

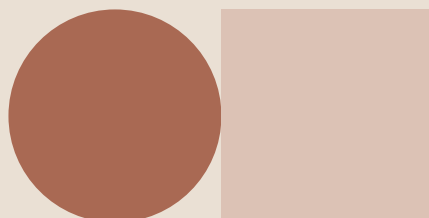


Vestfold
FYLKESKOMMUNE

vestfoldfylke.no

Heving av lærekontrakt i videregående opplæring





Forord

Hvorfor velger noen lærlinger å avslutte læretiden før den er fullført? Denne rapporten undersøker årsakene til at lærekontrakter heves i videregående opplæring, hvordan prosessen oppleves av både lærlinger og ansatte i lærebedrifter, og hvilke tiltak som kan bidra til at flere fullfører. Gjennom kvalitative intervjuer og gjennomgang av relevant forskning, avdekkes et sammensatt bilde av utfordringer og muligheter i fag- og yrkesopplæringen. Rapporten gir også en oversikt over eksisterende kunnskap på feltet.

Rapporten er utarbeidet på oppdrag fra Liv Marit Hansen, direktør for Opplæring og tannhelse, som en del av prosjektet «Yrkesfagløpet». Funnene og anbefalingene vil være nyttige for alle som arbeider med fag- og yrkesopplæring – enten det er i skole, bedrift, forvaltning eller støtteapparat.

En særlig takk rettes til lærlingene og de ansatte i lærebedrifter som har delt sine erfaringer og refleksjoner. Deres åpenhet og innsikt har vært avgjørende for å forstå de utfordringene som kan oppstå i læretiden, og for å identifisere hva som skal til for at flere skal lykkes.

Sammendrag

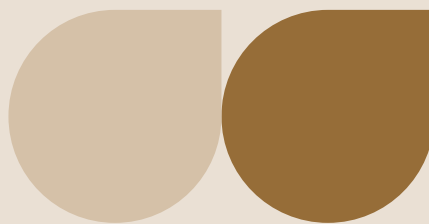
Rapporten undersøker hvorfor lærekontrakter i videregående opplæring heves, hvordan hevingsprosessen oppleves av lærlinger og ansatte i lærebedrifter, og hvilke mulige tiltak som kan bidra til å redusere antallet hevinger.

Studien bygger på kvalitative intervjuer og viser at heving sjelden skyldes én enkelt årsak. I stedet fremstår det som et resultat av et komplekst samspill mellom personlige, sosiale, faglige og strukturelle forhold. En gjennomgående utfordring er overgangen fra skole til arbeidsliv, som beskrives som brå og krevende. Mange lærlinger føler seg dårlig forberedt på arbeidslivets krav og ansvar, og opplever et gap mellom forventninger og virkelighet. Psykiske og sosiale utfordringer, lav motivasjon, feil yrkesvalg og manglende støtte trekkes ofte frem som utløsende faktorer. Lærlinger forteller om erfaringer med å bli behandlet som billig arbeidskraft, å stå alene i krevende situasjoner, og å ikke vite hvem de kan henvende seg til for hjelp. Andre nevner lav lærlinglønn, faglige utfordringer, fravær, flytting og manglende tilhørighet i arbeidsmiljøet som medvirkende årsaker. Lærebedrifter etterlyser mer støtte fra offentlige instanser og bedre samarbeid med skolene for å forebygge slike situasjoner.

Hevingsprosessen oppleves ulikt av lærlinger og ansatte. Mens ansatte ofte beskriver prosessen som nødvendig og preget av dialog, opplever mange lærlinger den som uoversiktlig, lite transparent og preget av manglende informasjon og medvirkning. Flere lærlinger forteller at de selv tok initiativ til å avslutte læretiden, men sto uten oppfølging og måtte finne ny lære plass på egen hånd. Enkelte opplevde også økonomiske utfordringer som følge av heving, og noen valgte å gå over i ufaglært arbeid med høyere lønn.

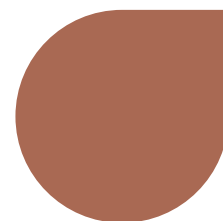
Rapporten peker på en rekke tiltak som kan bidra til å redusere antall hevinger. Blant de viktigste er styrket og tidligere karriereveiledning, særlig i ungdomsskolen, for å gi elevene bedre innsikt i yrkesvalg og arbeidslivets realiteter. Det anbefales også tydeligere forventningsavklaringer ved oppstart av læretiden, bedre informasjon om rettigheter og støtteapparat, samt tettere og mer systematisk oppfølging fra instruktører, samarbeidsorgan for lærebedrifter og fylkeskommunen. Lærlingene etterlyser en uavhengig instans de kan kontakte ved behov, og foreslår at instruktører får bedre opplæring og tydeligere ansvar. Kvalitetssikring av lærebedrifter, inkluderende arbeidsmiljøer og tilrettelegging for lærlinger med særskilte behov trekkes også frem som viktige tiltak.

Rapporten konkluderer med at det er behov for en helhetlig og koordinert innsats for å støtte lærlinger gjennom læretiden. Fag- og yrkesopplæringen må forstås som et system der lærling, skole, bedrift og støtteapparat samhandler. Ved å utvikle felles forståelse for roller og ansvar, styrke relasjoner og sikre kontinuitet i oppfølgingen, kan man redusere frafall og bidra til at flere lærlinger fullfører og lykkes. Rapporten understreker viktigheten av å gi lærlingene en tydelig stemme i utviklingen av fremtidens opplæringssystem – og å sikre at tiltakene som iverksettes, faktisk møter deres behov.



Innhold

Innledning	8
Bakgrunn og aktualitet	8
Formål, problemstilling og forskningsspørsmål	10
Disposisjon av rapporten	10
Gjennomgang av forskningslitteratur	12
Metode for litteraturgjennomgang	12
Forskning om årsaker til heving av lærekontrakt	15
Utdanningsvalg og risiko for heving	15
Overgang fra skole til læretid	16
Trivsel og støtte	18
Arbeidsmiljø og psykisk helse	18
Faglige vansker og utfordringer	20
Unge i motgang- behov for støtte, veiledning og oppfølging	21
Økonomiske forhold	22
Lærling eller arbeidstaker – en krevende dobbeltrolle	23
Tiden etter heving av lærekontrakt og betydningen av god oppfølging	24
Oppsummering av litteraturgjennomgangen	24
Undersøkelsesopplegg	26
Metoder og datakilder	26
Analyser	29
Resultater	30
Læringer som har hevet lærekontrakten	30
Årsaker til heving av lærekontrakt	30
Hevingsprosessen	33
Tiltak for å redusere heving av lærekontrakter	35
Ansatte i lærebedrifter	36
Årsaker til heving av lærekontrakt	36
Hevingsprosessen	40
Tiltak for å redusere antall hevinger	43
Oppsummering av sentrale funn	44



Drøfting av sentrale funn	46
Karriereveiledning, feilvalg og utfordrende overganger	46
Psykiske og personlige utfordringer	46
Økonomiske utfordringer	47
Trivsel og tilhørighet i lærebedriften	47
Motivasjon og utholdenhet i opplæringsløpet	47
Støtte og oppfølging når utfordringer oppstår	50
Ulik problemforståelse hos lærlinger og ansatte i lærebedrifter	50
Konklusjon, anbefalinger og veien videre	52
Referanser	56
Vedlegg 1: Artikler i litteraturgjennomgangen	58
Vedlegg 2: Intervjuguide	60

Innledning

Læretiden er en viktig overgang mellom skole og arbeidsliv, men mange unge opplever utfordringer som gjør det vanskelig å fullføre. Kapittelet introduserer bakgrunnen for rapporten, problemstillingen og hvorfor heving av lærekontrakter er et aktuelt forskningsområde.

Bakgrunn og aktualitet

Frafall i videregående opplæring har vært et sentralt tema i norsk utdanningsforskning. Likevel har forskere, både internasjonalt og i Norge, i hovedsak fokusert på elever som slutter mens de fortsatt går på skole, og i mindre grad på frafall som skjer i læretiden (Powers & Watt, 2021; Schmid, 2017). Dette er bemerkelsesverdig, ettersom læretiden utgjør en sårbar overgang mellom skole og arbeidsliv – en fase preget av nye krav og forventninger som ofte faller utenfor skolens tradisjonelle rammer (Jørstad & Nordlie, 2022).

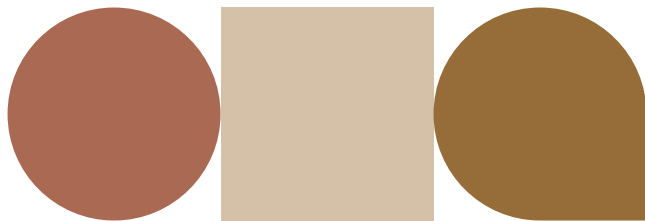
Internasjonalt finnes det mer omfattende forskning på frafall i læretiden, særlig i land der fagopplæring hovedsakelig gjennomføres i lærebedrifter. I Norge følger fag- og yrkesopplæringen i hovedsak en 2+2-modell, der to år i skole¹ etterfølges av to år i bedrift. Læretiden er dermed en integrert del av videregående opplæring, men foregår i en annen kontekst som har andre strukturer, roller

og forventninger. Tidligere studier har ofte en kvantitativ tilnærming der søkelyset rettes mot faktorer som sosial bakgrunn, geografi og skoleprestasjoner. Det finnes få studier som løfter fram lærlingenes egne erfaringer og perspektiver (Breilid & Dyrnes, 2017) og få studier som inkluderer både lærlinger og ansatte fra lærebedrifter (Michaelis & Findeisen, 2024). Å få innsikt i beskrivelser til både lærlinger og ansatte i lærebedrifter, slik denne undersøkelsen setter søkelyset mot, kan være avgjørende for å forstå og forebygge heving av lærekontrakt.

Heving av lærekontrakt er både en juridisk og praktisk utfordring, med mulig store konsekvenser for den enkelte og for samfunnet (Krötz & Deutscher, 2022). Selv om heving i noen tilfeller kan være nødvendig, på grunn av behov for endringer i opplæringsløpet, kan det også føre til at unge står uten utdanning og arbeid (Holtmann & Solga, 2023).

¹ De to første årene i videregående opplæring i Norge kalles videregående trinn 1 og 2 (Vg1 og Vg2).





Formål, problemstilling og forskningsspørsmål

Denne undersøkelsen er utarbeidet på bakgrunn av oppdrag fra Liv Marit Hansen, direktør for Opplæring og tannhelse, og inngår som et deloppdrag i prosjektet «Yrkesfagløpet». Det overordnede formålet for undersøkelsen er å styrke kunnskapen om hevinger av lærekontrakter. Dette gjøres gjennom å identifisere, dokumentere, analysere og fortolke årsaker til hevinger av lærekontrakter og prosessen fra en lærling og/eller lærebedrift vurderer å heve lærekontrakten til kontrakten heves. Undersøkelsen skal også øke forståelsen for årsaker som ligger til grunn for heving av lærekontrakter slik at fylkeskommunen og samarbeidspartnere kan iverksette tilpassede tiltak for å unngå heving av lærekontrakt, samt gi både lærlinger og lærebedrifter bedre støtte under prosessen der heving av lærekontrakt vurderes.

På bakgrunn av dette er problemstillingen «Mange lærlinger i alderen 16-24 år hever lærekontrakt² og havner i et utenforskap. Hva er årsaken(e) til dette?», utarbeidet. Som grunnlag for analysene og drøftinger av problemstillingen er det formulert følgende forskningsspørsmål:

1. Hvilken /hvilke årsaker fører til at lærlinger hever lærekontrakter?
2. Hvordan beskriver lærlinger og ansatte i lærebedrifter hevingsprosessen?
3. Hvilke tiltak/innsatsområder kan bidra til å redusere antall hevinger av lærekontrakter?

Operasjonalisering av begrepene lærekontrakt, læretid, lærebedrift og heving av lærekontrakt

I undersøkelsen forstås **lærekontrakt** som en skriftlig avtale inngått mellom tre parter: en person som skal gjennomføre yrkesfaglig opplæring i bedrift (lærlingen), lærebedriften og fylkeskommunen. Kontrakten regulerer partenes rettigheter og plikter i opplæringsperioden, inkludert start- og sluttdato for læretiden.

Læretid er den perioden opplæringen i bedrift pågår, og dens lengde fastsettes i henhold til læreplanen for det aktuelle lærefaget og hvilken opplæringsmodell lærlingen følger. **Lærebedrift** er en virksomhet som har godkjenning til å gi opplæring på vegne av fylkeskommunen. Lærekontrakten kan heves eller sies opp dersom partene er enige om dette (jf. Opplæringsloven kap. 7). Konseptet **heving av lærekontrakt**, som innebærer at lærlingen og lærebedriften avslutter læreforholdet, og kontrakten opphører, tar utgangspunkt i at heving er en konsekvens av at partene er enige om hevingen, eller ved at en av partene misligholder sine plikter eller ikke lenger er i stand til å opprettholde læreforholdet (jf. opplæringsloven § 7-3).

Datagrunnlaget for rapporten omfatter intervjuer med lærlinger som har hevet lærekontrakten og ansatte i lærebedrifter som har hatt en lærling som har hevet lærekontrakten.

Disposisjon av rapporten

I kapittel 2 omtales tidligere forskning. Som det framgår over brukes flere metodiske tilnærminger, og disse, redegjør vi for i kapittel 3. I kapittel 4 blir sentrale funn presentert og analysert. Hvordan vi kan forstå resultatene og hvilken betydning de kan ha for fylkeskommunens arbeid for å redusere antall lærekontrakter som blir hevet, drøfter vi i kapittel 5. Oppsummerende konklusjoner og kunnskapsbidrag presenteres i kapittel 6.

² Opplæringslova 2024 erstatter begrepet lærekontrakt med begrepet kontrakt om opplæring. Videre i rapporten benyttes lærekontrakt da dette fremdeles i stor grad benyttes i videregående opplæring..



Gjennomgang av forskningslitteratur

Heving av lærekontrakter skyldes ofte en kombinasjon av personlige, faglige og strukturelle forhold. Kapittelet presenterer forskning som viser hvordan feilvalg, psykisk helse, dårlig arbeidsmiljø og manglende støtte kan føre til at lærlinger avslutter læretiden før den er fullført.

Basert på en kombinasjon av systematiske litteratursøk, samt snøballmetoden, har vi identifisert og analysert litteratur. Hensikten med forskningsoversikten er ikke å gi en uttømmende fremstilling av hele forskningsfeltet, men å identifisere, presentere og analysere sentrale trekk ved feltet (Jesson, Matheson & Lacey, 2011). Videre gis det først en beskrivelse av arbeidsprosessen for å finne aktuell forskningslitteratur og deretter presenteres forskning om årsaker til heving av lærekontrakt.

Metode for litteraturgjennomgang

Litteraturgjennomgangen tar for seg norsk og internasjonal forskning på heving i læretiden, med særlig vekt på lærlingenes egne erfaringer. Målet er å identifisere faktorer som påvirker heving av lærekontrakter, og å belyse hvordan opplæringens kvalitet kan styrkes for å sikre at flere trives og fullfører læretiden. Litteraturgjennomgangen tar utgangspunkt i følgende forskningsspørsmål:

Hvilke årsaker kjennetegner heving av lærekontrakter i videregående opplæring?

Litteraturgjennomgangen startet med å identifisere sentrale begreper knyttet til heving av lærekontrakter og forskningsspørsmålet. Følgende søkeord ble benyttet på norsk: heving, avbrudd, fagopplæring og videregående opplæring. På engelsk ble “vocational education and training” og “upper secondary education” valgt. Søkeordene ble kombinert med operatorene AND og OR for å avgrense og presisere søkene. Søkene ble gjennomført i ORIA³ i perioden mars til august 2025. I tillegg ble det benyttet en «snøballmetodikk», hvor relevante kilder ble identifisert manuelt gjennom referanselister i allerede funnet litteratur. Ny kunnskap frembringes ved å sammenstille og vurdere resultatene i lys av hverandre (Carlsen, 2023).

³ ORIA er en felles digital søkeportal som gir tilgang til materiale fra norske fag- og forskningsbibliotek.





Foto: Anders Palmer Holmen / Vestfold fylkeskommune

Litteratursøket ble avgrenset til artikler, bøker, bokkapitler, avhandlinger og forskningsrapporter som presenterer selvstendige studier. Kun publikasjoner skrevet på engelsk eller nordiske språk, og som omhandler heving av lærekontrakter i videregående opplæring, ble inkludert. Studier som omhandler generelt frafall i videregående skole eller avbrudd i læretiden uten eksplisitt søkelys på heving av lærekontrakt, ble ekskludert.

Litteraturgjennomgangen ble gjennomført i seks trinn, i tråd med metodikk for systematiske litteraturstudier (Jesson et al., 2011):

1. Identifisering av nøkkelbegreper
2. Identifisering av relevant litteratur
3. Gjennomgang og vurdering av litteraturens relevans etter inklusjonskriterier
4. Utvelgelse av litteratur
5. Organisering og analyse av utvalgt litteratur
6. Kategorisering og rapportering av funn

Etter fjerning av dubletter og ekskludering av artikler som ikke oppfylte språkkriteriene, bestod det endelige utvalget av 16 artikler (vedlegg 1) med relevans for å forstå årsaker til heving av lærekontrakt.

Videre i dette kapittelet presenteres resultatene fra litteraturgjennomgangen. Først gis en oversikt over sentrale temaer og funn fra de inkluderte studiene knyttet til årsaksfaktorer før læretiden starter. Deretter beskrives årsaksfaktorer som oppstår i læretiden. Avslutningsvis beskrives tiden etter en heving av lærekontrakt. Til slutt oppsummeres litteraturgjennomgangens temaer og tiltak for å forebygge hevinger av lærekontrakter i videregående opplæring.

Presentasjonen er avgrenset til undersøkelser som ble identifisert gjennom det systematiske litteratursøket. Det er viktig å være oppmerksom på at hver enkelt studie har sine metodiske og kontekstuelle begrensninger. Litteraturgjennomgangen inkluderer artikler fra én database (ORIA), og utvalget er begrenset til publikasjoner fra perioden 2013–2024, skrevet på engelsk eller ett av de skandinaviske språkene. Til tross for disse avgrensningene mener vi at kunnskapsoversikten gir verdifull innsikt i de komplekse årsakene til at lærekontrakter heves, og hvordan dette kan føre til utenforskap blant unge læringer. Oversikten bidrar med et viktig grunnlag for videre arbeid med tiltak som kan styrke gjennomføringen av læretiden og redusere hevinger av lærekontrakter i fag- og yrkesopplæringen i Vestfold.

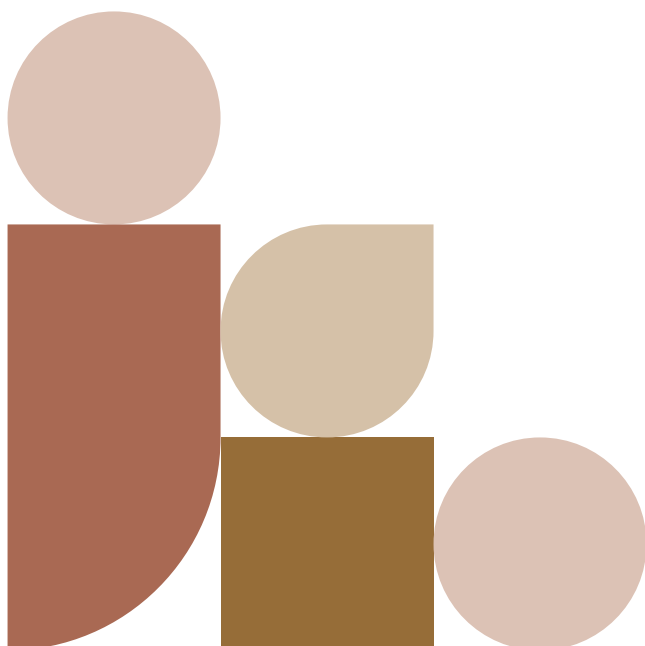
Forskning om årsaker til heving av lærekontrakt

I det følgende presenteres funnene fra litteraturgjennomgangen, strukturert etter ulike faser i læreløpet. Kapitlene belyser sentrale årsaksfaktorer knyttet til heving av lærekontrakter, fra tiden før læretiden starter, gjennom selve læretiden, og til tiden etter en eventuell heving.

Først ser vi nærmere på forhold som kan påvirke risikoen for heving allerede før læretiden begynner, inkludert utdanningsvalg og overgangen fra skole til lære plass. Deretter undersøkes faktorer som gjør seg gjeldende i selve læretiden, som trivsel, arbeidsmiljø, faglige utfordringer og økonomiske forhold. Til slutt rettes oppmerksomheten mot tiden etter heving, og betydningen av god oppfølging i denne fasen.

Utdanningsvalg og risiko for heving

Valg av utdanningsprogram i videregående opplæring er en omfattende beslutning som kan ha stor betydning for elevenes trivsel, motivasjon og gjennomføring av skoleløpet (Skogseid, Skogseid & Kovac, 2013). Skogseid et al. (2013) viser at mange lærlinger som senere hevet lærekontrakten, ikke fikk innfridd sitt førstevalg for Vg1. Dette skyldtes ofte for svake karakterer fra grunnskolen, noe som førte til at de ble plassert på utdanningsprogram de i utgangspunktet ikke ønsket. En slik mismatch mellom elevens preferanser og utdanningsløpet kan svekke både motivasjon og engasjement, og dermed øke risikoen for heving av lærekontrakt. Funn fra Holtmann og Solga (2023) og Krötz og Deutscher (2022) underbygger dette og viser til at manglende tilgang til ønsket yrke den mest avgjørende risikofaktoren for både midlertidige og permanente avbrudd i yrkesfaglige utdanningsløp. Studier viser også at valg av utdanningsprogram basert på overfladiske erfaringer, som for eksempel en sommerjobb, og manglende innsikt i yrkets faglige innhold og ansvar, kan føre til feilvalg. Dette øker risikoen for mistrivsel og heving av lærekontrakter (Holtmann & Solga, 2023; Skogseid et al., 2013). Det understrekes at feilvalg kan forebygges gjennom bedre yrkesveiledning/ karriereveiledning på ungdomsskolen og i videregående skole (Holtmann & Solga, 2023; Michaelis & Findeisen, 2024).



Overgang fra skole til læretid

Overgangen fra videregående skole til læretid i bedrift utgjør en sentral og sårbar fase i det yrkesfaglige opplæringsløpet (Hanssen, 2022; Holtmann & Solga, 2023; Jørstad & Nordlie, 2022; Rekdahl, Aas & Ballangrud, 2022). Denne fasen innebærer ikke bare et skifte i læringsarena, men også i roller, forventninger og ansvar. I det følgende belyses sentrale utfordringer og behov knyttet til denne overgangen. Ifølge Jøsendal (2024) handler det om at unge beveger seg mellom ulike kontekster og læringskulturer. For mange elever representerer læretiden det første reelle møtet med arbeidslivet. Overgangen oppleves ofte som brå og krevende, og innebærer et skifte fra ungdom til voksen, fra elev til arbeidstaker (Rekdahl et al., 2022; Schmid, 2017; Skogseid et al., 2013). Lærlingene møter nye krav til ansvar, punktlighet og selvstendighet. Kravene kan påvirke både trivsel og læring negativt dersom de ikke er tilstrekkelig forberedt (Bakkevig Dagsland, Mykletun & Einarsen, 2015; Bednarz, 2014; Skogseid, Skogseid & Kovac, 2013).

Forskning viser at mange lærlinger har urealistiske og ofte uklare forventninger til læretiden (Michaelis & Findeisen, 2024). Disse forventningene stemmer sjelden overens med virkeligheten i bedriften, særlig når det gjelder mellommenneskelige relasjoner og arbeidslivets krav (Bakkevig Dagsland et al., 2015; Jørstad & Nordlie, 2022; Powers & Watt, 2021). Samtidig har også lærebedrifter forventninger som ikke alltid er tilpasset lærlingenes alder og erfaring (Jørstad & Nordlie, 2022). Manglende informasjon og forberedelse fra skolens side forsterker disse utfordringene, og kan være en medvirkende årsak til at lærekontrakter heves. Flere studier understreker betydningen av tydelig forventningsavklaring mellom skole, bedrift og lærling (Hanssen, 2022; Jøsendal, 2024; Rekdahl et al., 2022). Tiltak som overgangsmøter, bedre informasjonsflyt og involvering av skolens rådgivere før lærekontrakt inngås og i oppstarten av læretiden, kan bidra til å redusere misforståelser, styrke oppfølgingen og forebygge hevinger (Hanssen, 2022; Jørstad



Foto: Paal-André Schwital / Vestfold fylkeskommune



Foto: Anders Palmer Holmen / Vestfold fylkeskommune

& Nordlie, 2022; Jøsendal, 2024; Rek Dahl et al., 2022). Lærlinger er ofte unge og har begrenset arbeidserfaring, noe som gjør dem særlig sårbare i møte med arbeidslivets krav. Både lærlinger, samarbeidsorgan for lærebedrifter og lærebedrifter peker på behovet for ekstra tilrettelegging for å sikre at de er godt rustet til å møte forventningene (Jørstad & Nordlie, 2022).

Tidligere undersøkelser peker på behovet for bedre sammenheng mellom opplæring i skole og bedrift. Det løftes fram at ulik forståelse av læreplanverket og begrenset tilgang til autentiske arbeidsoppgaver i skolen svekker helheten i det fireårige opplæringsløpet (Hanssen, 2022). Samarbeidsorgan for lærebedrifter viser til at elever som starter i lære, ofte er vant til å jobbe ut fra kompetansemål, og ikke ut fra konkrete arbeidsoppgaver. Aktører i lærebedrifter og samarbeidsorganet opplever at lærlinger ofte forstår teorien fra skolen bedre etter å ha fått praktisk erfaring i bedriften. Noen ganger krever dette at instruktøren reflekterer sammen med lærlingen. Reelle og meningsfulle oppgaver arbeidsoppgaver og yrkesutøvelse anses som avgjørende for motivasjon og opplevelse av en meningsfull læretid.

For å sikre sammenheng i opplæringsløpet og bygge bro mellom ulike læringskulturer, er det nødvendig med systematisk og målrettet samarbeid mellom skoler, samarbeidsorgan for lærebedrifter og lærebedrifter (Breilid & Dyrnes, 2017; Hanssen, 2022; Holtmann & Solga, 2023; Jørstad & Nordlie, 2022; Jøsendal, 2024; Rek Dahl et al., 2022). Dette innebærer å utvikle felles visjoner, samarbeidsavtaler, årshjul og sørge for kompetanseheving for både lærere og instruktører i lærebedrifter. Når skole og bedrift arbeider mot en felles visjon, styrkes eierskapet og sammenhengen i fag- og yrkesopplæringen (Hanssen, 2022; Rek Dahl et al. 2022). Samarbeidet preges i dag ofte av uformell dialog og personlige relasjoner. Det finnes få faste møteplasser for erfaringsutveksling, og nettverkssamlinger er sporadiske og lite tilpasset hverdagsutfordringer (Hanssen, 2022). Dette bidrar til uklar ansvarsfordeling og manglende kontinuitet i oppfølgingen av lærlingen.

Trivsel og støtte

Lærlingers erfaringer viser at trivsel, støtte og relasjoner har stor betydning for både å mestre og å gjennomføre læretiden (Holtmann & Solga, 2023; Krötz & Deutscher, 2022). Flere lærlinger, som har hevet lærekontrakter, forteller at sosial trivsel i skolen var en viktig faktor for at de fullførte de første årene av videregående opplæring (Skogseid et al., 2013). Når læretiden starter med en positiv mottakelse, og lærlingen får ansvar og tillit, styrkes både motivasjon og mestringsfølelse. Motsatt kan manglende respekt, dårlig kommunikasjon og psykisk belastning i bedriften føre til motløshet og i noen tilfeller heving av lærekontrakt (Powers & Watt, 2021). Mange lærlinger føler seg nederst på rangstigen og opplever at deres stemme ikke blir hørt. Aldersforskjeller og manglende felles referanser kan forsterke følelsen av sosial distanse (Jørstad & Nordlie, 2022). En trygg og stabil voksen i lærebedriften er derfor avgjørende. En slik kontaktperson kan fungere som et sikkerhetsnett og bidra til at lærlingen fullfører læretiden (Breilid & Dyrnes, 2017; Jøsendal, 2024). Ustabile veilederforhold, eksempelvis bytte av instruktør eller fravær av fast kontaktperson, skaper utrygghet og svekker tillit (Krötz & Deutscher, 2022). Lærlinger etterlyser engasjerte instruktører, og foreslår at instruktører møter dem før læretiden starter, for å forebygge utrygghet (Jøsendal, 2024).

Arbeidsmiljøet har stor betydning for både læring og trivsel. I undersøkelsen til Høst, Skålholt, Reiling og Gjerustad (2014) rapporterte over 90 % av lærlingene at de føler seg som en del av arbeidsfellesskapet. Samtidig viser kvalitative data at noen opplever ensomhet, usikkerhet og mangel på relevante oppgaver (Jørstad & Nordlie, 2022; Jøsendal, 2024). Et godt arbeidsmiljø preget av god kommunikasjon og sosialt fellesskap, samt meningsfulle arbeidsoppgaver, fremmer inkludering og læring (Høst et al., 2014). Lærebedrifter som legger til rette for sosiale aktiviteter og god kontakt mellom ansatte og lærlinger, bidrar til økt trivsel (Hanssen, 2022; Høst et al., 2014; Jørstad & Nordlie, 2022; Krötz & Deutscher, 2022).

Arbeidsmiljø og psykisk helse

Lærlinger kan møte krevende arbeidsmiljøer som påvirker deres psykiske helse negativt. Det rapporteres om at følelsen av å være uerstattelig, kombinert med dårlige arbeidsforhold, bidrar til økt psykisk belastning (Einboden et al., 2021). I tillegg trekkes urealistiske forventninger, hierarkiske strukturer og mobbing fram som faktorer som svekker lærlingens mentale helse.

Lærlinger beskriver opplevelser av ensomhet og mangel på støtte i vanskelige situasjoner (Jørstad & Nordlie, 2022). Andre beskriver følelsesmessig belastende situasjoner, krenkende kommentarer og uønsket fysisk kontakt, både fra ansatte og kunder (Jøsendal, 2024). Felles for tilbakemeldingene er at lærlingene ikke opplevde at det var rom for å si ifra, og at de ble møtt med holdninger som «ta deg sammen» (Einboden et al., 2021; Jørstad & Nordlie, 2022; Jøsendal, 2024). Det kommer fram at lærlingene i ettertid skulle ønske at de hadde tatt opp utfordringer tidligere, og at de hadde behov for å bearbeide og diskutere hendelsene for å lære og styrke fremtidig praksis. I studien til Jøsendal (2024) fremheves det at lærlinger ønsker å ha tilgang til en nøytral kontaktperson gjennom læretiden, som de kan snakke med om vanskelige opplevelser. Lærlinger uttrykker at fagpersoner fra samarbeidsorgan for lærebedrifter ikke oppleves som en uavhengig part fordi de ofte tar bedriftens side. Dette svekker lærlingens tillit og gjør det vanskelig å be om hjelp.

Litteraturgjennomgangen indikerer dessuten at psykisk helse og personlige utfordringer knyttet til for eksempel fysiske eller psykiske helseproblemer og familieforpliktelser (som omsorgsansvar eller graviditet) også er årsaker til hevinger av lærekontrakter (Michaelis & Findeisen, 2024).





Foto: Reed Foto AS / Vestfold fylkeskommune

Faglige vansker og utfordringer

Faglige utfordringer er en annen årsak til at lærekontrakter heves (Holtmann & Solga, 2023; Jørstad & Nordlie, 2023; Skogseid et al., 2013). Mange lærlinger opplever at de ikke får tilstrekkelig individuell veiledning eller hjelp til faglig utvikling (Bakkevig Dagsland et al., 2015; Bednarz, 2014; Krötz & Deutscher, 2022). Lærlinger opplever å bli kastet ut i krevende oppgaver uten nødvendig opplæring, møter uklare forventninger og at de gis lite rom for å uttrykke egne behov. Når mestringsfølelsen uteblir, svekkes motivasjonen, og interessen for opplæringen.

Det kan også oppstå et sprik mellom hvordan lærlingen og bedriften vurderer lærlingens innsats. Lærlinger kan undervurdere seg selv og føle seg utilstrekkelige, mens lærebedrifter kan ha urealistiske forventninger til hva lærlingen skal kunne bidra med. Ulik forståelse av vurdering av innsats kan føre til frustrasjon, svekket selvfølelse og heving av kontrakten (Jørstad & Nordlie, 2022). Flere lærlinger

rapporterer om at de får for stort ansvar for tidlig i læretiden, har lange arbeidsdager og ikke får tilstrekkelig veiledning (Krötz & Deutscher, 2022). Noen opplever å bli brukt som ordinær arbeidskraft, som kan skape unødvendig stress og usikkerhet hos lærlingen. Dette understreker behovet for tydelig rolleavklaring og klare grenser mellom lærlingens og fagarbeiderens oppgaver (Jøsendal, 2024). Lærlinger etterlyser respekt for at de fortsatt er under opplæring og ikke ferdig utdannet (Jørstad & Nordlie, 2022).

Litteraturgjennomgangen peker på at tidlig innsats og tverrfaglig samarbeid er avgjørende når utfordringer oppstår (Breilid & Dyrnes, 2017). Det vises også til at styrking av grunnleggende ferdigheter og overgangstiltak kan være effektive virkemidler for å unngå hevinger av lærekontrakter (Holtmann & Solga, 2023). Videre viser gjennomgangen at det bør etableres rutiner for å fange opp tegn på mistriksel, som økt fravær eller endret atferd. Instruktører bør få opplæring i å identifisere signaler på mistriksel. Foresatte kan være en

verdifull ressurs, selv for lærlinger over 18 år (Breilid & Dyrnes, 2017; Jøsendal, 2024)

Et styrkebasert og myndiggjørende perspektiv er nødvendig for å møte faglige utfordringer. Ved å fokusere på lærlingens ressurser og muligheter, fremfor begrensninger, kan man bidra til økt mestring og eierskap til egen utvikling. Dette krever aktivt og målrettet samarbeid mellom alle involverte aktører (Breilid & Dyrnes, 2017). Det er avgjørende at opplæringen er relevant og meningsfull (Einboden et al., 2021; Krötz & Deutscher, 2022). Lærlinger må få reell medbestemmelse over innhold og organisering av læretiden, og oppleve at læringsutbyttet er tilpasset deres behov og interesser. Dette styrker motivasjonen og gir eierskap til egen læring (Høst et al., 2014; Breilid & Dyrnes, 2017; Jørstad & Nordlie, 2022; Jøsendal, 2024).

Unge i motgang- behov for støtte, veiledning og oppfølging

For mange unge kan motgang i utdanning eller arbeidsliv føre til en følelse av motløshet og handlingslammelse. Når situasjonen oppleves som fastlåst, kan det oppstå et behov for hjelp til å endre hverdagen, men hjelpen er ikke alltid lett tilgjengelig. En lærling beskriver det slik:

«Det blei bare til at jeg venta og så allikevel. Jeg hadde rett og slett ikke gidd til å gjøre noe. Jeg orka bare ikke rett og slett» (Skogseid et al., 2013, s. 113). Sitatet illustrerer hvordan mangel på energi og håp kan føre til passivitet og isolasjon. Støtten fra profesjonelle instanser varierer, og mange lærlinger opplever at de står alene. Noen har aldri hørt om oppfølgingstjenesten (OT), og flere forteller at kontakten med skolen opphørte umiddelbart etter at de sluttet (Skogseid et al., 2013). Dette etterlater mange i et tomrom, uten tydelige støttespillere eller veiledning.

Overgangen fra skole til arbeidsliv er en kritisk og sårbar fase for lærlinger. Det vises til at hevinger av lærekontrakter ofte skjer i løpet av det første året av læretiden (Krötz & Deutscher,

2022; Michaelis & Findeisen, 2024; Powers & Watt, 2021). Dette understreker behovet for tett oppfølging og god veiledning, både for lærlingen og for bedriften (Bednarz, 2014; Jøsendal, 2024; Skogseid et al., 2013). En tidlig kartlegging av lærlingens faglige nivå, interesser og egnethet, kombinert med tydelig informasjon om hva læretiden innebærer, kan bidra til å forebygge frafall. Lærlinger som opplever støtte og tilpassede krav, har lavere risiko for å heve kontrakten (Powers & Watt, 2021). Enkelte unge strever med å møte arbeidslivets krav, og det er derfor viktig å identifisere risikofaktorer tidlig og iverksette tiltak raskt (Jørstad & Nordlie, 2022).

Informasjon ved oppstart oppleves ofte som overveldende. Lærlinger foreslår at informasjonen heller bør fordeles over tid. Rutiner for oppstartssamtaler, forventningsavklaring og oppfølgingsplaner bør systematiseres. Når det gjelder vurdering, viser funnene stor variasjon i hyppighet, kvalitet og hvem som gir tilbakemeldingene (Høst et al., 2014; Jørstad & Nordlie, 2022). Tilbakemeldinger bør gis både muntlig og skriftlig, tilpasses den enkelte og gis jevnlig gjennom læreløpet – som en investering i utviklingen av gode fagarbeidere. Lærlinger etterlyser bedre struktur i læretiden. De ønsker klarhet i hvilke mål de skal jobbe med, hvem de kan kontakte ved utfordringer, og en «beredskapsplan» når ting ikke går som planlagt (Hanssen, 2022).

Instruktørrollen oppleves som krevende og kommer ofte i tillegg til andre arbeidsoppgaver. Lærlinger beskriver veiledningen som tilfeldig og usystematisk, med hyppige instruktørbytter og lite kontinuitet (Jørstad & Nordlie, 2022; Krötz & Deutscher, 2022). Lærlinger oppgir at tilbakemeldinger var lite støttende eller direkte krenkende, og noen lærlinger viser til at de ikke visste at de hadde rett på veiledning før kontrakten ble hevet. Gode og trygge instruktører trekkes fram som avgjørende (Powers & Watt, 2021). Instruktører bør ha både faglig og pedagogisk kompetanse, og det bør stilles tydelige krav til hvem som kan fylle

rollen (Jøsendal, 2024). Et gjennomgående funn i denne gjennomgangen av litteratur er behovet for økt kompetanse blant instruktører. Mange har ikke fått tilstrekkelig opplæring i hva instruktørrollen innebærer og hvordan de skal lære opp lærlinger. Kursene som tilbys er ofte korte og mangler fokus på didaktikk og veiledningsmetodikk. Det foreslås derfor at instruktører bør godkjennes, og at deltakelse på opplæring bør være obligatorisk. I tillegg anbefales det å etablere nettverk og faste møteplasser for erfaringsutveksling mellom lærere i skole og instruktører i bedrift (Hanssen, 2022; Jørstad & Nordlie, 2022; Jøsendal, 2024). Dette kan bidra til å styrke instruktørrollen og sikre en mer helhetlig og sammenhengende læretid.

Samarbeidsorganene for lærebedrifter har en viktig funksjon i å støtte både lærlinger og lærebedrifter, men lærlinger rapporterer om lite kontakt og manglende oppfølging (Jørstad & Nordlie, 2022). Kontakten er ofte begrenset til digital kommunikasjon, og lærlinger vet ikke hvem de skal kontakte når problemer oppstår. Lærlinger, og representanter fra samarbeidsorgan for lærebedrifter, viser til at hevinger av lærekontrakter kunne vært unngått dersom samarbeidsorganet hadde vært mer aktivt involvert (Jørstad & Nordlie, 2022). Det fremheves at lærebedrifter forholder seg til flere samarbeidsorgan for lærebedrifter, og at rutiner for samarbeid og oppfølging bør være tydelige for både lærling og bedrift.

Lærlinger som ønsker å bytte lære plass underveis, opplever ofte liten støtte i prosessen (Jøsendal, 2024). Et eksempel er en lærling som fikk positiv respons fra samarbeidsorgan for lærebedrifter, men ble overlatt til seg selv da kontaktpersonen sluttet. Dette illustrerer behovet for forutsigbarhet og tydelige rutiner i oppfølgingen. Det kan være usikkerhet rundt hvem som har ansvar for hva i yrkesfagløpet. Det pekes på behovet for bedre koordinering og en felles forståelse av rollene til lærling, instruktør, faglig leder, samarbeidsorgan for lærebedrifter og fylkeskommunen (Hanssen, 2022; Høst et al., 2014; Jøsendal, 2024).

Økonomiske forhold

Litteraturgjennomgangen tyder på at økonomiske forhold kan være en medvirkende årsak til at lærlinger velger å heve lærekontrakten (Seidel, 2019). I studien til Jørstad og Nordlie (2022) fremkommer det at lav lærlinglønn og usikkerhet knyttet til jobbmuligheter etter endt læretid er blant faktorene som påvirker beslutningen om å heve lærekontrakten. Enkelte lærlinger oppgir at de ikke har økonomisk mulighet til å fullføre læretiden. Krötz og Deutscher (2022) viser til at heving av lærekontrakt ikke bare har økonomiske konsekvenser for den enkelte individ og lærebedrift, men også samfunnets økonomiske vekst og produktivitet:

- skatteinntekter reduseres
- velferdsutgifter økes som følge av at flere har behov for støtte fra det sosiale sikkerhetsnettet
- mangelen på faglært arbeidskraft forverres

Samtidig som lærlinger rapporterer om økonomiske utfordringer rapporterer flere lærebedrifter og samarbeidsorgan for lærebedrifter på at de mangler tilstrekkelige ressurser til å følge opp lærlingene på en tilfredsstillende måte. Dette kan gå ut over kvaliteten på opplæringen og lærlingens opplevelse av støtte og utvikling i læretiden (Jørstad & Nordlie, 2022). Lærebedrifter forteller også at heving av lærekontrakt fører til at ressurser brukt på opplæring og veiledning går tapt, samt at rekruttering og opplæring av ny lærling gir økte kostnader (Krötz & Deutscher, 2022).

Seidel (2019) viser til at lærlinger som har bijobb for å mestre den økonomiske situasjonen, har større sannsynlighet for å heve lærekontrakten.

Lærling og arbeidstaker – en krevende dobbeltrolle

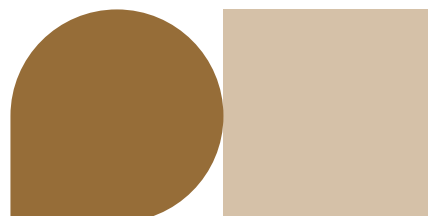
Læretiden er en integrert del av videregående opplæring, men foregår i en bedrift der lærlingen samtidig har status som arbeidstaker. Dette skaper en kompleks dobbeltrolle som kan være krevende å håndtere for både lærlingen og for de som har ansvar for oppfølgingen (Bakkevig Dagsland et al., 2015). Lærlingens rettigheter og plikter er regulert av både opplæringsloven og arbeidsmiljøloven (Aanonsen, 2021). Det konkurrerende lovverket kan føre til utfordringer, særlig i situasjoner med konflikter eller ved heving av lærekontrakt (Jørstad & Nordlie, 2022). En representant fra et samarbeidsorgan for lærebedrifter påpeker at brudd på arbeidsmiljøloven ikke nødvendigvis utløser beskyttelse gjennom opplæringsloven, selv om lærlingen er under opplæring og ofte har begrenset erfaring med arbeidslivet. Lærlinger etterlyser mer opplæring i arbeidslivskunnskap, gjerne som et eget under opplæring i skole (Jøsendal, 2024). De ønsker seg undervisning i temaer som skatt, ferierettigheter og rettigheter som arbeidstaker. Bedre kunnskap om egne plikter og rettigheter kan styrke lærlingenes trygghet og mestring i arbeidslivet (Aanonsen, 2021).

Tiden etter heving av lærekontrakt og betydningen av god oppfølging

For mange ungdommer som har hevet lærekontrakten, oppleves den første tiden etter avbruddet som en lettelse (Skogseid et al., 2013). Friheten fra krav og ansvar gir en midlertidig følelse av ro. Som en deltaker uttrykker det: «Det var dritkult den første uka. Men etter hvert når en følte at en falt litt mer ut sosialt også, [...] så var det egentlig veldig kjipt.» (Skogseid et al., 2013, s. 113).

Overgangen fra struktur til stillstand blir raskt utfordrende. Etter en kort periode med frihet oppstår ofte motløshet, passivitet og sosial tilbaketrekning. I denne fasen er støtte fra omgivelsene avgjørende. Mange ungdommer trekker fram familie og venner som viktige støttespillere, både i form av praktisk hjelp, råd og emosjonell støtte. Selv om avbrudd i læretiden ofte forbindes med noe negativt, viser Holtmann og Solga (2023), Jørstad & Nordlie (2022) og Michaelis og Findeisen (2024) til at det også kan ha en positiv funksjon. For noen er det en nødvendig vei ut av feil yrkesvalg eller en lite fungerende lærebedrift.

Når lærlingen får mulighet til å starte på nytt i et annet fag eller i en ny bedrift, kan det føre til økt trivsel og bedre læringsutbytte. Som en fagperson sier: «Vi har en lærling som ikke fungerer i én lærebedrift, og så blomstrer de i en annen.» (Jørstad & Nordlie, 2022, s. 73). Dette understreker viktigheten av god oppfølging etter en heving, og at lærlinger får hjelp til å finne en ny og mer passende lære plass. En heving av lærekontrakt trenger ikke være slutten på opplæringsløpet, den kan også være starten på en ny og mer meningsfull vei videre (Jørstad & Nordlie, 2022). Det er derfor ifølge Holtmann og Solga (2023) nødvendig at statistikker og forskning på frafall og hevinger i yrkesutdanning i større grad enn gjeldende praksis skiller hevinger av lærekontrakter som fører til et permanent frafall, midlertidige frafall og videre utdanning og/eller arbeid.



Heving av lærekontrakt - et komplekst og sammensatt fenomen

Gjennomgangen av forskningslitteraturen viser at heving av lærekontrakt sjelden skjer som følge av én enkelt årsak, men er resultatet av et samspill mellom flere faktorer over tid (Jørstad & Nordlie, 2022; Krötz & Deutscher, 2022; Michaelis & Findeisen, 2024). Dette inkluderer både individuelle forhold (som motivasjon, trivsel og utdanningsnivå), og forhold ved opplæringen (som sosial støtte, arbeidsbelastning og kvaliteten på veiledning). Ved å forstå hvilke faktorer som påvirker, kan man utvikle mer målrettede og effektive tiltak for å forebygge og redusere antall hevinger i videregående opplæring (Krötz & Deutscher, 2022). Krötz og Deutscher (2022) viser til at lærebedrifter som opplever mange bedriftsbytter må sette søkelys mot instruktørrollen og sosial støtte til lærlingen. Skoler som ser mange yrkesbytter, bør se på hvordan opplæringen matcher elevenes forventninger og interesser, mens rådgivere må tilpasse veiledning og støtte til det komplekse og sammensatte fenomenet, og unngå å kun rette oppmerksomheten mot enkeltårsaker (Findeisen, Ramseier & Neuenschwander, 2024).

Oppsummering av litteraturgjennomgangen

I denne litteraturgjennomgangen har vi stilt spørsmål om hvilke årsaker som ligger til grunn for at lærekontrakter heves i videregående opplæring. Gjennomgangen viser at heving av lærekontrakter er et komplekst fenomen med mange bakenforliggende årsaker, både individuelle, sosiale, organisatoriske og strukturelle.

Et sentralt funn er at overgangen fra opplæring i skole til opplæring i bedrift utgjør en kritisk og sårbar fase i det yrkesfaglige opplæringsløpet. Mange lærlinger opplever denne overgangen som brå og krevende, preget av urealistiske forventninger, manglende forberedelser og svak sammenheng mellom det som er lært i skolen og arbeidshverdagen i bedrift. Dette

kan føre til mistriksel og økt risiko for at lærekontrakten heves. Et annet gjennomgående funn er at mange lærlinger som møter motgang, står uten tilstrekkelig støtte. Både skolen, samarbeidsorgan for lærebedrifter og andre instanser «svikter» i oppfølgingen, og lærlinger som hever lærekontrakten kjenner ikke til oppfølgingstjenesten (OT). Relasjonen til instruktører og kontaktpersoner er ofte svak eller fraværende, noe som forsterker sårbarheten.

Trivsel og relasjoner fremstår som avgjørende faktorer for gjennomføring og reduksjon av hevinger av lærekontrakter. Sosial tilhørighet, støtte fra instruktører og et inkluderende arbeidsmiljø bidrar til mestring, mens mobbing, isolasjon og dårlig kommunikasjon øker risikoen for at lærekontrakter heves. Mange lærlinger rapporterer også om faglige utfordringer og lav mestring, ofte som følge av manglende oppfølging, uklare forventninger og for stort ansvar for tidlig i læretiden. Dette kan føre til stress og lav selvfølelse. Samtidig viser funnene at heving ikke nødvendigvis er negativt. For noen lærlinger kan det være en nødvendig vei videre, særlig dersom de har valgt feil fag eller havnet i en lite fungerende lærebedrift. God oppfølging etter heving er avgjørende for å sikre at lærlingen får mulighet til å fullføre opplæringen i en ny kontekst.

Flere lærlinger som hever kontrakten, har ikke fått innfridd sitt førstevalg for Vg1 og havnet i utdanningsprogram de ikke ønsket. For lite informasjon øker risikoen for feilvalg og heving av lærekontrakt. Dette understreker behovet for styrket karriereveiledning og realistisk forventningsavklaring i overgangen til opplæring i bedrift.

Veiledningen i læretiden beskrives som tilfeldig og usystematisk. Litteraturgjennomgangen indikerer at det er behov for tydeligere krav til instruktørrollen, bedre koordinering og mer struktur i det fireårige læreløpet. Ressursmangel i både lærebedrifter og samarbeidsorgan for lærebedrifter kan forringe kvaliteten på oppfølgingen av lærlinger, og lav

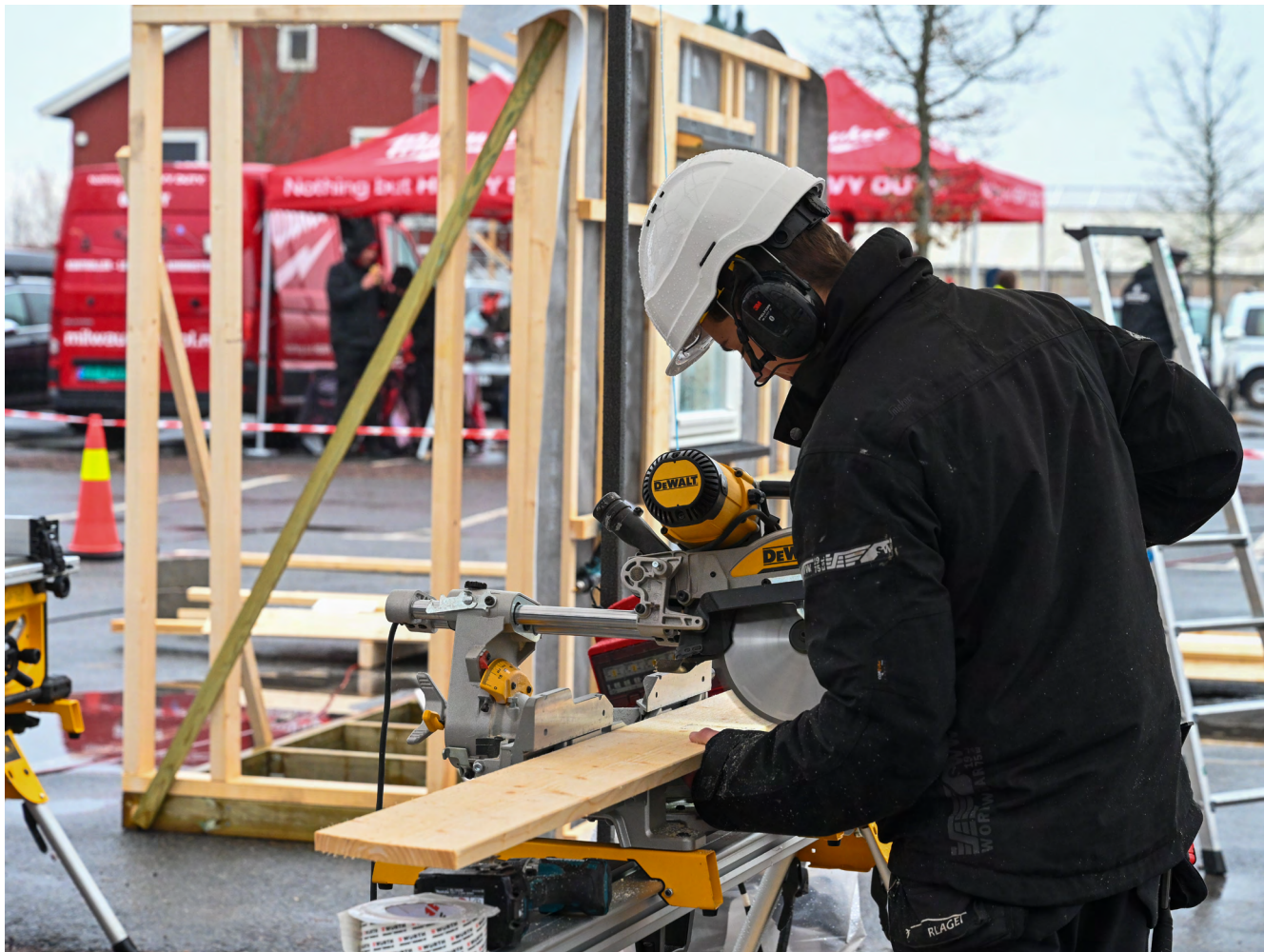


Foto: Anders Palmer Holmen / Vestfold fylkeskommune

lønn kombinert med usikkerhet om fremtidige jobbmuligheter gjør at noen lærlinger ikke har råd til å fullføre eller velger å heve lærekontrakten. Psykisk helse og arbeidsmiljø trekkes også fram som viktige faktorer. Lærlinger rapporterer om psykisk belastning, krenkelser og mangel på støtte. Mange etterlyser en nøytral kontaktperson de kan snakke med om vanskelige opplevelse.

Til slutt viser gjennomgangen at læretiden innebærer en dobbeltrolle for lærlingen, der lærlingen både er lærling og arbeidstaker, som kan skape utfordringer. Navigeringen mellom opplæringsloven og arbeidsmiljøloven kan føre til uklarhet og rettighetsbrudd. Lærlinger etterlyser derfor bedre opplæring i arbeidslivskunnskap, inkludert temaer som rettigheter i arbeidslivet, skattemelding og ferieavvikling.

For å redusere antall hevinger og styrke kvaliteten på læretiden, tyder gjennomgangen på at det er viktig:

- Å styrke karriereveiledning og bidra til mer realistisk informasjon om yrkesvalg
- Å styrke overgangsfasen fra skole til bedrift gjennom grundigere forberedelser og tydeligere forventningsavklaringer.»
- Å sørge for tettere og systematisk oppfølging fra instruktører, samarbeidsorgan for lærebedrifter og Oppfølgingstjenesten (OT)
- Å øke kompetanse og tydeliggjøre ansvar hos instruktører og ledere i lærebedrifter
- Å utvikle trygge og inkluderende arbeidsmiljøer med rom for å si ifra når noe er vanskelig
- Å legge til rette for økonomiske og strukturelle rammer som gjør det mulig å prioritere kvalitet i opplæringsløpet i bedrift.

Undersøkelles- opplegg

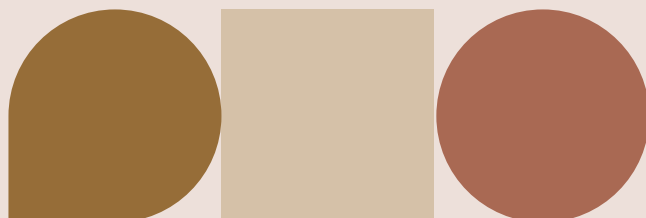
For å forstå hvorfor lærekontrakter heves, har rapporten benyttet kvalitative metoder som intervjuer og gruppeintervjuer med lærlinger og ansatte i lærebedrifter. Kapittelet beskriver hvordan datagrunnlaget er samlet inn, hvilke utdanningsprogram som er undersøkt, og hvordan analysene er gjennomført. Målet er å fange opp nyanser og erfaringer som gir innsikt i et komplekst og lite belyst fenomen.

Metoder og datakilder

På bakgrunn av problemstilling og forskningsspørsmål, har vi valgt å ta i bruk kvalitativ metode. Kvalitativ metode er valgt for å innhente detaljrike beskrivelser av fenomenet «heving av lærekontrakt i videregående opplæring». Metoden fanger fenomenets mange nyanser og kompleksitet fra informantenes ståsted (Denzin, Lincoln, Giardina & Cannella, 2024).

Datainnsamlingen har foregått gjennom bruk av individuelle intervjuer og gruppeintervjuer, med lærlinger som har hevet lærekontrakten og ansatte i lærebedrifter. Individuelle intervjuer ble gjennomført med lærlinger som har hevet lærekontrakten og med enkeltansatte i lærebedrifter. Gruppeintervjuene ble gjennomført med ansatte i lærebedrifter, hovedsakelig daglige ledere og personer med ansvar for rekruttering og oppfølging av lærlinger (se tabell 3.1).

Informantene representerer ulike perspektiver og erfaringer knyttet til fag- og yrkesopplæring, noe som gir et bredt og nyansert datagrunnlag. Rekrutteringen av informanter skjedde via fylkeskommunens registre over lærlinger som har hevet lærekontrakten og lærebedrifter som har hatt slike hevinger innenfor utvalgte utdanningsprogram. Undersøkelsen omfatter utdanningsprogrammene Salg, service og reiseliv, Frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign, samt Bygg og anleggteknikk. Programmene er valgt fordi de har høy prosentandel av hevinger av lærekontrakt i 2023/2024/2025, og vil gi et relevant grunnlag for å undersøke årsaker og mulige forbedringstiltak.





Tabell 3.1: Oversikt over utvalg

Informant-ID	Rolle	Type intervju
B-01	Daglig leder	Individuelt intervju
B-02	Daglig leder	Gruppeintervju
B-03	Rekrutteringsansvarlig	
B-04	Daglig leder	Individuelt intervju
B-05	Daglig leder	Gruppeintervju
B-06	Rekrutteringsansvarlig	
B-07	Daglig leder	Individuelt intervju
B-08	Daglig leder	Individuelt intervju
B-09	Daglig leder	Individuelt intervju
L-01	Lærling	Individuelt intervju
L-02	Lærling	Individuelt intervju
L-03	Lærling	Individuelt intervju
L-04	Lærling	Individuelt intervju
L-05	Lærling	Individuelt intervju
L-06	Lærling	Individuelt intervju
L-07	Lærling	Individuelt intervju

Datagrunnlaget utgjør syv individuelle intervjuer med lærlinger som har hevet lærekontrakten, fem individuelle intervjuer med daglig leder i bedrift og to gruppeintervjuer med totalt fire informanter. Til sammen 16 informanter. Intervjuene varte i 30 - 60 min og ble gjennomført fysisk eller på telefon. Intervjuene ble gjennomført i perioden mai – september 2025 med utgangspunkt i en semistrukturert intervjuguide (vedlegg 2).

Analyser

Alle intervjuene ble transkribert ved hjelp av en diktafonapplikasjon, og analysen ble gjennomført som en tematisk innholdsanalyse. Tematisk innholdsanalyse er en kvalitativ metode som brukes for å identifisere, analysere og beskrive mønstre og temaer i et datamateriale (Clarke & Braun, 2017). Analysen er inspirert av Clarke og Braun (2017) sin tematiske analyse og har tatt utgangspunkt i trinnene:

1. **Inngående lesing av materialet:** Alle transkripsjoner ble gjennomlest for å oppnå helhetsforståelse.
2. **Koding:** Relevante utsagn og meningsbærende enheter ble identifisert og kodet på tvers av materialet. I dette arbeidet var programvaren NVivo⁴ 11 et nyttig verktøy.
3. **Temautvikling:** Kodene ble gjennomgått, diskutert og justert. Noen koder ble slått sammen, andre fjernet, og nye ble lagt til. Deretter ble kodene gruppert i foreløpige temaer.
4. **Revidering av temaer:** Materialet ble analysert på nytt for å vurdere om temaene var relevante for problemstillingen, om de samsvarte med kodene, og om de dekket hele datamaterialet.
5. **Navngivning og definering av temaer:** Temaene ble drøftet og gitt presise og dekkende betegnelser.
6. **Utarbeidelse av analyse:** Det ble valgt ut representative sitater, og temaene ble skrevet ut og drøftet i lys av problemstillingen.

Selv om vi her beskriver seks analysetrinn er det viktig å understreke at den tematiske analysen ikke har vært en lineær prosess, men en kontinuerlig veksling mellom trinnene for å sikre validitet og reliabilitet i utviklingen av temaer og kategorier (Clarke & Braun, 2017).



Foto: Anders Palmer Holmen / Vestfold fylkeskommune

Resultater

Hva forteller lærlinger og ansatte i lærebedrifter om hvorfor lærekontrakter heves og hvordan oppleves prosessen? Dette kapittelet presenterer hovedfunnene fra intervjuer og analyser med utgangspunkt i undersøkelsens problemstilling. Den gir et nyansert bilde av årsaker, erfaringer og forslag til tiltak. Fortellingene viser at heving sjelden skyldes én enkelt faktor, men er resultatet av et samspill mellom personlige, sosiale og strukturelle forhold.

På bakgrunn av problemstilling og forskningsspørsmål, har vi valgt å ta i bruk kvalitativ metode. Kvalitativ metode er valgt for å innhente detaljrike beskrivelser av fenomenet «heving av lærekontrakt i videregående opplæring». Metoden fanger fenomenets mange nyanser og kompleksitet fra informantenes ståsted (Denzin, Lincoln, Giardina & Cannella, 2024).

Lærlinger som har hevet lærekontrakten

Overgangen fra skole til arbeidsliv er en viktig og sårbar fase i ungdoms liv. Denne teksten bygger på fortellinger fra lærlinger som har opplevd å få lærekontrakten hevet, og gir innsikt i hvilke utfordringer de møtte, både personlig, sosialt og strukturelt. Gjennom deres erfaringer løftes det fram behov for bedre støtte, tydeligere rolleavklaringer og økt kvalitet i opplæringsløpet.

Årsaker til heving av lærekontrakt

Fortellingene til lærlingene tyder på at heving av lærekontrakt ofte skyldes en kombinasjon av personlige utfordringer, dårlige arbeidsforhold, manglende støtte og strukturelle svakheter i opplæringssystemet.

Personlige utfordringer

Flere lærlinger forteller at personlige utfordringer påvirket deres evne til å gjennomføre læretiden. Psykiske og fysiske helseplager, langvarig sykemelding og søvnproblemer eller utmattelse ble nevnt som sentrale årsaker til at lærekontrakten ble hevet. Noen lærlinger viser til at de manglet indre motivasjon og interesse for faget. Andre forteller at den manglende motivasjonen kan være knyttet til at lærlingen ikke fikk innfridd sitt primære ønske ved inntak til videregående opplæring.





Foto: Anders Palmer Holmen / Vestfold fylkeskommune

Feilvalg

Flere lærlinger peker på at feilvalg av utdanning basert på manglende innsikt og karriereveiledning på ungdomsskolen førte til heving av lærekontrakt. En lærling uttalte at «... det blir både det med at du ikke var på rett hylle, og du var ikke godt nok informert, og mistet motivasjonen». Flere av lærlingene framhever at yrkesfaglig fordypning (YFF) i større grad bør benyttes til å gi innsikt i flere yrker.

Arbeidsmiljø og forhold på arbeidsplassen

Seks av syv lærlinger viser til at et dårlig arbeidsmiljø og forhold på arbeidsplassen er en av grunnene til at lærekontrakten ble hevet. Enkelte opplevde trakassering og uprofesjonell ledelse. En lærling uttrykte «... hen klikket i vinkel, og da sa hen at jeg var så udugelig, at jeg ikke klarer noen ting» og en annen fortalte:

Det var vel mest at jeg og sjefen ikke kom overens. Det ble litt sånn at hvis hen var på arbeidsplassen, da var det egentlig ikke noe gøy å være der ... Nei, det var vel ofte, det var ikke mye hen var fornøyd med, egentlig. Det var vanskelig å gjøre hen fornøyd i noe. Det var ofte, da jeg jobbet der, så startet jeg jo halv sju. Da var det, med en gang man kom på arbeidsplassen, så var det egentlig bare ... Starte dagen med kjeft ... Da tenkte jeg litt sånn, nå kommer sjefen på jobb.

Lærlinger viste også til dårlig relasjon til kollegaer og at «Det var jo mye baksnakking av kollegaer. Og jeg følte liksom at alle var liksom. Det var dårlig stemning hele tiden. Folk var sure og slitne. Det var ikke så veldig hyggelig å komme på jobb til slutt på en måte». Andre beskrev overbelastning og manglende grensesetting knyttet til arbeidstid fra arbeidsgiver. Dårlig forhold til sjefen og følelsen av å bli behandlet som 'billig arbeidskraft' bidro til mistriks og svekket motivasjon og til slutt heving av lærekontrakt.

Manglende støtte og oppfølging

Manglende støtte og veiledning fra lærebedriften var en gjennomgående utfordring for de fleste av lærlingene. En lærling uttrykte at det ble gitt lite veiledning, og la til:

Jeg har jo en spesiell måte for å lære på òg, da. Lære best av meg sjøl, liksom. Og bare prøve og feile og styre mitt eget løp. Så jeg har ikke trengt det så mye sånn sett. I hvert fall ikke å lære sånn.



En annen fortalte «Jeg hadde liksom ikke en person som følte meg, eller som jeg følte da, som skulle lære meg opp». I ett tilfelle sluttet instruktøren, og lærlingen forteller at hen ble stående alene med mye ansvar: «Da var det jeg som skulle fikse alt. Som to personer hadde fikset før. Da ble det mange baller i lufta også». Flere lærlinger uttrykte at samarbeidsorganene for lærebedrifter ikke fulgte opp godt nok, og at det var lite informasjon om tilgjengelige støttetjenester. Dette førte til en følelse av å stå alene i krevende situasjoner.

Strukturelle og praktiske forhold

Noen årsaker var også knyttet til ytre forhold og strukturelle svakheter. Én lærling måtte avslutte læretiden som følge av konkurs i lærebedriften. Flere lærlinger pekte også på lav lærlinglønn som en sentral årsak til at de valgte å avslutte læreforholdet. En lærling uttrykker det slik: «En lærlinglønn kan ikke sammenlignes med en fulltidslønn. Jeg må ha ekstrajobber for å håndtere mine økonomiske forpliktelser». En annen sier: «Det er mange som gjør mye mindre enn meg, og likevel får jeg bare 60 % av lønnen deres». Noen opplevde arbeidsoppgavene som repeterende og lite utfordrende, noe som ytterligere påvirket motivasjonen negativt og heving av lærekontrakt.

Hevingsprosessen

Lærlingenes beskrivelser av hevingsprosessen indikerer at hevingsprosessen ofte oppleves som en langvarig og emosjonelt krevende prosess, preget av både indre refleksjon og ytre utfordringer. Felles for flere er følelsen av å stå alene, manglende støtte og behovet for å ta egne initiativ for å komme videre.

Hevingsprosessene ble av lærlingene i stor grad opplevd som preget av manglende struktur, varierende grad av støtte og lite medvirkning. Selv om noen lærlinger erfarte god dialog og samarbeid, var det flere som følte seg alene og dårlig ivaretatt. En lærling understreket dette gjennom følgende sitat: «Det er tøft å stå sånn aleine, da». Lærlingene forteller at de ofte sto i krevende situasjoner over lengre tid før kontrakten ble hevet. Flere beskrev en indre

kamp mellom ønsket om å fullføre og behovet for å ivareta egen helse og trivsel og manglende motivasjon. De fleste lærlingene forteller at de selv tok initiativ til å avslutte læretiden, og flere opplevde at de måtte finne veien videre på egen hånd. Noen lærlinger hadde en tydelig plan og indre driv, mens andre følte seg presset, manipulert eller oversett i hevingsprosessen.

Lærebedriftenes rolle ble opplevd ulikt av lærlingene. I noen tilfeller forteller lærlinger om lærebedrifter som forsøkte å skape en endring gjennom tilrettelegging, mens i andre tilfeller ble arbeidsgivere beskrevet som krevende, lite støttende eller direkte negative i hevingsprosessen. Enkelte lærlinger opplevde at bedriftene hadde for tette bånd til samarbeidsorgan for lærebedrifter, noe som skapte mistillit og gjorde det vanskelig å be om hjelp. En lærling uttrykte: «De var jo venner på Facebook og hele pakka og sånn ... Så jeg følte jo at jeg fikk begge de to imot meg, og da var det i hvert fall ikke å prøve å fikse det engang».

I flere tilfeller mente lærlingene at lærebedriftene ikke i tilstrekkelig grad tok ansvar for lærlingens trivsel og utvikling. Støtten fra samarbeidsorgan for lærebedrifter var varierende. Noen lærlinger opplevde god dialog og støtte i prosessen, mens andre forteller at de følte seg presset til å fortsette og/eller ble dårlig informert om rettigheter og muligheter. Enkelte beskrev prosessen som lite transparent, og en opplevelse av at deres stemme ikke ble hørt. Det var også tilfeller der lærlinger ikke ble tilbudt ny lære plass eller oppfølging etter hevingen. To lærlinger forteller at det har gått henholdsvis seks og ni måneder siden lærekontraktene deres ble avsluttet. Begge ungdommene forteller at de ønsker nye lære plasser, men har fortsatt ikke fått tilbud om dette.

Flere lærlinger uttrykte frustrasjon over manglende hjelp fra NAV, Oppfølgingstjenesten (OT) og/eller andre støttetjenester. Få kjente til fylkesadministrasjonens ansvar og oppgaver (rolle) under hevingsprosesser og mulighet for å snakke med helserådgiver. Noen lærlinger



uttrykte at de ikke fikk tilbud om videre oppfølging når hverdagen ble utfordrende, mens andre opplevde at hjelpen kom sent eller var lite tilpasset deres behov. Enkelte lærlinger måtte selv ta ansvar for å finne ny lære plass/ lærebedrift, og noen opplevde økonomiske utfordringer som følge av manglende rettigheter etter heving.

Hevingsprosessen beskrives gjennom seks faser:

1. Indre kamp – å streve med trivsel og motivasjon
2. Manglende støtte – å oppleve av å stå alene
3. Forsøk på tilrettelegging – tiltak prøves i bedriften
4. Kontakt med samarbeidsorgan for lærebedrifter – formell dialog starter
5. Beslutning om heving – lærling, bedrift og samarbeidspart vurderer
6. Veien videre – å søke ny retning

Tiltak for å redusere heving av lærekontrakter

Lærlingene peker på en rekke tiltak som kan bidra til å forebygge hevinger av lærekontrakter. Tiltakene retter seg mot både systemnivå, opplæringsmiljø og individuell støtte, og indikerer behov for bedre forberedelse til yrkeslivet og behov for oppfølging og kvalitetssikring i hele lærlingeløpet.

Karriereveiledning og forberedelse

Flere lærlinger understreker viktigheten av god karriereveiledning før valg av utdanningsløp. Det foreslås at ungdom får bedre informasjon i ulike veier til fagbrev, og at det legges større vekt på å forberede elever på hva arbeidslivet faktisk innebærer, både fysisk og mentalt. Det pekes også på behovet for å styrke overgangen fra opplæring i skole til opplæring i bedrift.

Tilpasning og rammer

Det foreslås tiltak for å tilpasse opplæringen bedre til den enkelte lærling. Dette inkluderer tydeligere rammer for arbeidstid og ansvar,

spesielt i fysisk krevende jobber, samt tilpasset opplæringsløp for lærlinger med mye arbeidserfaring. Evalueringssamtaler underveis i læretiden trekkes fram som viktige verktøy for å sikre at lærlingen trives og utvikler seg.

Informasjon og støtteapparat

Lærlinger uttrykker at det er avgjørende å få tydelig og konkret informasjon om egne rettigheter og om hvem de kan kontakte når noe blir vanskelig. Det foreslås at det gis bedre informasjon om støtteinstanser som helserådgiver, samarbeidsorgan for lærebedrifter og fylkesadministrasjon. Tidlig innsats og regelmessige samtaler på arbeidsplassen og/eller med eksterne aktører ved tegn til mistriivsel trekkes fram som avgjørende for å fange opp problemer før de utvikler seg og fører til heving av lærekontrakt.

Oppfølging og rolleavklaring

Flere lærlinger etterlyser tydeligere rollefordeling og økt samarbeid mellom samarbeidsorgan for lærebedrifter, fylkeskommune og lærebedrift. Det framheves av lærlingene at samarbeidsorganet må ha en uavhengig rolle og ikke være for tett knyttet til arbeidsgiver. Det foreslås at samarbeidsorgan for lærebedrifter og fylkeskommune kobles på tidligere i konfliktsituasjoner, og at ansvarsforholdene mellom aktørene blir tydeligere for lærlinger.

Kvalitetssikring av lærebedrifter

Lærlingene mener at det er behov for å sikre at lærebedrifter er egnet til å ta imot lærlinger. Det foreslås at fylkeskommunen gjennomfører grundigere vurderinger før godkjenning av lærebedrifter, og følger opp hvordan lærlinger faktisk blir behandlet i den enkelte bedrift. Lærlingene mener det må satses på kompetanseheving. Spesielt løftes det fram behovet for at ansatte i lærebedrifter får kunnskap om veilederrollen og at det må skapes forståelse for at lærlinger er unge og uerfarne, og derfor trenger støtte og trygghet.

Ansatte i lærebedrifter

Denne teksten bygger på erfaringer og refleksjoner fra ansatte i lærebedrifter rundt hvorfor lærekontrakter heves, og hva som skal til for å sikre at flere lærlinger fullfører læretiden. Ansatte i lærebedrifter viser et sterkt engasjement for lærlingenes utvikling, og påpeker viktigheten av bedre støtte, tydeligere forventningsavklaringer og mer helhetlig samarbeid mellom skole, bedrift og støtteapparat.

Årsaker til heving av lærekontrakt

Gjennom erfaringer formidlet av ansatte i lærebedrifter fremkommer det at både personlige, strukturelle og faglige forhold spiller inn når lærekontrakter heves. Manglende forberedelser og feil yrkesvalg, psykiske og sosiale utfordringer, lav motivasjon, økonomiske forhold og sviktende samarbeid mellom aktører i opplæringsløpet er blant faktorene som trekkes frem.

Manglende forberedelse og feil yrkesvalg

Ansatte i lærebedrifter opplever at mange lærlinger starter læretiden uten tilstrekkelig innsikt i hva yrket innebærer. Valget av utdanning er ofte påvirket av foreldre, rådgivere eller venner, og ikke basert på egne interesser. Dette kan føre til lav motivasjon og manglende forståelse for arbeidsoppgaver, som igjen øker risikoen for heving. En ansatt uttrykker:

Du skal gjøre et valg veldig tidlig, så jeg opplever at det å vite at du skal inn i et fireårsløp, at det faktisk er kjempebra hele veien i fire år, det er ikke sikkert det er så lett å ta det valget og være sikker på at det er riktig.

En gjennomgående bekymring er svak og tilfeldig karriereveiledning i ungdomsskolen. Det vises til at lærlinger får lite konkret informasjon om yrker, og det mangler samarbeid mellom skoler og lokale bedrifter. En ansatt understreker at karriereveiledning må legge «enda mer vekt på å vite hvem du er, hva vil du, hva vet du nå?».

Overgangen fra skole til arbeidsliv beskrives som brå og krevende. Lærlinger er ofte ikke forberedt på kravene i arbeidslivet, og møter forventninger om ansvar og punktlighet uten den tilretteleggingen de er vant til. Mange har urealistiske forventninger til arbeidstid og ferie, og opplever et kultursjokk når de møter arbeidslivets struktur og krav.

Psykiske og sosiale utfordringer

Psykiske helseplager og sosiale vansker trekkes frem som en viktig og økende årsak til at lærekontrakter heves. Ansatte i lærebedrifter beskriver lærlinger som strever med angst, ADHD, lav mestringsfølelse og ustabile hjemmesituasjoner. Slike utfordringer er ofte skjulte og blir først synlige etter at læretiden har startet, noe som gjør det vanskelig for lærebedrifter å sette inn tidlig støtte. Få lærebedrifter får informasjon om psykiske helseutfordringer ved inngåelse av kontrakten og de ønsker mer informasjon om lærlingens mentale helse og utfordringer fra skolen.

Flere ansatte peker på at mange lærlinger mangler tro på egne evner og har behov for struktur og tett oppfølging i hverdagen. Dette gjelder særlig i kreative fagmiljøer, hvor det ifølge enkelte er en overrepresentasjon av unge med psykiske utfordringer. Samtidig opplever mange arbeidsgivere det som krevende å vite hvordan slike utfordringer skal håndteres, spesielt når de ikke er kjent på forhånd. Det etterlyses derfor bedre og mer tilgjengelig støtte fra NAV, fylkeskommunen og samarbeidsorgan for lærebedrifter, ikke bare i form av kurs og informasjon, men som konkret og praktisk hjelp i hverdagen. Flere arbeidsgivere uttrykker behov for en uavhengig tredjepart som kan bistå i krevende situasjoner



Foto: Anders Palmer Holmen / Vestfold fylkeskommune

og bidra til at lærlinger med psykiske og sosiale utfordringer får den hjelpen de trenger for å gjennomføre læretiden.

Trivsel og tilhørighet

Ansatte i lærebedrifter er samstemte i at trivsel og tilhørighet er avgjørende for at lærlinger skal lykkes. Når lærlingen føler seg inkludert, sett og støttet, øker sjansen for både faglig og personlig utvikling, og for at læretiden fullføres. Et godt arbeidsmiljø og sosial inkludering trekkes frem som nøkkelfaktorer for motivasjon og mestring. Flere bedrifter legger vekt på å skape et trygt og inkluderende miljø, der lærlinger får ansvar, tillit og en meningsfull rolle i teamet. Det handler ikke bare om å gi oppgaver, men om å bygge relasjoner og gi lærlingen innsikt i hele virksomheten. Gradvis økt ansvar, deltakelse i kundemøter og forståelse for sammenhengen mellom egne oppgaver og bedriftens mål, trekkes frem som viktige grep.

Relasjonsbygging fremheves som en sentral del av oppfølgingen. Ledere beskriver hvordan de bruker tid på å bli kjent med lærlingene og være nysgjerrige på hvem de er. Mange benytter fadderordninger, der en erfaren ansatt har ansvar for både faglig og sosial oppfølging. Sosiale aktiviteter utenfor arbeidstid og et bredt aldersspenn i arbeidsstokken bidrar til

felleskap og trygghet. Samtidig påpeker flere at lærlinger kan føle seg utenfor i voksenmiljøer, særlig der det er store aldersforskjeller og lite sosialt fellesskap.

Lav motivasjon og manglende utholdenhet

Flere ansatte i lærebedrifter beskriver hvordan enkelte lærlinger mister motivasjonen når arbeidet blir krevende, rutinepreget eller mindre spennende. I stedet for å stå i utfordringene og utvikle utholdenhet, velger noen å heve lærekontrakten og 'hoppe til noe nytt'.

Det pekes på at mange lærlinger har forventninger om at arbeidslivet skal være lystbetont og variert, og blir skuffet når hverdagen også innebærer ansvar og repetisjon. Enkelte ansatte knytter dette til samfunnstrender som vektlegger umiddelbar belønning, individuell frihet og valgfrihet. Når lærlinger ikke opplever rask mestring eller interesse, svekkes motivasjonen raskt. Ansatte mener at manglende utholdenhet og lav arbeidsmotivasjon gjør det utfordrende å bygge en robust arbeidsmoral, noe som er avgjørende for å lykkes i læretiden og i arbeidslivet generelt.



Manglende skolefag og yrkesfaglige utfordringer

En ansatt i lærebedrifter trekker fram at manglende bestått i ett eller flere fag, særlig matematikk, har vært medvirkende årsak til at lærekontrakt har blitt hevet. Manglende skolefag skaper stress og usikkerhet i opplæringsløpet og hindrer lærlinger til å gå opp til fagprøven. Det etterlyses bedre systemer for å fange opp og følge opp disse elevene tidlig i læreløpet. En ansatt viser til at en lærekontrakt er hevet på grunn av evne til å forstå og forklare fagstoff og manglende progresjon i læretiden.

Støtteapparat og samarbeid underveis i opplæringsløpet

Et gjennomgående funn i analysene er at ansatte opplever samarbeidsorgan for lærebedrifter som viktige støttespillere, særlig i krevende situasjoner. Flere trekker frem god dialog og tilgjengelighet, og beskriver organet som en trygghet når utfordringer oppstår. Samtidig etterlyses mer konkret og praktisk støtte, spesielt i saker som gjelder psykisk helse. Det pekes på behovet for fleksibel og tilgjengelig hjelp i hverdagen, som for eksempel telefonsamtaler og sparring. Å ikke stå alene i krevende situasjoner fremheves som avgjørende, særlig for små bedrifter.

Samarbeidet med videregående skoler beskrives i hovedsak som godt, og flere har hatt nytte av dialog med rådgivere og lærere. Kontakten med ungdomsskoler oppleves derimot som svak eller fraværende. Flere etterlyser et mer strukturert samarbeid for å gi elever bedre innsikt i yrkeslivet før de velger utdanningsretning og dermed forebygge feilvalg og hevinger av lærekontrakter.

Ansatte i lærebedrifter peker på behovet for tidligere innsats, særlig for lærlinger med faglige eller sosiale utfordringer. Det foreslås at en tredjepart følger opp disse lærlingene fra starten av læretiden. I tillegg anbefales felles seminarer for lærlinger om arbeidslivets krav, samt kompetanseheving for arbeidsgivere om psykiske diagnoser og tilrettelegging. Samarbeid på tvers av instanser og en helhetlig

tilnærming trekkes frem som avgjørende for å forhindre utenforskap og sikre gjennomføring. Det pekes også på behovet for tydeligere kontaktpunkter, bedre informasjonsflyt og mer systematisk oppfølging, særlig når lærlingen viser tegn til å slite og det er fare for heving.

Personlige og praktiske forhold

Graviditet, giftemål, flytting og lang reisevei er blant de praktiske årsakene som fører til heving ifølge ansatte i lærebedrifter. I tillegg nevnes fravær, forsovelser og manglende struktur i hverdagen.

Lærrelønn og økonomiske forhold

Økonomi fremstår som en betydelig faktor i flere hevinger av lærekontrakter i denne undersøkelsen. Det løftes fram at lav lærrelønn gjør det vanskelig for mange unge å leve selvstendig, og påvirker motivasjonen negativt. Personlige forhold, som graviditet eller behov for å forsørge seg selv, gjør det utfordrende for noen å fullføre læretiden på lærrelønn. Ansatte har opplevd at lærlinger velger å heve lærekontrakten fordi de har fått tilbud om bedre betalte jobber uten krav om fagbrev. Dette gjelder særlig i bransjer med lav terskel for ansettelse og høy etterspørsel etter arbeidskraft. Flere ansatte i lærebedrifter viser til at det kan være økonomisk krevende å legge til rette opplæringen for lærlinger med stort behov for tilrettelegging. En ansatt forteller at: «jeg skjønner at alt er jo økonomisk og penger, men det er nok mye bedre at fylket går inn og bidrar økonomisk, så de kan være i bedrift». En annen uttrykker:

Det hadde jo gjort at min økonomiske situasjon og belastning hadde blitt litt bedre. Fordi jeg tok jo den belastningen både fysisk og psykisk på en måte. Økonomisk også ... hvis jeg skal fortsette å ha hen, når det er så mye tilrettelegginger og så mange sykemeldinger.

Hevingsprosessen

Ansatte beskriver prosessen fra mistanke om at en lærling ikke vil kunne fullføre læretiden til en eventuell heving av lærekontrakten som gradvis, kompleks og preget av dialog og vurderinger. De forteller at de forsøker å fange opp signaler på mistrivsel tidlig gjennom observasjon og uformelle samtaler. Flere uttrykker at dette kan være vanskelig fordi lærlinger ofte svarer at de har det bra, helt til de plutselig gir opp. Dette gjør det utfordrende å sette inn tiltak i tide.

Når en lærling strever, faglig og/eller sosialt, forsøker lærebedriften å tilrettelegge. Det kan innebære justering av arbeidsoppgaver, bedre oppfølging i hverdagen og/eller tettere oppfølging av faglig leder/instruktør. Noen ansatte i lærebedrifter nevner at de vurderer, og prøver ut, om lærlingen kan fungere bedre i en annen rolle. Det legges vekt på å gi lærlingen tid og rom til å modnes, og på å inkludere dem i faglige og sosiale aktiviteter. Dersom utfordringene vedvarer, tar bedriften kontakt med samarbeidsorgan for lærebedrifter. Ansatte viser til at dette starter en mer formell dialog, der det drøftes individuelle tilretteleggingstiltak slik at lærekontrakten kan opprettholdes. Flere ansatte i lærebedrifter uttrykker at de savner mer praktisk og tilgjengelig støtte i denne fasen, og at systemet rundt lærlingen ofte er fragmentert og vanskelig å navigere i. Hvis tilretteleggingen ikke fungerer vurderer lærlingen, bedriften og samarbeidsorganet om kontrakten skal heves.

I tilfeller der lærlingen selv ønsker å avslutte, skjer prosessen gjerne i samråd med bedriften og samarbeidsorgan for lærebedrifter. Ansatte i lærebedrifter understreker betydningen av åpne og ærlige samtaler, slik at lærlingen får innsikt i og forståelse for årsakene bak en eventuell heving av lærekontrakten.

Når beslutningen om heving er tatt, opplever flere prosessen som tung og trist fordi lærlinger oftest er godt likt og har vist læringspotensial. Flere av ansatte beskriver at det gir økt arbeidsmengde når man skal rekruttere ny lærling og gi opplæring til lærlingen. Dette kan påvirke arbeidsmiljøet og teamets kapasitet til å ta imot nye lærlinger etter en heving. Flere ansatte i lærebedrifter understreker at heving må aksepteres som en del av virkeligheten, men at det er viktig å gjøre alt man kan for å forebygge.

Hevingsprosessen kan beskrives gjennom fire faser:

1. Mistanke om lærlingens mistrivsel gjennom observasjon og uformelle samtaler.
2. Iverksettelse av individuelle faglige og/eller sosiale tilpasninger
3. Formell dialog med samarbeidsorgan for lærebedrifter dersom tiltakene ikke fører frem.
4. Beslutning om heving





Tiltak for å redusere antall hevinger

Ansatte i lærebedrifter gir verdifulle og samstemte innspill til hvordan opplæringssystemet kan forbedres for å styrke lærlingenes gjennomføringsevne og redusere antall hevinger av lærekontrakter. Tilbakemeldingene retter seg mot både systemnivå, skole, bedrift og støtteapparat, og peker på behovet for helhetlig og koordinert innsats.

Karriereveiledning

Et gjennomgående tema i intervjuene er behovet for bedre og mer mangfoldig karriereveiledning, særlig i ungdomsskolen. Mange unge velger utdanningsretning uten tilstrekkelig innsikt i hva yrket innebærer. Det foreslås at elever får prøve ulike bransjer og oppgaver før de binder seg til ett fagområde og inngår lærekontrakt.

Overgangen fra opplæring i skole til opplæring i bedrift

Overgangen fra skole til arbeidsliv oppleves som nevnt tidligere som krevende for mange lærlinger. Ansatte i lærebedrifter etterlyser tydeligere forventningsavklaringer, gradvis og realistisk onboarding, samt jevnlig oppfølging. Det foreslås også felles seminarer for lærlinger om arbeidslivets krav og ansvar, og kompetanseheving for bedriftene, særlig knyttet til psykiske diagnoser og tilrettelegging. Det tilrås at lærebedrift og videregående skole har tettere kontakt enn dagens praksis for å utveksle informasjon og legge til rette for en tryggere overgang.

Trivsel og tilhørighet

Trivsel og tilhørighet i arbeidsmiljøet fremheves som avgjørende for å øke lærlingenes motivasjon og gjennomføring. Ansatte i lærebedrifter understreker viktigheten av å inkludere lærlinger i både faglige og sosiale aktiviteter, og å behandle dem som fullverdige ansatte. Fadderordninger, god ledelse og relasjonsbygging trekkes fram som viktige tiltak for å skape trygghet og mestring.

Fleksible og tilpassede opplæringsløp

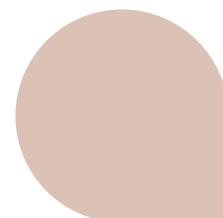
For lærlinger med psykiske og sosiale utfordringer foreslås det økt bruk av fleksible og tilpassede opplæringsløp. Økt kompetanse om hvordan diagnoser som ADHD, autisme og sosial angst påvirker lærlingens arbeidshverdag, kan ifølge flere ansatte forhindre hevinger. Det er også behov for å synliggjøre eksisterende støtteordninger og lavterskeltilbud bedre for både lærlinger og lærebedrifter.

Samarbeid

Flere ansatte fremhever behovet for ett tettere samarbeid mellom skole, samarbeidsorgan for lærebedrifter og bedrift. Bedre kommunikasjon mellom instansene, tilgang til relevant informasjon og støtte ved utfordringer, er tiltak som løftes frem. Det foreslås at en tredjepart, for eksempel helserådgiver følger opp lærlinger med sosiale utfordringer.

Økonomi

Økonomiske forhold trekkes også fram som en viktig faktor for å redusere hevinger av lærekontrakter. Lærlinglønnen gjør det vanskelig for mange av de unge å leve selvstendig, og fører til at de avslutter læretiden til fordel for ufaglærte jobber med høyere lønn. Det foreslås støtteordninger eller økt lærlinglønn for å gjøre det økonomisk mulig å fullføre, samt økonomisk støtte til små lærebedrifter når lærlinger strever.



Oppsummering av sentrale funn

Lærlinger

Lærlinger forteller at heving av lærekontrakt ofte skyldes en kombinasjon av personlige utfordringer, dårlig arbeidsmiljø, manglende støtte og svakheter i opplæringssystemet. Mange lærlinger rapporterer om uprofesjonell ledelse, overbelastning og følelsen av å bli utnyttet som billig arbeidskraft. Psykiske og fysiske helseplager, feil utdanningsvalg og lav motivasjon er også sentrale årsaker. Manglende oppfølging fra lærebedrift og samarbeidsorgan for lærebedrifter gjør at mange lærlinger føler seg alene i krevende situasjoner. Strukturelle forhold som konkurs og lav lønn svekker også motivasjonen.

Hevingsprosessen oppleves ofte som langvarig og emosjonelt belastende, med lite støtte og informasjon. Flere lærlinger forteller at de selv har måttet finne ny læreplass og har opplevd økonomiske og praktiske utfordringer når lærekontrakten er hevet.

For å redusere antall hevinger foreslår lærlingene bedre karriereveiledning, tydelig informasjon om rettigheter og støtteapparat, samt jevnlig oppfølging. De etterlyser også tydeligere rollefordeling mellom aktørene, samarbeidsorgan for lærebedrifter og strengere krav til lærebedrifter. Individuell tilpasning og regelmessige evalueringer trekkes fram som viktige tiltak for å sikre trivsel og gjennomføring.

Ansatte i lærebedrifter

Ansatte peker på flere årsaker til at lærekontrakter heves, blant annet manglende innsikt i yrkesvalg, svak karriereveiledning, psykiske helseutfordringer og lav motivasjon. Overgangen fra skole til arbeidsliv oppleves som brå, og mange lærlinger er ikke forberedt på kravene i arbeidslivet. Psykiske og sosiale utfordringer, økonomiske bekymringer og manglende struktur i hverdagen gjør det vanskelig for enkelte å gjennomføre læretiden.

Lærebedrifter etterlyser bedre støtte fra NAV, fylkeskommunen og samarbeidsorgan for lærebedrifter, samt mer praktisk hjelp i hverdagen. Trivsel og tilhørighet fremheves som avgjørende for gjennomføring, og tiltak som fadderordninger, sosiale aktiviteter og god relasjonsbygging løftes fram som viktige. Hevingsprosessen beskrives som krevende, og det er behov for bedre systemer for tidlig oppfølging og kommunikasjon.

For å redusere hevinger foreslås bedre karriereveiledning i ungdomsskolen, tydeligere forventningsavklaringer ved oppstart, tettere samarbeid mellom aktører, økonomisk støtte til lærlinger og lærebedrifter, samt fleksible og tilpassede opplæringsløp for lærlinger med særskilte behov.



Drøfting av sentrale funn

Hva betyr funnene og hvordan kan de forstås i lys av tidligere forskning og praksisfeltets erfaringer? I dette kapittelet drøftes de viktigste innsiktene fra undersøkelsen, med særlig vekt på hvordan individuelle, strukturelle og relasjonelle faktorer samspiller i prosessen rundt heving av lærekontrakter. Kapittelet løfter også fram ulike problemforståelse mellom lærlinger og ansatte, og peker på behovet for felles forståelse og bedre samhandling i hele opplæringssystemet.

Karriereveiledning, feilvalg og utfordrende overganger

Et sentralt funn i denne undersøkelsen er at mange lærlinger opplever å ha valgt feil utdanning, noe som ifølge både lærlinger og ansatte i lærebedrifter ofte skyldes svak eller mangelfull karriereveiledning. Det pekes på at utdanningsvalget ble tatt uten tilstrekkelig innsikt i hva yrket faktisk innebærer, noe som igjen fører til lav motivasjon, mistriivsel og hevinger av lærekontrakter. Ansatte i lærebedrifter mener dette i stor grad kunne vært forebygget gjennom bedre og mer målrettet karriereveiledning allerede i ungdomsskolen. Disse funnene er i tråd med studier gjennomført av Krötz og Deutscher (2022) og Powers og Watt (2021) som indikerte at unge som er usikre på karrierevalget har større sannsynlighet for å vurdere å heve lærekontrakten. Dette understreker behovet for å styrke veiledningen tidlig i utdanningsløpet, slik at elevene får et mer realistisk bilde av

yrkeslivet og kan ta informerte valg (Krötz & Deutscher, 2022; Powers & Watt, 2021). Flere av lærlingene i denne undersøkelsen foreslår at yrkesfaglig fordypning (YFF) i større grad kan benyttes til å gi innsikt i flere yrker.

Overgangen fra skole til arbeidsliv fremstår som krevende for lærlinger. Denne overgangen innebærer ikke bare et skifte i læringsarena, men også en ny rolle med økte forventninger og ansvar (Hanssen, 2022; Rekdal et al., 2022). Flere lærlinger i undersøkelsen beskriver møtet med arbeidslivet som et «kultursjokk», og ansatte i lærebedrifter rapporterer at mange lærlinger har urealistiske forventninger til arbeidstid, innsats og ansvar. Dette indikerer et behov for økt fokus på å forberede lærlingene på overgangen fra elev til arbeidstaker, og å gi dem verktøy for å mestre bevegelsen mellom ulike kontekster og læringskulturer (Jøsendal, 2024; Rekdahl et al., 2022; Schmid, 2014; Skogseid et al., 2013).





Foto: Kristine Mellefoss / Vestfold fylkeskommune

For å sikre et helhetlig og sammenhengende opplæringsløp, er det avgjørende med et tett og systematisk samarbeid mellom skole, samarbeidsorgan for lærebedrifter og lærebedrifter (Breilid & Dyrnes, 2017; Hanssen, 2022; Jørstad & Nordlie, 2022). Samarbeidet bør være forankret i felles visjoner, tydelige samarbeidsavtaler og årshjul, samt kompetanseheving for både lærere og instruktører. Når skole og bedrift arbeider mot et felles mål, styrkes både eierskapet og kvaliteten i fag- og yrkesopplæringen (Hanssen, 2022; Rekdahl et al., 2022).

Bakkevig Dagsland et al. (2015) påpeker at læretiden en integrert del av videregående opplæring, men den foregår i en bedrift der lærlingen samtidig har status som arbeidstaker. Lærlingen har både rettigheter og plikter regulert av opplæringsloven og arbeidsmiljøloven (Aanonsen, 2021). Lærlinger uttrykker at manglende kunnskap om disse rettighetene og pliktene skaper usikkerhet og utfordringer, særlig i situasjoner som heving av lærekontrakt. Tydelig informasjon og opplæring om regelverket vil bidra til økt trygghet og mestring i møte med arbeidslivet.

Psyriske og personlige utfordringer

Et sentralt funn i undersøkelsen er den brede enigheten blant ansatte i lærebedrifter om at psykisk helse spiller en avgjørende rolle for den enkeltes evne til å gjennomføre opplæring i bedrift og er en medvirkende årsak til at lærekontrakter heves. Ansatte rapporterer om en økende forekomst av psykiske helseplager som angst, ADHD, lav mestringsfølelse og konsentrasjonsutfordringer, mens lærlingene selv beskriver utfordringer som søvnproblemer, utmattelse og fysiske helseplager. Disse oppleves som betydelige barrierer for å fullføre opplæringsløpet.

Funnene samsvarer med tidligere forskning, som viser at personlige utfordringer har innvirkning på læretiden (Einboden et al., 2021; Jørstad & Nordlie, 2022; Jøsendal, 2024) og øker risikoen for å heving av lærekontrakter (Michaelis & Findeisen, 2024). Einboden et al. (2021) fremhever viktigheten av at lærebedrifter utvikler arbeidsmiljøer der det er trygt å uttrykke vanskelige følelser og erfaringer. De understreker behovet for strukturerte samtaler der lærlinger får mulighet til å bearbeide og diskutere utfordrende hendelser. Dette kan bidra til å forebygge psykiske helseplager og styrke lærlingens opplevelse av støtte og mestring.

Økonomiske utfordringer

Tidligere forskning viser at økonomiske utfordringer spiller en avgjørende rolle når lærekontrakter heves (Jørstad & Nordlie, 2022; Seidel, 2019). Dette sammenfaller med funn i denne undersøkelsen. På den ene siden fremhever informantene at lav lærlinglønn gjør det vanskelig å leve selvstendig og at lærlinger velger å heve lærekontrakten. Dette i tillegg til at noen velger å avslutte læretiden til fordel for tilbud om ufaglært arbeid med høyere lønn, spesielt innen salgsfaget. På den andre siden løfter flere ansatte i lærebedrifter fram at heving av lærekontrakt forårsaker økte kostnader for lærebedriften. Krötz og Deutscher (2022) viser til at heving av lærekontrakter gir lærebedrifter kostnader knyttet til: ressurser brukt på opplæring og veiledning før kontrakten heves og rekruttering og opplæring av en ny lærling. Dette i tillegg til lærlingens tap av tid og fremtidig inntekt, samt at bedriften mister en potensiell fullverdig ansatt.

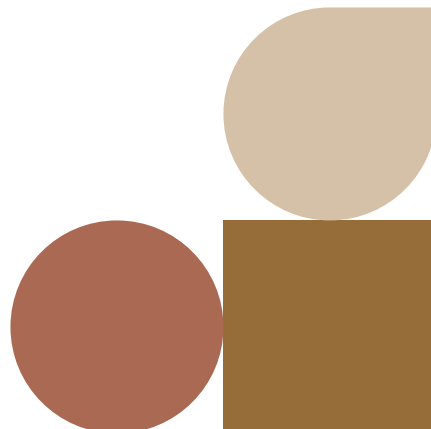
Trivsel og tilhørighet i lærebedriften

Et annet viktig funn er betydningen av lærlingens trivsel og tilhørighet i arbeidsmiljøet. Både lærlinger og ansatte fremhever at et inkluderende og støttende sosialt miljø er avgjørende for motivasjon, læring og mestring. Der slike faktorer mangler, rapporteres det om mistrivsel, usikkerhet og en økt risiko for heving av lærekontrakter (Jørstad & Nordlie, 2022). En god start på læretiden, preget av en varm velkomst, tydelig ansvar og tillit, har stor betydning for lærlingens opplevelse av mestring og motivasjon (Holtmann & Solga, 2023). Når lærlingen blir møtt som en verdifull del av fellesskapet, styrkes både selvfølelse og engasjement. I denne sammenhengen spiller stabile og trygge voksne i bedriften en sentral rolle. De fungerer som mentorer og støttespillere, og gir lærlingen et nødvendig sikkerhetsnett i møte med nye krav og forventninger (Jøsendal, 2024; Krötz & Deutscher, 2022).

Forskning viser også at lærebedrifter som aktivt legger til rette for sosiale aktiviteter og relasjonsbygging mellom ansatte og lærlinger, bidrar til økt trivsel og bedre læringsutbytte (Hanssen, 2022; Høst et al., 2014; Jørstad & Nordlie, 2022; Jøsendal, 2024). Slike tiltak kan bidra til å redusere følelsen av utenforskap og styrke lærlingens tilknytning til arbeidsplassen. Et godt arbeidsmiljø handler derfor ikke bare om faglig opplæring, men også om å skape en kultur for inkludering, anerkjennelse og fellesskap.

Motivasjon og utholdenhet i opplæringsløpet

Lav motivasjon og manglende utholdenhet trekkes også fram som en utfordring. Ansatte mener mange gir opp for lett, mens lærlinger selv peker på monotone arbeidsoppgaver og manglende interesse. Her er det tydelig at motivasjon og mestringsfølelse er nøkkelfaktorer for å holde ut gjennom læretiden og unngå at lærekontrakter heves. Det er avgjørende at opplæringen oppleves som relevant og meningsfull (Jørstad & Nordlie, 2022). Medvirkning bidrar til å motvirke hevinger av lærekontrakter fordi den styrker den enkeltes læring og lærlingens opplevelse av at ansvar og oppgaver er tilpasset lærlingens behov og interesser (Høst et al., 2014; Breilid & Dyrnes, 2017; Jørstad & Nordlie, 2022; Jøsendal, 2024).



Støtte og oppfølging når utfordringer oppstår

Et annet sentralt funn i undersøkelsen er at både lærlinger og ansatte i lærebedrifter opplever utilstrekkelig støtte og oppfølging når utfordringer oppstår. Lærlinger beskriver en følelse av å stå alene, og mange er usikre på hvilke støttetjenester som finnes og hvordan de kan benytte seg av dem. Samtidig uttrykker ansatte i lærebedrifter et behov for mer konkret og tilgjengelig bistand fra eksterne aktører som NAV, fylkeskommunen og andre samarbeidspartnere. Når instruktører forsvinner uten å bli erstattet, forsterkes opplevelsen av manglende støtte ytterligere for lærlingene.

Disse funnene underbygges av tidligere forskning som peker på et behov for et mer tilgjengelig, koordinert og robust støtteapparat rundt lærlinger. For å lykkes med dette, er det avgjørende at alle involverte aktører har etablerte rutiner for samarbeid og oppfølging (Hanssen, 2022; Høst et al., 2014; Jørstad & Nordli, 2022). I tillegg må det utvikles en felles forståelse av roller og ansvar mellom partene, inkludert hvem som gjør hva, når og hvordan. Dette gjelder både for interne roller i bedriften og aktører som oppfølgingstjenesten, fylkesadministrasjonen og samarbeidsorgan for lærebedrifter. En slik felles forståelse er en forutsetning for å sikre kontinuitet og forutsigbarhet i oppfølgingen av lærlinger som står i fare for å falle fra og heve lærekontrakten.

Ulik problemforståelse hos lærlinger og ansatte i lærebedrifter

Denne undersøkelsen avdekker også forskjeller i hvordan ansatte og lærlinger forstår årsaker til hevinger av lærekontrakter, hvordan de opplever støtteapparatet, hevingsprosessen og hvilke forbedringer de mener er nødvendige. Powers og Watt (2021) viser til at ulike perspektivene gir verdifull innsikt i hvor det er behov for målrettede tiltak for å styrke kvaliteten i fag- og yrkesopplæringen.

Når det gjelder årsaker til heving, peker ansatte ofte på lærlingens manglende forberedelse, lav motivasjon og personlige utfordringer. Lærlingene, derimot, fremhever forhold knyttet til arbeidsmiljøet, som dårlig ledelse, manglende støtte og i enkelte tilfeller trakassering. Dette viser en grunnleggende forskjell i problemforståelse: Mens ansatte i stor grad individualiserer utfordringene, peker lærlingene på strukturelle og organisatoriske forhold. Denne asymmetrien i forståelse kan bidra til at tiltakene som iverksettes ikke treffer lærlingenes reelle behov.

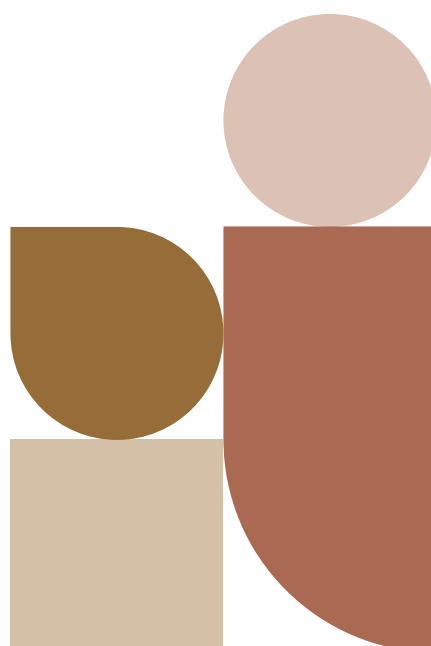
Når det gjelder arbeidsmiljøet, mener ansatte at de jobber aktivt med trivsel og inkludering. Lærlingene beskriver imidlertid konkrete negative erfaringer, som overbelastning, dårlig behandling og følelsen av å være «billig arbeidskraft». Dette antyder et gap mellom intensjon og praksis. Også opplevelsen av støtteapparatet varierer betydelig. Ansatte beskriver samarbeidsorgan for lærebedrifter og støtteinstanser som nyttige, men etterlyser mer praktisk og operativ støtte. Lærlingene opplever støtteapparatet som lite tilgjengelig, utydelig og i noen tilfeller for tett knyttet til arbeidsgivers perspektiv. Mange føler seg alene i krevende situasjoner og savner en uavhengig instans som ivaretar deres interesser. Dette peker på et behov for å styrke tilliten til støtteapparatet og sikre at det oppleves som tilgjengelig og rettferdig for begge parter.

Hevingsprosessen oppleves også ulikt. Ansatte beskriver den som gradvis, dialogbasert og emosjonelt krevende, men nødvendig. Lærlingene forteller derimot om en prosess preget av manglende informasjon, lite medvirkning og følelsen av å bli presset ut. Dette tyder på at det er behov for tydeligere prosedyrer, bedre kommunikasjon og økt medvirkning fra lærlingenes side for å sikre en mer rettferdig og transparent prosess.

Undersøkelsen viser at ansatte og lærlinger har ulike syn på hvilke tiltak som bør prioriteres.

Ansatte foreslår systemforbedringer, styrket karriereveiledning og økt fokus på relasjonsbygging. Lærlingene etterlyser tydeligere rollefordeling, bedre informasjon, uavhengige støtteinstanser og kvalitetssikring av lærebedrifter. Mens ansatte i stor grad fokuserer på forebygging og støtte, vektlegger lærlingene rettferdighet, medvirkning og kontroll.

Disse funnene samsvarer med tidligere forskning som viser at det ofte mangler en delt forståelse mellom lærlinger og ansatte i lærebedrifter (Bakkevig Dagsland et al., 2015; Jørstad & Nordlie, 2022; Michaelis & Findeisen, 2024; Powers & Watt, 2021). For å styrke kvaliteten i fag- og yrkesopplæringen er det derfor avgjørende å utvikle felles forståelse for roller, ansvar og forventninger. Dette kan bidra til å redusere konfliktnivået, styrke samarbeidet og sikre at både lærlinger og lærebedrifter er bedre rustet til å håndtere utfordringer i læretiden. I tillegg er det også behov for å understreke at heving av lærekontrakt er ikke «én ting», men et komplekst fenomen. Det finnes mange veier videre og flere tiltak som kan iverksettes fordi lærlinger som hever lærekontrakter ikke bør behandles som én gruppe (Michaelis & Findeisen, 2024).



Konklusjon, anbefalinger og veien videre

Hva skal til for at flere lærlinger fullfører læretiden? I dette kapittelet oppsummeres hovedfunnene fra undersøkelsen og det gis konkrete anbefalinger for hvordan fag- og yrkesopplæringen kan styrkes. Med utgangspunkt i et systemperspektiv løftes behovet for bedre samhandling, tydeligere avklaring av ansvar og roller og mer tilgjengelig støtte, slik at lærlinger får den hjelpen de trenger, når de trenger den.

Undersøkelsen har avdekket en rekke sentrale faktorer som påvirker heving av lærekontrakter. Blant hovedfunnene er psykiske og personlige utfordringer, manglende støtte og oppfølging, feilvalg som følge av svak karriereveiledning, manglende yrkesutprøving, økonomiske vansker, lav motivasjon og manglende trivsel og tilhørighet i arbeidsmiljøet. Det kommer også tydelig fram at lærlinger og ansatte i lærebedrifter ofte har ulike forståelser av både årsakene til heving og hvordan støtteapparatet og hevingsprosessen fungerer i praksis. På bakgrunn av disse funnene kan det konkluderes med at det er behov for en mer helhetlig og koordinert innsats for å støtte lærlinger gjennom hele læretiden.

Sett i lys av systemteori må fag- og yrkesopplæringen forstås som et komplekst samspill mellom ulike aktører og nivåer – skole,

bedrift, støtteapparat og lærlingen selv. Tiltak som for eksempel styrket karriereveiledning i ungdomsskolen, en forberedelse av overgangen mellom skole og bedrift og tettere oppfølging i lærebedriften, er ikke enkeltstående løsninger. De må ses som integrerte deler av et helhetlig system, der samspillet mellom tiltakene er avgjørende for å skape trygghet, fremme mestring og sikre gjennomføring av læretiden. Endringer eller svakheter i én del av systemet kan få konsekvenser for hele opplæringsløpet. Flaskehalser i systemet kan oppstå når informasjonsflyten svikter, når ansvar er uklart fordelt, eller når støtteapparatet ikke oppleves som tilgjengelig. Eksempler på slike flaskehalser er manglende oppfølging ved bytte av instruktører, uklare prosedyrer ved heving av kontrakt og svak koordinering mellom aktører når utfordringer i læretiden oppstår.



Et systemteoretisk perspektiv tydeliggjør at forbedringsarbeid i fag- og yrkesopplæringen må skje på flere nivåer samtidig. Det handler ikke bare om å styrke enkeltaktører, men om å utvikle relasjoner, rutiner og strukturer som fremmer samarbeid, felles forståelse og kontinuitet i oppfølgingen av lærlinger. For å møte lærlingenes behov og styrke gjennomføringen i fag- og yrkesopplæringen, anbefales tiltak innen følgende fire hovedområder:

1. Systemforståelse og felles retning

- Forstå lærlingens utfordringer i lys av systemiske forhold og ikke kun individuelle årsaksfaktorer
- Styrke samhandlingen mellom skole, lærebedrift og støtteapparat
- Utvikle felles forståelse for roller, ansvar og mål
- Skape arenaer for systematisk og felles refleksjon rundt alle hevinger, med mål om å identifisere læringspunkter og omsette erfaringene i målrettet utviklings- og forbedringsarbeid

2. Tidlig innsats som styrker grunnlag for valg og motivasjon før læretiden

- Styrke karriereveiledningen i ungdomsskolen og videregående opplæring
- Gi elever praktisk erfaring fra flere yrker gjennom yrkesfaglig fordypning (YFF)

3. Støtte og oppfølging i læretiden

- Sikre tilgjengelig og uavhengig støtte for lærlinger i krevende situasjoner
- Styrke kompetansen til ansatte i lærebedrifter og samarbeidsorgan for lærebedrifter
- Etablere tilbakemeldingssløyfer der erfaringer fra lærlinger og instruktører brukes aktivt til forbedring
- Redusere tiden fra heving av kontrakt til ny aktivitet

4. Medvirkning og rettigheter

- Øke lærlingens medvirkning i læretiden generelt, og i hevingsprosessen spesielt
- Styrke lærlingenes kunnskap om rettigheter og plikter i læretiden

Undersøkelsen bidrar dermed med viktig innsikt i årsaker til heving av lærekontrakter, opplevelser knyttet til hevingsprosessen og for tiltak som kan styrke gjennomføringen i fag- og yrkesopplæringen. Samtidig kan det være behov for mer kunnskap innenfor noen områder:

1. Hva kjennetegner samarbeidsorgan for lærebedrifter som har få lærlinger som hever lærekontrakter?
2. Hvordan kan vi bidra til at lærlinger som hever lærekontrakt kommer raskt inn i nytt lærlingeløp?





Referanser

Bakkevig Dagsland, Å. H., Mykletun, R. J. & Einarsen, S. (2015). «We're not slaves - we are actually the future!» A follow-up study of apprentices' experiences in the Norwegian hospitality industry. *Journal of vocational education & training*, 67(4), 460-481. <https://doi.org/10.1080/13636820.2015.1086411>

Bednarz, A. (2014). Understanding the non-completion of apprentices. National Center for Vocational Educational Research (NCVER).

Breilid, N. & Dyrnes, E. (2017). Bestyrkende faktorer som fremmer en positiv overgang fra skole til varig arbeidslivstilknytning for elever i lærekandidat-ordningen. *Scandinavian Journal of Vocations in Development*, 2. <https://doi.org/10.7577/sjvd.2179>

Carlsen, A. G. F. (2023). Strategisk ledelse i fylkeskommunen : en studie av lederes fortellinger og strategiske handlinger ved gjennomføring av strategiske planer Institutt for lærerutdanning og skoleforskning, Det utdanningsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo, Oslo.

Clarke, V. & Braun, V. (2017). Thematic analysis. *The journal of positive psychology*, 12(3), 297-298. <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1262613>

Denzin, N. K., Lincoln, Y. S., Giardina, M. D. & Cannella, G. S. (2024). *The SAGE handbook of qualitative research* (Sixth Edition. utg.). Los Angeles, California: Sage.

Einboden, R., Choi, I., Ryan, R., Petrie, K., Johnston, D., Harvey, S. B., ... Deady, M. (2021). 'Having a thick skin is essential': mental health challenges for young apprentices in Australia. *Journal of youth studies*, 24(3), 355-371. <https://doi.org/10.1080/13676261.2020.1728240>

Findeisen, S., Ramseier, L. & Neuenschwander, M. P. (2024). Changing Occupations or Changing Companies—Predictors of Different Types of Premature Contract Terminations in Dual Vocational Education and Training Programs. *Vocations and Learning*, 17(1), 67-99. <https://doi.org/10.1007/s12186-023-09338-7>

Hanssen, G. (2022). Tolkningsfellesskap som kilde til koherens i fag- og yrkesopplæring: Perspektiver fra fylkeskommune og opplæringskontor. *Scandinavian Journal of Vocations in Development*, 7(1). <https://doi.org/10.7577/sjvd.4547>

Holtmann, A. C. & Solga, H. (2023). Dropping or stopping out of apprenticeships: The role of performance- and integration-related risk factors. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 26(2), 469-494. <https://doi.org/10.1007/s11618-023-01151-1>

Høst, H., Skålholt, A., Reiling, R. B. & Gjerustad, C. (2014). Opplæringskontorene i fag- og yrkesopplæringen – avgjørende bindeledd eller institusjon utenfor kontroll? NIFU.

Jesson, J. K., Matheson, L. & Lacey, F. M. (2011). *Doing your literature review : traditional and systematic techniques*. London: Sage.

Jørstad, B. & Nordlie, G. (2022). Frafall i læretiden: En kvalitativ studie på faktorer rundt årsaker til heving av lærekontrakt sett fra perspektivene til tidligere lærlinger, lærebedrifter og opplæringskontor OsloMet - storbyuniversitetet.

Jøsendal, M. (2024). Tett på, men hva med etterpå? University of South-Eastern Norway.

Krötz, M. & Deutscher, V. (2022). Drop-out in dual VET: why we should consider the drop-out direction when analysing drop-out. *Empir Res Vocat Educ Train*, 14(1), 1-26. <https://doi.org/10.1186/s40461-021-00127-x>

Michaelis, C. & Findeisen, S. (2024). Different dropout directions in vocational education and training: the role of the initiating party and trainees' reasons for dropping out. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 16(1), 15-31. <https://doi.org/10.1186/s40461-024-00169-x>

Powers, T. E. & Watt, H. M. G. (2021). Understanding why apprentices consider dropping out: longitudinal prediction of apprentices' workplace interest and anxiety. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 13(1), 1-23. <https://doi.org/10.1186/s40461-020-00106-8>

Rekdahl, M. C., Aas, M. & Ballangrud, B. B. (2022). Organisering av samarbeid mellom skole og arbeidsliv i yrkesfagutdanningen. *Scandinavian Journal of Vocations in Development*, 7(1). <https://doi.org/10.7577/sjvd.4889>

Schmid, E. (2017). Apprenticeship contract termination and dropout from VET: a comparison of educational-political challenges and strategies in Norway and Switzerland. <https://doi.org/doi:10.5944/reec.29.2017.17242>

Seidel, K. (2019). The intention to quit apprenticeships and the role of secondary jobs. *Journal of vocational education & training*, 71(online first, 31 Jan 2019), 23-online first, 31 Jan 2019<2023. <https://doi.org/10.1080/13636820.2019.1566269>

Skogseid, E. T., Skogseid, E. M. & Kovac, V. B. (2013). Jeg vil, jeg vil, men hva skal til? Kvalitativ studie av frafall på yrkesfag. *Nordisk tidsskrift for utdanning og praksis* 7(3), 105-124.

Aanonsen, S. M. (2021). Lærlingers arbeidsrettslige vern etter arbeidsmiljøloven og opplæringsloven UiT Norges arktiske universitet.

Vedlegg 1:

Artikler i litteraturgjennomgangen

Bakkevig Dagsland, Å. H., Mykletun, R. J. & Einarsen, S. (2015). «We're not slaves - we are actually the future!» A follow-up study of apprentices' experiences in the Norwegian hospitality industry. *Journal of vocational education & training*, 67(4), 460-481. <https://doi.org/10.1080/13636820.2015.1086411>

Bednarz, A. (2014). Understanding the non-completion of apprentices. National Center for Vocational Educational Research (NCVER).

Breilid, N. & Dyrnes, E. (2017). Bestyrkende faktorer som fremmer en positiv overgang fra skole til varig arbeidslivstilknytning for elever i lærekandidat-ordningen. *Scandinavian Journal of Vocations in Development*, 2. <https://doi.org/10.7577/sjvd.2179>

Einboden, R., Choi, I., Ryan, R., Petrie, K., Johnston, D., Harvey, S. B., ... Deady, M. (2021). 'Having a thick skin is essential': mental health challenges for young apprentices in Australia. *Journal of youth studies*, 24(3), 355-371. <https://doi.org/10.1080/13676261.2020.1728240>

Findeisen, S., Ramseier, L. & Neuenschwander, M. P. (2024). Changing Occupations or Changing Companies—Predictors of Different Types of Premature Contract Terminations in Dual Vocational Education and Training Programs. *Vocations and Learning*, 17(1), 67-99. <https://doi.org/10.1007/s12186-023-09338-7>

Hanssen, G. (2022). Tolkningsfellesskap som kilde til koherens i fag- og yrkesopplæring: Perspektiver fra fylkeskommune og opplæringskontor. *Scandinavian Journal of Vocations in Development*, 7(1). <https://doi.org/10.7577/sjvd.4547>

Holtmann, A. C. & Solga, H. (2023). Dropping or stopping out of apprenticeships: The role of performance- and integration-related risk factors. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 26(2), 469-494. <https://doi.org/10.1007/s11618-023-01151-1>

Høst, H., Skålholt, A., Reiling, R. B. & Gjerustad, C. (2014). Opplæringskontorene i fag- og yrkesopplæringen – avgjørende bindeledd eller institusjon utenfor kontroll? NIFU.

Jørstad, B. & Nordlie, G. (2022). Frafall i læretiden: En kvalitativ studie på faktorer rundt årsaker til heving av lærekontrakt sett fra perspektivene til tidligere lærlinger, lærebedrifter og opplæringskontor OsloMet - storbyuniversitetet.

Jøsendal, M. (2024). Tett på, men hva med etterpå? University of South-Eastern Norway.

Krötz, M. & Deutscher, V. (2022). Drop-out in dual VET: why we should consider the drop-out direction when analysing drop-out. *Empir Res Vocat Educ Train*, 14(1), 1-26. <https://doi.org/10.1186/s40461-021-00127-x>

Michaelis, C. & Findeisen, S. (2024). Different dropout directions in vocational education and training: the role of the initiating party and trainees' reasons for dropping out. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 16(1), 15-31. <https://doi.org/10.1186/s40461-024-00169-x>

Powers, T. E. & Watt, H. M. G. (2021). Understanding why apprentices consider dropping out: longitudinal prediction of apprentices' workplace interest and anxiety. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 13(1), 1-23. <https://doi.org/10.1186/s40461-020-00106-8>

Rekdahl, M. C., Aas, M. & Ballangrud, B. B. (2022). Organisering av samarbeid mellom skole og arbeidsliv i yrkesfagutdanningen. *Scandinavian Journal of Vocations in Development*, 7(1). <https://doi.org/10.7577/sjvd.4889>

Seidel, K. (2019). The intention to quit apprenticeships and the role of secondary jobs. *Journal of vocational education & training*, 71(online first, 31 Jan 2019), 23-online first, 31 Jan 2019<2023. <https://doi.org/10.1080/13636820.2019.1566269>

Skogseid, E. T., Skogseid, E. M. & Kovac, V. B. (2013). Jeg vil, jeg vil, men hva skal til? Kvalitativ studie av frafall på yrkesfag. *Nordisk tidsskrift for utdanning og praksis* 7(3), 105-124.

Aanonsen, S. M. (2021). Lærlingers arbeidsrettslige vern etter arbeidsmiljøloven og opplæringsloven UiT Norges arktiske universitet.

Vedlegg 2:

Intervjuguide

Informasjon om studien

- a) Bakgrunn og formål
- b) Informasjon om hva intervjuet skal brukes til
- c) Taushetsplikt og anonymitet
- d) Informasjon om opptak og samtykke til opptak

Bakgrunnsinformasjon- intervjuobjekt

- a) Kjønn
- b) Alder
- c) Arbeidstittel
- d) Ansiennitet i bedriften
- e) Utdanningsbakgrunn/kompetanse
- f) Arbeidsområde

Tema: Skape trygghet og bli «kjent»

- Kan du fortelle kort om hva du gjør nå? (ungdom)
- Var dette ditt førstevalg da du søkte videregående opplæring? (ungdom)
- Kan du fortelle om «en vanlig dag på jobb» for lærlinger? (ansatte i bedrift)

Tema: Årsaker til heving av lærekontrakt

- Kan du fortelle hvorfor din lærekontrakt ble hevet? (ungdom)
- Hvordan påvirket arbeidsmiljøet i bedriften din beslutning om å heve lærekontrakten? (ungdom)
- Kan du fortelle om hvilke årsaker som ofte fører til at lærlinger hever lærekontrakten? (ansatte i bedrift)
- Kan du fortelle om hvilke årsaker som ofte fører til at bedriften hever lærekontrakten til lærlinger? (ansatte i bedrift)
- Hvordan påvirker arbeidsmiljøet i bedriften lærlingens beslutning om å heve lærekontrakten? (ansatte i bedrift)
- Hvordan var mottakelse i bedriften? (ungdom)

Tema: «Avloggingsprosessen»

- Kan du beskrive prosessen fra du begynte å tenke «dette er ikke noe for meg» til lærekontrakten ble hevet? (ungdom)
- Hvilke aktører snakket du med i fasen fra du begynte å tenke «dette er ikke noe for meg» til lærekontrakten ble hevet? (ungdom)
- Hvilken betydning hadde personlig veiledning og oppfølging i denne perioden? (ungdom)

- Hvilke formelle møter/aktiviteter deltok du i denne perioden og hvordan opplevde du disse? (ungdom)
- Hva opplevde du som de største utfordringene i perioden mellom avlogging og heving av lærekontrakten? (ungdom)
- Hvis du skulle ønske noe hadde vært annerledes i perioden fra du første gang tenkte at «dette går ikke» til lærekontrakten ble hevet, hva ville da ha vært annerledes? (ungdom)
- Kan du beskrive prosessen fra du tenker at heving av lærekontrakten er aktuelt til du velger å formidle dette til lærlingen? (ansatte i bedrift)
- Hvilke aktører kontakter du når bedriften står i fare for å heve en lærekontrakt? (ansatte i bedrift)
- Hvilken betydning hadde personlig veiledning og oppfølging i denne perioden for lærlingen og bedriften? (ansatte i bedrift)
- Kan du beskrive din rolle og innsats i å støtte lærlinger gjennom prosessen med avlogging og heving? (ansatte i bedrift)
- Hvis du skulle ønske noe hadde vært annerledes i perioden fra du første gang tenkte at «dette går ikke» til lærekontrakten ble hevet, hva ville da ha vært annerledes? (ansatte i bedrift)
- Hva opplevde du som de største utfordringene i perioden mellom å vurdere heving av lærekontrakter og heving av lærekontrakter? (ansatte i bedrift)
- Er det noe du kunne ønske du visste før du startet i lære? Noe som du gjerne skulle fått mer informasjon om før oppstart i bedrift? (ungdom)

Tema: Tiden etter heving- utenforskap

- Hvilke konsekvenser har heving av lærekontrakten hatt for deg? (ungdom).
- Kan du beskrive hvilke følelser og opplevelser du hadde i tiden etter at lærekontrakten ble hevet? (ungdom)
- Hva gjorde du etter at kontrakten ble hevet? (ungdom)
- Hvordan har hevingen av lærekontrakten påvirker ditt videre karrierevalg? (ungdom)
- Hva skal til for at du logger seg på igjen og fortsetter læretiden? (ungdom)
- Hvilke konsekvenser har heving av lærekontrakten hatt for lærlingen og bedriften? (ansatte i bedrift)

Avsluttende spørsmål

- Er det noe du har tenkt på under intervjuet som viktig, som du nå ønsker å legge til?
- Hvordan opplevde du det å bli intervjuet?



Vestfold
FYLKESKOMMUNE

Postadresse
Postboks 1213 Trudvang
3105 Tønsberg

Besøksadresse
Svend Foyns gate 9
3126 Tønsberg

Kontakt
33 34 40 00
post@vestfoldfylke.no