, men skulle gjerne fått mer informasjon i forhold til den enkelte sak. Derfor ber vi om at alle rådgiverne ved fagopplæring fyller ut dette skjemaet hver gang en kontrakt heves våren 2025 (frem til 30.juni). På den måten håper vi å kunne få mer kunnskap om det som ligger bak, og som i neste omgang kan føre til mer målrettede tiltak.

* Obligatorisk

1. Navn på lærefag *

2. Kontrakttype * Lærekontrakt 2+2

☐

Lærekontrakt 1+3

☐

Lærekontrakt 0+4

☐

Opplæringskontrakt 2+2

☐

Opplæringskontrakt 1+3

☐

Opplæringskontrakt 0+4

☐

Fagbrev på jobb

☐

3. Var kontrakten gjennom et opplæringskontor? *

☐

Nei

☐

Ja

4. Hvis ja, hvilket opplæringskontor?



5. Antall måneder i lære: *

- ☐ 1-6 mnd
- ☐ 7-12 mnd
- ☐ 13-18 mnd
- ☐ Mer enn 18 mnd

6. Har det vært åpne avbrudd på mer enn 6 måneder underveis i læretiden? *

- ☐ Ja
- ☐ Nei

7. Hevingsårsak i følge søknad/melding: *

- ☐ Flytting
- ☐ Feilvalg (feil lærefag)
- ☐ Personlige årsaker
- ☐ Manglende motivasjon
- ☐ Mistrivsel i bedriften
- ☐ Skal begynne på skole
- ☐ Fagvansker
- ☐ Brudd på bedriftens regler eller arbeidsreglement
- ☐ Fått læretid i annen bedrift
- ☐ Andre grunner

8. Kommentar/utdyping av årsaken til heving:



9. Er det innvilget tilskudd til lærling/lærekandidat med særskilte behov? *

- ☐ Ja
- ☐ Nei
- ☐ Annet

10. Ble du som rådgiver kontaktet i forkant av hevingssøknad? *

- ☐ Ja
- ☐ Nei

11. Har du som rådgiver vært i møter med kandidat/bedrift/opplæringskontor i forkant? *

- ☐ Ja
- ☐ Nei

12. Sier kandidaten noe i forhold til hvordan **skoledelen** av opplæringen var?

13. Sier kandidaten noe i forhold til hvordan **overgangen** fra skole til bedrift var?

14. Sier kandidaten noe i forhold til hvordan **oppstarten** i bedrift var?



15. Sier kandidaten noe i forhold til hvordan **oppfølgingen** i bedrift var?

Dette innholdet er verken opprettet eller godkjent av Microsoft. Dataene du sender, sendes til skjemaieieren.

 Microsoft Forms



7 Vedlegg 2 Søknad eller melding om heving av kontrakt

Avdeling for fag- og yrkesopplæring Lovgrunnlag: Opplæringslova §4-6

Opplæringskontor / lærebedrift		Organisasjonsnummer
Kandidat (Navn og adresse)		Fødselsnummer
Læretid start	Læretid slutt	Ønsket avslutningsdato
Fag		
☐ Vi er enige om heving/avslutning		☐ Vi er ikke enige om heving/avslutning
		Ønskes av: ☐ Kandidat ☐ Opplæringskontor / lærebedrift
Årsak til heving/avslutning (kun ett kryss)		
☐ Flytting		☐ Brudd på bedriftens regler eller arbeidsreglement
☐ Feilvalg (feil lærefag)		☐ Fått læreplass i annen bedrift
☐ Personlige årsaker		☐ Andre grunner (kommentar må fylles ut):
☐ Manglende motivasjon		
☐ Mistrivsel i bedriften		
☐ Skal begynne på skole		
☐ Fagvansker		

Hvilke tiltak har lærebedriften gjort for å unngå heving. Legg ved relevant dokumentasjon



Underskrift (Ved uenighet om avslutning, skriver kun den som ønsker heving/avslutning under.)		
Sted/dato	Opplæringskontor / lærebedrift	Kandidat

Skjemaet skal ikke sendes via e-post. Send sikkert og elektronisk.

Eller send i posten:

Agder fylkeskommune Seksjon for fag- og yrkesopplæring, Postboks 788 Stoa 4809 Arendal



AGDER
fylkeskommune

Agder fylkeskommune		
Postboks 788, Stoa	<i>Besøksadresse Kristiansand:</i>	
NO-4809 Arendal	Tordenskjolds gate 25	
Org.nr.: 921 707 134	<i>Besøksadresse Arendal:</i>	
Bank: 3207.28.74993	Ragnvald Blakstads vei 1	www.agderfk.no