

Jobbskolen - et sted som bokstavelig talt redder liv (ref. deltaker)

Evaluering av tiltak Jobbskolen

Nina Jentoft, Øyvind Hellang og Mige Helmersen



Prosjekttittel: Evaluering av tiltak Jobbskolen
Prosjektnummer: 101035
Institusjon: NORCE Norwegian Research Center AS
Oppdragsgiver(e): Vest-Agder fylkeskommune

Gradering: Åpen
Rapportnr.: 29-2019
ISBN: 978-82-8408-050-5

Øyvind Hellang
Prosjektleder

Trond Stalsberg Mydland
Kvalitetssikrer

Forord

NORCE har gjennomført denne evalueringen av tiltaket Jobbskolen på oppdrag fra Vest-Agder fylkeskommune. Jobbskolen ligger rent organisatorisk til Ungdomsavdelingen i NAV Kristiansand men er et samarbeid mellom NAV Kristiansand, Vest-Agder fylkeskommune og Kristiansand kommune. Evalueringen er gjennomført i samarbeid med representanter fra fylkeskommunen og ansatte på Jobbskolen.

Denne rapporten dokumenterer evalueringens aktiviteter, funn og hovedkonklusjoner. Den er disponert og skrevet slik at den bør være lett tilgjengelig og kan inngå som et grunnlag for det videre arbeidet med tiltaket, både med henblikk på organisatorisk utforming, forankring og faglig innhold.

Rapportens tittel er hentet fra et brev skrevet til Jobbskolens ansatte fra en av deltakerne i 2019. Denne deltakeren skriver: *«Jobbskolen er så mye mer enn et sted som bare hjelper folk med skole og arbeidspraksis. Det er et sted som bokstavelig talt redder liv»*. Vi vil takke for at nettopp vi ble valgt til å evaluere tiltaket Jobbskolen. Noen ganger oppleves forskning mer samfunnsnyttig enn andre ganger og dette var en slik oppgave. Videre vil vi takke alle som har bidratt inn til evalueringen som intervjupersoner. En spesiell stor takk til ungdommene som ville stille til intervju med oss og fortelle om sine opplevelser med Jobbskolen og hva tiltaket har betydd for dem. Tusen takk!

Prosjektleder,
Øyvind Hellang, 11. desember 2019

Innhold

Forord	2
Sammendrag	4
1. Innledning	6
2. Om Jobbskolen og kapasitetsutvidelsen	10
3. Fokusområdene	14
4. Organisering av tiltaket	26
5. Måltall Jobbskolen	31
6. Vurderinger	35
7. Konklusjon	39
8. Referanser	42

Sammendrag

Dette er sluttrapport fra evalueringen av tiltaket Jobbskolen med fokus på kapasitetsutvidelsen som ble foretatt av tiltaket høsten 2018. Jobbskolen er et NAV-tiltak og bygger på et løpende og tett samarbeid mellom NAV Kristiansand, Vest-Agder fylkeskommune og Kristiansand kommune. Rent finansielt og styringsmessig samarbeider Vest-Agder fylkeskommune, Kristiansand kommune, Fylkesmannen i Agder, NAV Agder og NAV Kristiansand gjennom ei styringsgruppe som har en håndfull møter i året. Dette samarbeidet mellom fylkes- og kommunenivå, to politiske nivåer, er unikt. De første årene var Jobbskolen finansiert med prosjektmidler fra blant annet Kunnskapsdepartementet.

Prosjektet skulle etter opprinnelig plan avsluttes våren 2020, etter syv års drift, men den ordinære Jobbskolen er fra og med 1. januar 2020 på permanent basis lagt til Ungdomsavdelingen i NAV Kristiansand. Dette er en stor anerkjennelse av prosjektets samfunnsmessige bidrag. Kapasitetsutvidelsen som evalueres her er imidlertid prosjektorganisert.

Jobbskolen ble startet opp i mars 2013 med de første deltakerne og skal være et tilbud for ungdom som av ulike grunner ikke har fullført videregående skole eller har skaffet seg et tilstrekkelig fundament for videre skolegang eller arbeidslivspraksis. En betydelig andel som gikk på Jobbskolen frem til høsten 2018 hadde dette som tiltak gjennom NAV og antall deltakere var cirka 90.

Høsten 2018 ble 3. etasje¹ tatt i bruk og tiltaket ble styrket med flere lærerressurser. Jobbskolen hadde som mål å øke kapasiteten til cirka 150 deltakere uten å miste sin egenart i forhold til metodisk tilnærming overfor deltakerne. En utvidelse av lærerkapasitet og lokaler, samt en noe klarere inndeling i et sosialpedagogisk miljø og (spesial)pedagogisk undervisning, vil imidlertid kunne utfordre Jobbskolens opprinnelige modell og bidrag. I denne forbindelse var det behov for evaluering av Jobbskolen før og etter denne utvidelsen og kvalitative styrking. Oppdragsgiver ønsket en evaluering av tiltakets nye nivå i skoleåret 2018/2019 sammenliknet med nivået som ble dokumentert i før-analysen våren 2018.

For å få med seg alle funn og påpekninger fra evaluator bør rapporten leses i sin fulle bredde. Oppsummert viser imidlertid evalueringen at:

¹ Etasjen over i samme bygg. Fra før benyttet Jobbskolen 2. etasje.)

- Jobbskolen leverer på utdanningsdelen etter kapasitetsutvidelsen. Opp mot målsettingen om å hjelpe flere ungdommer til å få et vitnemål fra videregående utdanning, synes utvidelsen svært vellykket.
- Utdanningsdelen på Jobbskolen leverer gode resultater i form av langt flere oppmeldinger til eksamen og en økt bestått-rate. I tillegg har gjennomsnittlige eksamenskarakterer økt.
- Disse resultatene følger parallelt med en økning i lærerressursen. Lærerne evaluatør har intervjuet mener potensiale i form av ytterligere bedre skolerresultater er tilstede. Skal en få til en sterkere individuell oppfølging, vil det imidlertid kreve mer ressurser. Av resultatene finner evaluatør at matematikk er det faget som har flest oppmeldte til eksamen, men med en ganske høy andel ikke bestått. Dette er derfor et fag en må ha stort fokus på videre.
- Kapasiteten på arbeidstreningen er økt, så her har også Jobbskolen styrket seg siste året. Ungdommene gir tilbudet utelukkende svært gode tilbakemeldinger.
- Jobbskolen er og bør forbli et tiltak med klare vurderingskriterier ved inntak. Det må ikke bli for «lett» å komme inn på Jobbskolen.
- Jobbskolens egenart må videreføres. Det synes å være færre av de svakeste deltakerne daglig tilstede i Jobbskolen sammenliknet ved tiden før kapasitetsutvidelsen. Snittalderen på deltakerne synes å ha økt noe. Det bør derfor gjøres en vurdering av hva Jobbskolens egenart skal være i fremtiden, og hva det eventuelt vil bety for start-, avklarings- og sluttrutinene, de ansattes arbeidsrutiner og roller, slik at det tilpasses Jobbskolens målsettinger.
- Med en stor skolegruppe tilstede i tiltaket synes de svakeste ikke lengre å finne seg like godt til rette i 2. etasje som før. Det bør derfor gjøres tiltak rundt denne gruppen for å sikre deres tilbud og trivsel i tiltaket. Det lyser en rød lampe for en høy andel ugyldig fravær blant deltakere som verken (eller i liten grad) er i et skoleløp eller i arbeidspraksis.
- Beliggenheten til Jobbskolen synes perfekt sett opp mot den målgruppen som stedet skal betjene, passe sentralt, passe rolig og skjermet fra byens pulserende liv. Lokaltetene er verdige, funksjonelle og hjemmekoselige. Disse ytre rammefaktorene er etter evaluatørs vurdering viktige suksessfaktorer for Jobbskolen.
- Evaluatør vil understreke at Jobbskolen er et virksomt tilbud. Det er unikt og det leverer! Det er summen av tiltakene som gjør Jobbskolen sterk og som sammen med trygge og åpne voksenpersoner, har bidratt til ungdommenes positive utbytte på så mange områder av tiltaket. De negative effekter som evalueringen påpeker etter kapasitetsutvidelsen kan håndteres innen rammen av Jobbskolen i dag.

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Høyt frafall i videregående opplæring er betraktet som et stort problem i de nordiske landene (Markussen, 2010), og er også til dels et internasjonalt problem (NOU 2009:18). Denne utviklingen medfører store kostnader for samfunnet, ikke minst for den enkelte elev og familiene som er berørt. Beregninger som Senter for økonomisk forskning har gjort gir en sterk indikasjon på at det er betydelig potensiale for samfunnsøkonomisk gevinst ved å redusere frafallet og forsinkelser i videregående opplæring. Anslag impliserer at redusert frafall og forsinkelser med en tredjedel i forhold til dagens nivå gir samfunnsøkonomiske besparelser på om lag 6 mrd. kroner for hver kohort² (Falch mfl, 2009). Slike tall gir en sterk indikasjon på at den samfunnsmessige gevinsten ved Jobbskolen, som gir unge som har falt ut av videregående skole en ny sjanse, sparer samfunnet for betydelige kostnader hvis en lykkes med innsatsen. Dette kan knyttes til en bedre tilknytning til arbeidsmarkedet, reduserte inntektsforskjeller og bruk av trygder og stønader, redusert sannsynlighet for kriminalitet, utjevning helseforskjeller og reduserte levekårsutfordringer (Falch & Nyhus, 2009; Hernes, 2010; Kuczera, Brunello, Fiels, & Hoffmann, 2008; St.meld 44, 2008-2009, Helsedirektoratet, 2014). Alle disse dimensjonene er spesielt viktige i Agder.

Nasjonale beslutningstakere har utpekt denne problematikken som et stort sosialt problem og et satsingsområde. Mange tiltak er satt i gang for å øke gjennomstrømningen i videregående skole. I sum har nå innsatsen på Agder begynt å vise resultater i positiv retning hva gjelder fullføring av videregående skole. Samtidig observerer vi en markert vekst i unge uførepensjonister noe som forteller at en fortsatt må søke etter de rette grepene. Grep som bidrar til trygghet og positiv helseeffekt, styrker ungdommens gjennomføringsevne, «tetter huller» i vitnemålene og på den måten hjelper dem videre. Jobbskolen kan være et slikt tiltak.

På oppdrag av Vest-Agder fylkeskommune har NORCE evaluert Jobbskolen som et tiltak for å stimulere til bedre gjennomføring av videregående skole og økte muligheter for deltakelse i ordinært arbeid for risikoutsatte og sårbare ungdommer. Fellesnevneren for dem alle er at de har falt ut, eller ikke startet på, videregående skole. Jobbskolen er ment å være et sosialpedagogisk tiltak for å styrke ungdommens evne til å takle de utfordringene livet har gitt dem, og med sitt utgangspunkt og ressurser, finne strategier for å mestre hverdagslivet og et utdannings-, eller arbeidsløp, videre.

² En kohort er en gruppe mennesker født i samme tidsperiode. For eksempel vil 2019-kohorten av jenter bety den gruppen jenter som er født i 2019.

Evalueringen gir en beskrivelse av Jobbskolen, hvordan den er organisert og drives, og hvordan den oppleves av ungdommene selv, de ansatte og (tilkallings)lærerne. Sett i lys av kapasitetsutvidelsen av undervisningstilbudet og lokaler høsten 2018 gir evaluator sine vurderinger knyttet til de tre fokusområdene i Jobbskolen: «Hverdagsliv», «Skolefag» og «Arbeidsliv» knyttet til måloppnåelse. Jobbskolen ønsker å bidra til at de unge takler hverdagen, bidra til helsebedring og gi hverdagen forutsigbarhet og et fruktbart innhold. Det legges vekt på et sosialt samvær og ansatte som er tilgjengelige for samtaler og veiledning. Videre gis faglig veiledning med mål om å ta opp fag når ungdommen kan og ønsker det. Det gis én til én oppfølging i forhold til å skape motivasjon, det tilbys opplæring og veiledning. I tillegg tilbys arbeidspraksisplass for de deltakerne som ønsker det og som veileder mener er klar for det. Det er de samlede tiltakene knyttet til disse tre benene i Jobbskolen som inngår i vurderingene.

Jobbskolen er en innovativ tilnærming for gjennomføring av videregående skole og økt deltakelse i arbeidslivet. Her deltar ungdom som har vært utenfor skole og arbeid over tid. De møter opp i egne lokaler, bevisst plassert i sentrum men et håndkast fra byens pulserende kjerne. Det er kort vei til alt, kollektivaksen, bibliotek, møteplasser, NAV og kommunens servicetorg. Men likevel ligger Jobbskolen i et rolig hjørne av sentrum, sjønært med kort vei til park og turstier. Her får ungdommene tilbud om gratis tilrettelagt undervisning, og ikke minst gratis frokost og lunsj. Frafall er et ikke-begrep her, i den forstand at ungdommen i utgangspunktet skal få de sjansene de trenger for å kunne lykkes i Jobbskolen og med sine målsetninger.

Undervisningen skjer på ulike arenaer i Jobbskolen. Kort sagt gis rom for læring utenfor tradisjonelle rammer for undervisning og som er tilpasset den enkelte, enten det er med en arbeidsplass som arena, gjennom én-til-én veiledning med ansatte og/eller undervisning med lærere fortrinnsvis i små grupper, eller i samlinger rundt dagens måltider.

Mange av ungdommene som deltar i tiltaket har problemer med sosial angst eller andre psykiske lidelser/plager, og/eller oppvekstforhold preget av ulike grader av omsorgssvikt (AFI, 2016). Diagnoser har imidlertid lavt fokus i tiltaket. Fokuset er heller at alle på sin måte har kommet litt ut av kurs. Livet er satt på vent, som følge av helseutfordringer, hendelser de har opplevd og/eller livet de har levd. De er ungdommer som har hatt vanskelig for å møte opp, konsentrere seg og lære, og flertallet har dårlige erfaringer fra ordinær skolegang slik samfunnet har valgt å organisere skolen (Olsen mfl, 2009; Olsen og Jentoft, 2013 og Frøyland mfl, 2016).

1.2 Hovedproblemstilling

Det gjennomføres en planlagt utvidelse av tiltaket høsten 2018 ved at 3. etasje i samme bygg tas i bruk sammen med økte lærerressurser. Flere faste pedagoger driver undervisning flere dager i uka og i flere fag enn hva som var tilfelle tidligere. Jobbskolen har som mål at denne kapasitetsøkningen skal bidra til at en kan hjelpe flere ungdommer, samtidig som en ikke skal miste sin egenart i forhold til metodisk tilnærming overfor deltakerne. Likevel vil en utvidelse av lærerkapasitet og lokaler, samt et opprinnelig mål om klarere inndeling i et sosialpedagogisk miljø og spesialpedagogisk undervisning kunne utfordre dagens modell for Jobbskolen. Utvidelsen vil kunne utfordre samspillet mellom 2. etasje, hvor det sosialpedagogiske miljøet har sin base, og 3. etasje hvor undervisningen er plassert. Et sentralt spørsmål i evalueringen vil derfor være om Jobbskolen klarer å opprettholde og forsterke deltakernes opplevelse av trygghet og trivsel og tiltakets resultater etter denne endringen.

Hovedproblemstilling: Hvilken form for undervisning, på hvilken måte og i hvilken kontekst, er det som treffer de unge og gjør at de dermed ønsker å videreføre utdanningen sin?

Denne hovedproblemstillingen vil bli belyst gjennom å besvare hvorvidt endringen med et tydelig skille i tilnærming til ungdommen (organisering av ressurser/aktiviteter og lokaliteter) inkludert økt lærertetthet har gitt mer trivsel og om endringen har gitt bedre resultater.

Denne rapporten besvarer disse spørsmålene gjennom en todelt evaluering av tiltaket Jobbskolen.

1.3 Metode og design

Evalueringen er en klassisk før- og etter- evaluering. Evaluator ønsker å fange opp utviklingstrekk ved en planlagt kapasitetsutvidelse.

Evalueringen bygger på to datasett. Datasett 1 består av en intervjuundersøkelse foretatt våren 2018. Dataene er innhentet gjennom 19 intervjuer, fordelt på 14 intervjuer med deltakere, tre ansatte og to tilkallingslærere. I tillegg er det hentet inn måltall og resultater som gir et bilde av aktivitet og måloppnåelse. Datasett 2 bygger på en intervjustudie foretatt sommer/høst 2019 sammen med innhenting av måltall og resultater som for datasett 1. Totalt 21 intervjuer, fordelt på 13 deltakere, fem ansatte og tre lærere. Formålet med å dele evalueringen inn i en før- og etter- analyse, er å undersøke effekten av utvidelsen av kapasiteten ved Jobbskolen i form av økte lærerressurser og lokaler (3. etasje), og kunne si noe mer kvalitativt rundt tiltakets nye nivå.

Rekruttering av informantene ble gjennomført i nært samarbeid med Jobbskolen. Det var

Jobbskolen som rekrutterte ungdommene til undersøkelsen basert på kriterier som evaluator hadde stilt på forhånd, som kjønnsbalanse, varierende tid i tiltaket, representanter fra de tre fokusområdene på Jobbskolen – «Hverdagsliv» – «Skolefag» - «Arbeidsliv». I datasett 2 var det også avgjørende å få med tilstrekkelig mange som hadde erfaring med Jobbskolen før og etter kapasitetsutvidelsen. Evaluator valgte deltakere til intervju tilfeldig fra en lengre liste av deltakere som dekket disse kriteriene. Få vegret seg og tilgangen på informanter var god. Det er god spredning i informantene, ikke bare i forhold til alder og kjønn men også fokusområde, varighet i tiltaket og utfordringsbilde, som for eksempel helse.

De individuelle intervjuene ble gjennomført med én forsker tilstede, på et kontor/arbeidsrom i Jobbskolens lokaler (en håndfull intervjuer er tatt på telefon når dette ikke lot seg gjennomføre). Det ble benyttet noen forhåndsskrevne spørsmål og tema (semistrukturert guide), men også åpnet for å la intervjupersonene komme med innspill og vinklinger til tema som ikke var del av intervjuguiden. Intervjuene ble notert skriftlig underveis. Forskerne la vekt på at spesielt deltakerne fikk et innblikk i hva som ble skrevet ned om dem. På denne måten ble det sikret en samtidig validering av dataene.

Mottakelsen og responsen på intervjustudien blant ungdommene var veldig god. De viste stor vilje til å ville bidra og ikke minst fortelle om sine opplevelser og hva Jobbskolen har betydd for dem.

Intervjuene gir en dypere forståelse for hva som gjorde at disse ungdommene ikke fikk fullført videregående, hva som i dag er deres utfordringer og hva ved Jobbskolens tiltak de mener hjelper dem videre.

Evaluator har kommet frem til kunnskap som har relevans ut over de personene som er intervjuet. Det viser seg at deltakerne legger vekt på mange av de samme tingene og er ganske samstemte i sine tilbakemeldinger. Likevel, det er større sprik i budskapet fra de unge etter kapasitetsutvidelsen høsten 2018, enn i tiden før.

2. Om Jobbskolen og kapasitetsutvidelsen

2.1 Nærmere om tiltaket

Basert på beskrivelser fra de ansatte i tiltaket og evaluators egne observasjoner, er det stor variasjon i gruppen av deltakere, fra de mest sårbare til mer robust ungdom. Behovet for veiledning og oppfølging varierer sterkt. Det som er felles er at de ikke har startet på, eller fullført videregående skole (enkelte har fullført videregående, men har ikke mestret veien videre). De fleste har slitt og det fremgår tydelig at negative hendelser fra barndom og oppvekst, i familien, i skolen, har fått avgjørende betydning for frafallet. Mange har eller har hatt helseutfordringer. De aller fleste har også gjort flere forsøk på å komme tilbake og fullføre videregående skole, uten å lykkes. Mye har vært forsøkt.

Deltakere under 25 år er prioritert. Hvis det er ledig kapasitet vil en også ta inn deltakere fra aldersgruppen 25-30 år. Det er verd å merke seg at rett til utdanning gjelder til du er 25 år, jfr. Ungdomsgarantien, og på fylkesnivå kategoriseres Jobbskolen som et regionalt ungdomstiltak med 25 års grense.

Ungdommene rekrutteres til Jobbskolen gjennom flere kanaler: fra Ungdomsavdelingen i NAV Kristiansand, og via oppfølgingstjenesten ved NAV (OT NAV). Deltakelsen i Jobbskolen er et frivillig tiltak som kan knyttes til støtteordninger som økonomisk sosialhjelp, arbeidsavklaringspenger eller kvalifiseringsstønad. Aktiviteten i tiltaket kan dekke aktivitetsplikt etter avtale med veileder i NAV. OT rådgiver i ordinære videregående skoler, også i samarbeid med OT rådgiverne i NAV, er en annen sentral kanal. Litt nytt er at en også kan komme inn via ungdomstjenesten i kommunen. Enkelte av intervjupersonene forteller også at de selv eller deres foreldre tok kontakt direkte med Jobbskolen etter å ha fått kjennskap til tiltaket gjennom andre som hadde gått der før eller ansatte i andre kommunale tjenester. De fleste deltakerne er fra Kristiansand, men det går også ungdommer fra omliggende kommuner.

Jobbskolen tar, ifølge de ansatte, mål av seg å møte hele mennesket. Det er et mål å styrke den unge gjennom samtaler, veiledning og praktisk bistand til å strukturere sitt hverdagsliv. Det gis mulighet til å tette «hull» i vitnemål, eventuelt gå opp som privatist i alle fag i videregående opplæring, og å få arbeidspraksis. Jobbskolen vil styrke den enkelte ungdom i sitt liv og bidra til å øke ungdommens kunnskapsbase med økt fagkunnskap og arbeidslivspraksis. «Hverdagsliv», «Skolefag» og «Arbeidsliv» er tiltakets tre ben. Jobbskolen tar ikke imot personer med tunge rusutfordringer eller ungdom med tunge diagnoser innen psykiatri.

I dag arbeider 5,5 faste årsverk i Jobbskolens lokaler i Kristiansand sentrum. Disse årsverkene, som alle er ansatt i NAV Kristiansand, fylles av to næringslivskontakter (herav

en midlertidig) og fem veiledere (herav en midlertidig). Veilederne gir sosialpedagogisk oppfølging i Jobbskolens lokaler og gjør diverse andre koordinerende og praktiske oppgaver knyttet til selve driften av tiltaket.

Jobbskolen benytter etter utvidelsen høst 2018 fem lærere. I tillegg er 1-2 inne ved behov. Disse (spesial)pedagogene er ansatt i fylkeskommunen og gir undervisning i basisfagene (norsk, engelsk, matematikk, samfunnsfag, historie, naturfag) men også i andre fag, som for eksempel gymnastikk, om det er behov for det. En kognitiv terapeut og psykisk helsearbeider, ansatt på prosjektmidler fra fylkeskommunen, tilbyr samtaler ved behov en dag i uka i Jobbskolens lokaler.

Fra starten i 2013 og helt frem til i dag har det vært Ungdomsavdelingen som gjør de fleste inntakene til Jobbskolen. Ungdommene har i de fleste tilfeller en bakgrunn i andre tiltak eller forsøk med tilpasset opplæring før inntaket, og alle har en samtale og omvisning på Jobbskolen før inntaket. Etter inntaket var det før kapasitetsutvidelsen som hovedregel en to ukers avklaringsperiode. I denne perioden får deltakeren mulighet til å vurdere flere muligheter knyttet til arbeidspraksis, fagopplæring og aktiviteter opp mot sine egne behov, ønsker og mål. Siden skoleelevgruppen nå er blitt mer dominerende i tiltaket, erfarer en at flere kutter ned på denne avklaringsperioden og går rett på undervisningen. Hvis ungdommen ikke har ytelse fra NAV og en tilhørende aktivitetsplikt kan en ikke kreve oppmøte hver dag. For dem som ønsker arbeidspraksis synes imidlertid avklaringen like sentral i tiltaket som tidligere.

Det utformes ikke skriftlige planer for veien videre, ifølge våre intervjupersoner, men samtidig har flere av deltakerne individuell plan som oppdateres med valgene deltakeren gjør underveis i Jobbskolen. Evaluator oppfatter at det frem til i dag har vært et arbeidsmål å bruke mest mulig av de ansattes tid sammen med ungdommen, og minst mulig til «papirarbeid». Det kan virke litt hjemmesnekret, men det synes å ha fungert. Ingen av ungdommene spør etter disse papirene, så lenge de har løpende veiledning og oppfølging av de voksne på tiltaket.

Jobbskolen opererer som nevnt med tre fokusområder: «Hverdagsliv», «Skolefag» og «Arbeidsliv». Fokusområdene blir nærmere beskrevet i kapittel 3. Disse benevnelsene blir ikke brukt aktivt i det daglige med deltakerne, men blir omtalt i inntakssamtalen, og hjelper med å gi retning på aktiviteter for de ansatte. Deltakerne har likevel lett for å plassere seg selv i et fokusområde ved spørsmål, og opplever kategoriseringen som naturlig. Disse fokusområdene er ikke utelukkende, men heller overlappende. Endrer en deltakers ønske underveis, så endres aktivitetene, og dermed også fokusområde som følge av dette.

Aktivitetene styres av deltakernes ønske og behov, og altså ikke av en plassering i en

kategori. For eksempel synes det svært vanlig å gå i arbeidspraksis samtidig som en tar opp et fag fra videregående skole. En får bruke god tid og får flere sjanser. Denne rausheten kjennetegner fortsatt Jobbskolen. Men hvis ungdommen ikke nyttiggjør seg av tilbudet har man i enkelte tilfeller sagt at de må ta et annet tilbud.

Evaluatør registrerer at ansatte med lang livserfaring og bred erfaring med sosialt arbeid, lærere med erfaring fra undervisning i videregående skole og å gi tilpasset/spesial undervisning, skaper, med sitt nærvær og åpenhet, trygge rammer i tiltaket. Intensiteten i innsatsen økes etter hvert som man opplever motivasjon og mestring hos deltakeren.

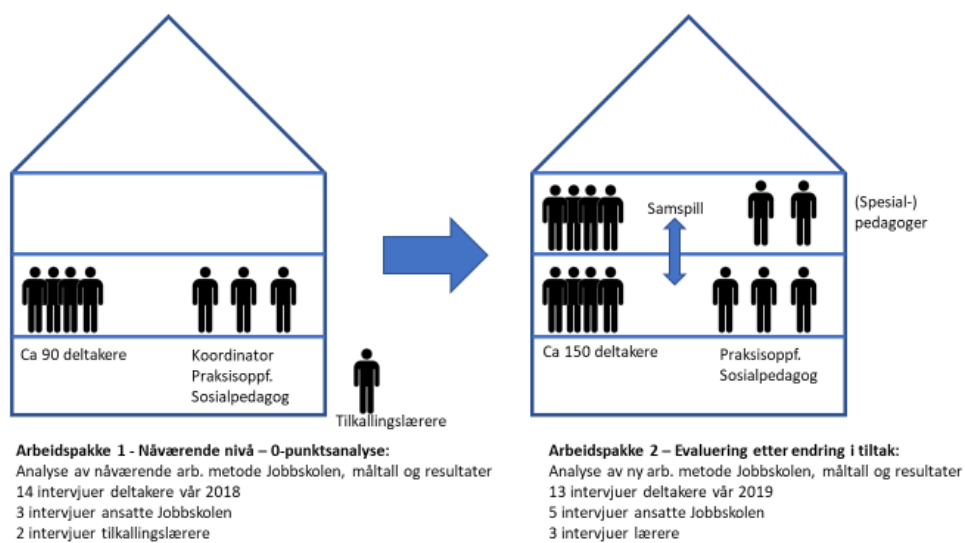
2.2 Om kapasitetsutvidelsen

Som omtalt tidligere er tiltaket Jobbskolen en innovativ tilnærming for gjennomføring av videregående skole og økt deltakelse i arbeidslivet. Ungdom som har vært utenfor skole og arbeid lenge møter opp i egne lokaler og får blant annet tilbud om gratis tilrettelagt undervisning når den enkelte selv er klar for det. Jobbskolen gir rom for læring utenfor tradisjonelle rammer for undervisning som er tilpasset den enkelte, enten det er med en arbeidsplass som arena, eller om det er i en sosial sammenheng i jobbskolens lokaler. Mange av ungdommene sliter med sosial angst og har dårlige erfaringer fra ordinær skolegang som gjør det vanskelig å lære på vanlige skoler (AFI, 2016).

Da evalueringen startet våren 2018 arbeidet det 3 medarbeidere i 2. etasje med en arbeidsfordeling som dekker oppfølging av deltakere på praksisplasser, sosialpedagogisk oppfølging i Jobbskolens lokaler og oppfølging og koordinering av timelærere som bisto deltakerne med konkrete utfordringer i forhold til noen utvalgte fag. Tilkallingslærerne var typisk tilstede 3-4 timer på tirsdag, onsdag eller torsdag i utvalgte basisfag.

Høsten 2018 ble det gjennomført en planlagt utvidelse av tiltaket. Ytterligere (spesial)pedagogisk kompetanse ble tilført og en tok, i tillegg til 2. etasje, i bruk hele 3. etasje i samme bygg. Målet er å hjelpe flere med å få et fullstendig vitnemål fra videregående skole og styrke deres muligheter i videre skolegang og arbeid. Dette ønsker en skal skje uten at Jobbskolen mister sin egenart i forhold til metodisk tilnærming ovenfor deltakerne. Likevel vil en utvidelse av lærerkapasitet og lokaler, samt en klarere inndeling i et sosialpedagogisk miljø og en tilpasset undervisning, kunne utfordre dagens modell for Jobbskolen. Spørsmålet blir derfor om Jobbskolen etter kapasitetsutvidelsen vil klare å opprettholde og forsterke deltakernes opplevelse av tilhørighet og trivsel og tiltakets resultater. Opplevelsen av lokalene, organiseringen og lærerdekingen vil også være sentrale tema i denne evalueringen sammen med evaluering av ny pedagogisk tilnærming.

Problemstillingene gir oss et målbilde (figur 1), som beskriver evalueringen av Jobbskolens nåværende nivå og hvordan endringene av tiltaket påvirker trivsel og resultater. Målbildet tegner et bilde av prosjektets arbeidspakker som reflekterer vår forståelse av evalueringen. Se figur 1 under for målbilde for evaluering av tiltak Jobbskolen.



Figur 1. Målbilde for evaluering av tiltak Jobbskolen

3. Fokusområdene

3.1 Innledning

I dette kapittelet vil vi beskrive hva som kjennetegner de tre fokusområdene i Jobbskolen og tilbakemeldingene både før og etter utvidelsen i 2018. Dataene vi bygger på er intervjuene med ungdommene, ansatte og lærere. Ungdommer i «Skolefag» utgjør den største gruppen vi har intervjuet både før og etter kapasitetsutvidelsen, men noen av dem har samtidig litt arbeidspraksis. En mindre andel av ungdommene som ble intervjuet er utelukkende i fokusområdet «Arbeidsliv» og «Hverdagsliv».

3.2 Fokusområde «Hverdagsliv»

Jobbskolen skal være et sted å trives og føle seg trygg, og hvor de unge skal oppleve å være en del av en gruppe hvis de ønsker det. Et viktig formål er å bidra til at de unge takler hverdagen, bidra til helsebedring og gi hverdagen forutsigbarhet og et fruktbart innhold. Det legges vekt på et sosialt samvær rundt bordet både til frokost og lunsj. Trygge voksne er tilgjengelige for samtaler og veiledning. Kapasiteten for dette er tilstrekkelig, også etter utvidelsen i 3. etasje, ifølge våre intervjupersoner. Fokuset for de ansatte er hva som til enhver tid er behovet hos ungdommene.

Det er varierende hvor mange dager i uka og hvor mange timer pr dag ungdommene møter opp på Jobbskolen avhengig av avtaler med de ansatte eller deres NAV veileder. Frem til kapasitetsutvidelsen høsten 2018 besto deltakerne i Jobbskolen i det alt vesentligste av ungdommer som hadde tiltak og økonomisk støtte gjennom NAV. Tiltaket kan dekke aktivitetsplikten etter avtale med veileder i NAV og dette sikret høy kontinuitet og som hovedregel daglig oppmøte. Etter kapasitetsutvidelsen er nye grupper ungdommer kommet inn som ikke har tiltak fra NAV, men som er rekruttert gjennom oppfølgingstjenesten. Dette synes å være ungdom som ikke i like sterk grad etterspør individuell veiledning og oppfølging og de ansatte hadde på intervjutidspunktet høsten 2019 ikke gode virkemiddel for å «holde på» dem for å komme i posisjon til å gi individuell oppfølging. En av de ansatte beskriver det slik:

[Navn på ansatt] har introduksjonskursene. Merker at ungdommen ikke har tiden til å delta helt på disse introduksjonskursene. Flere vil komme raskt i gang med undervisningen. Skoleelevene dominerer mer.

Det at ikke alle møter opp hver dag bidrar til en lavere kontaktflate mellom grupper av ungdommen og de ansatte. Fellesaktivitetene blir i mindre grad prioritert. Da får de

ansatte heller ikke like god forståelse for hva den enkelte ungdom strever med. Dette er en av de største endringene evalueringen avdekker.

For dem som trenger det, og etterspør det, jfr. omtalen over, gir oppmøtet på Jobbskolen og aktivitetene en viss struktur i hverdagen. Det fremstår likevel at Jobbskolen skal være veldig fleksibel i forhold til brukergruppen som til enhver tid er tilstede. Som en ansatt uttalte:

Strukturen her må være at det ikke er noen struktur. Vi må ta utgangspunkt i behovene. Endres gruppesammensetningen og behovene, endres tilbudet.

Introduksjonskurset er en del av avklaringsperioden for de helt nye på Jobbskolen. Et hovedmål på Introduksjonskurset er å bli kjent med hverandre. Ifølge de ansatte er ett slikt introduksjonskurs lettest å gjennomføre når flere starter på likt og brukes fortsatt, men i mindre skala, cirka 2-3 ganger i halvåret og med færre deltakere enn tidligere. Etter kapasitetsutvidelsen er det mange som ikke deltar på dette kurset.

Jobbskolen bygges opp rundt trygge voksenpersoner, de andre ungdommene som også har sine utfordringer, felles måltider, samtalene og veiledningen. Denne totalpakken vurderes som svært viktig for mange, spesielt i starten. En ansatt forteller:

De kommer med hetta på og kjenner ingen. De trenger å bli sjef i eget liv. Viktige ting er håndtrykket, å spise sammen, komme på tiden. Mange har aldri fått ros, de har ingen relasjoner, opplevd omsorgssvikt.

Jobbskolen ønsker å motivere de unge til å tenke annerledes enn de gjør, uten å virke fordømmende. Hvor lenge en ungdom blir innenfor disse rammene er svært varierende, men det synes som at de fleste raskt starter med lesing av fag eller går i arbeidspraksis parallelt.

Et eksempel fra deltakelse i fokusområdet «Hverdagsliv»

Vi kaller ham Ole. Ole fikk det ikke til å fungere på videregående skole og falt ut i VG2. Han forsøkte på nytt neste år på samme skole med samme resultat. Han fikk noe veiledning av rådgiverne, blant annet ble muligheten til å ta ordinær skole over lengre tid vurdert. OT-tjenesten tipset ham om Jobbskolen. Ole ble veldig motivert til å starte der.

I utgangspunktet skulle Ole forsøke å ta fag som privatist, fortsette der han slapp på videregående. Han hadde tett støtte av både OT og alle de ansatte på Jobbskolen. Men

det ble for tøft. Ole har aldri hatt full uke på Jobbskolen, men har forsøkt mange ting som praksisplasser, kveldsundervisning og fritidsgrupper. Disse har Jobbskolen hjulpet med. Om praksisplassene sier han:

Det var tilpasset praksisplasser slik at en også kunne lese på fag. 2-3 ganger i uka. Syntes det ble for mye.

Ole synes det er kjempegreit på Jobbskolen. Han sier:

På videregående var alt så stort. Fint her, at det ikke er så mange folk. Synes det er veldig greit her.

Ole mener at oppfølgingen og veiledningen av de ansatte har vært veldig bra på alle områder. OT og Jobbskolen har samarbeidet godt, og ansatt har fulgt ham til legen innimellom. Lokalene, møteplassen, de ansatte og tiltakene er like viktige. Det er summen som er sterk, reflekterer han.

Ole er en av de unge som har forsøkt mye på Jobbskolen og som har vært der i lengre tid (våren 2018). Han forteller at dette har vært en plass å gå til i flere år og at det sosiale og kontakten med ansatte har vært veldig viktig for ham. Ole forteller at han er sterkere nå enn tidligere. Han ønsker seg en utdanning og vurderer nå å lese til fageksamen.

Hvordan har kapasitetsutvidelsen påvirket tilbudet på fokusområdet «Hverdagsliv»

De ungdommene vi har intervjuet som i hovedsak hører til denne kategorien, skryter av tiltaket. De opplever å få god hjelp. Likevel mener enkelte av de at det økte antallet deltakere på Jobbskolen også har gitt nye utfordringer. Dette knytter de dels til rusproblematikk, dels til manglende krav om disiplin og dels til en stemningsendring blant deltakerne. En av ungdommene forteller:

Det må settes krav for alle. Alle må bidra med noe og skal være disiplinerte. Rusmisbrukere skal ikke sitte her rusa og late. Mange som står i kø for å komme hit – dette er urettferdig.

Ansatte bekrefter i samtale med evaluator at det var en tydeligere rusproblematikk i denne gruppen. En annen ungdom reflekterer rundt disiplin for sin egen del, og sier:

I begynnelsen syntes jeg det var unødvendig å være her i det hele tatt. Jeg skulle jo ikke lese eller studere. Men nå forstår jeg viktigheten av dette – jeg fikk sosialisert meg og de har sjekket at jeg er disiplinert nok til å møte til avtalt tid. Derfor hjalp de meg med jobb.

For øvrig deler flere av ungdommen vi har intervjuet synspunktet om at det er flere fra rusmiljø tilstede, og til dels urolig oppførsel. Dette kan skape mistriksel på for eksempel husmøtene, forteller de. I tillegg til nye grupper unge som opptrer på Jobbskolen føler enkelte, som mest trenger Jobbskolen for å være sosial at de kan være litt i veien. En av dem forteller:

Jeg opplevde at det var veldig mange elever som begynte på en gang. Arbeidsmengden for lærerne ble enorm. De ble stresset. Da fikk jeg dårlig samvittighet for at de skal bruke tid på meg – det var så mange andre som trengte hjelp.

De ansatte vi intervjuet ser ulikt på hvorvidt en har klart å opprettholde den sosialpedagogiske tilnærmingen i 2. etasje samtidig som det gis undervisning i 3. etasje. En av de ansatte forteller:

Det er bra nok å være den man er. Man trenger ikke være A4. Det er den store suksessfaktoren – å være den en er. Alle kan komme her med sin historie. De drukner ikke fordi Jobbskolen er ikke blitt for stor.

Men ikke alle er helt enig, og sier:

Synes at utvidelsen har vært helt fantastisk i utgangspunktet. Men det er synd på dem vi mister som en konsekvens. De vi hjalp ut av gutterommet, til å spise lunsj sammen. Det sosiale har blitt litt borte. De svakeste kommer hit, men føler nok at det er blitt litt for mye skole. For de sammenlikner seg med de andre, tror vi. Tidligere sa vi at det holdt å bare være seg selv. Men nå tar så mange eksamen og da ser de at de ikke gjør noe. Det er som å sitte på jobben og ikke jobbe.

De ansatte er altså litt uenige i om Jobbskolen har klart å beholde sin egenart når det kommer til det sosialpedagogiske tilbudet. Det er kanskje også for tidlig å si. Det er imidlertid viktig å følge denne utviklingen nøye gjennom dette skoleåret en er i gang med.

3.3 Fokusområde «Skolefag»

Ungdommer som kommer til Jobbskolen har som hovedregel vært innrullert på videregående skole tidligere, men av forskjellige årsaker så har de ikke gjennomført. Det betyr at de ikke har fått karakter i ett eller flere fag, enkelte mangler eksamen i alle fag. Disse hullene kan tettes ved å gå opp som privatist i fagene. Noen få har vitnemål fra videregående, men har av ulike årsaker ikke taklet veien videre i utdanning eller arbeid og trenger en ny sjanse.

På Jobbskolen får ungdommen mulighet til å spise frokost og lunsj gratis og låne et arbeidsrom hvor de kan studere selv. De får faglig veiledning og hjelp til å lage en fremdriftsplan og til å melde seg opp til eksamen. Det gis én til én oppfølging i forhold til å skape motivasjon.

I perioden fra oppstarten i 2013 til og med våren 2018 brukte Jobbskolen som hovedregel tilkallingslærere i norsk, matematikk og engelsk tilgjengelig to ganger i uka. Etter kapasitetsutvidelsen benytter en fem lærere. I tillegg er 1-2 inne ved behov. Disse pedagogene (enkelte av lærerne har spesialpedagogisk fordypning) er ansatt i fylkeskommunen og gir undervisning i basisfagene (norsk, engelsk, matematikk, samfunnsfag, historie, naturfag) men også i andre fag etter behov, som for eksempel gymnastikk. Antall timer hver enkelt lærer er på Jobbskolen er også økt, varierende fra 5-7 timer pr fag. De ansatte er opptatt av at det er blitt en stor styrke at det alltid er en lærer tilstede, jfr. bilde 1.

Lærerne blir informert om at Jobbskolen er en annerledes skole hvor det ordinære skolesystemet må legges på hylla. På Jobbskolen er det ofte ungdom med autoritetsproblemer og psykiske plager/lidelser. Dette er ikke den tradisjonelle skolen, det er en annen opplæringsarena som krever tilpasningsvilje og fleksibilitet fra lærerne. Det er derfor viktig å finne de «riktige» lærerne som ønsker å gå inn i en slik rolle. En av tilkallingslærerne vi intervjuet våren 2018 sier:

Ungdommene skal fortelle meg hva jeg skal gjøre for å hjelpe dem, ikke visa versa. Vi dropper tavla, mye av tiden går med til å hjelpe dem med å løse oppgaver.

2019 / 2020				
Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	fredag
09:00 Graa: Bokmål norsk Dag: Naturdag	09:00 Laila: Engelsk Tina: Norsk	09:00 Stengt	09:00 Karl: MATTE	09:00 Tina: Samfunn Karl: Matte
10:00 Graa: Bokmål norsk STEFFEN: HISTORIE Dag: Nat. dag	10:00 Laila: Engelsk Tina: Norsk	10:00 Dag: Naturdag	10:00 Karl: MATTE Dag: Matte	10:00 Tina: Samfunn Karl: Matte
11:30 Lunsj	11:30 Lunsj	11:30 Lunsj	11:30 Lunsj	11:30 Lunsj
11:55 STEFFEN: HISTORIE	11:55 Laila: Engelsk	11:55 Graa: Bokmål	11:55 TINA: Norsk VRK Erlend: matte	11:55 TINA: Norsk VRK Erlend: matte
13:00 STEFFEN: HISTORIE	13:00 Laila: Engelsk	13:00	13:00 TINA: Norsk VRK Erlend: matte	13:00 TINA: Norsk VRK Erlend: matte

Bilde 1. Undervisningsplanen august 2019 i tiltaket Jobbskolen

Tidligere var det svært vanlig å arbeide med ungdommen én til én, som sitatet over viser. I takt med at en tar i bruk 3. etasje økes lærerressursen men også antallet ungdommer en kan gi undervisning i fag. Det skjer da en dreining fra veiledning og én til én oppfølging i fagene til undervisning i små grupper. Men, etter det evaluator erfarer, gjøres det fortsatt unntak for ungdommer hvor undervisning i selv små grupper ikke fungerer.

Lærerne bruker alternative undervisningsformer i tillegg til tavla, som filmer, YouTube, praktiske eksempler, konkretisering mm. Det brukes mye tid på løsning av gamle eksamensoppgaver, forteller lærerne. De prøver å motivere elevene til å lese på fagene og hjelper dem med å strukturere arbeidet. Siden mange sliter med angst og gruer seg til eksamenssituasjonen arbeider en også med å forberede ungdommen for det. Ideen er å bygge et trygt miljø også i 3. etasje, men hvor også disiplin og struktur vektlegges. Lærerne forteller at de setter av litt ekstra tid etter undervisningen til samtale, eller kommer litt før for å spise et måltid sammen. Dette for å bli litt bedre kjent med ungdommen og kan veilede enkelte som trenger det. Lærerne ønsker å vektlegge det sosiale, selv om det er liten tid til det.

Et eksempel fra deltakelse i fokusområdet «Skolefag»

Vi kaller henne Elin. Elin var ferdig på videregående skole i 2012. Ønsket å studere, men hadde alt for svake karakterer. Hun tok etter hvert kontakt med NAV og ba om råd og hjelp. Elin ble henvist til Jobbskolen. I Elins tilfelle skulle hun ta allmennpåbygg etter et fagbrev – tre år på ett.

Elin forteller at hun ble tatt veldig godt imot på Jobbskolen. Ble presentert alle lærere, alle avdelinger og alle veiledere. Fikk oversikt over hvordan ting fungerer de første dagene. Elin visste at hun måtte ta to fag og trengte hjelp til det. Det tok de ansatte hensyn til.

Det er et kjempestort pusterom på Jobbskolen. Du blir ikke tvunget til noe. Enklere å ta egne valg i fred og ro.

Hun fant seg fort på plass i Jobbskolen. Og, gikk rett i timene. Alt gikk raskt og effektivt. Hun går heller ikke glipp av pensum selv om hun begynner noen uker etter at alle har startet. Elin forteller at hun fikk lekser med seg hjem. Hun ble gitt små tester underveis som hjalp henne til å forstå hvordan eksamen fungerer. Virkelighetstest. Det følte veldig trygt og godt mentalt, forteller hun.

Hun forteller videre at hun fikk et godt inntrykk av Jobbskolen fra første dag, og at hun satt pris på den friheten hun ble gitt. Uansett hvem du er, er du en del av oss. Du er ikke en outsider.

Jobbskolen har betydd veldig mye, de har gitt stor støtte. Man får et håp her for fremtiden. Først trodde jeg det var for godt til å være sant. Etter hvert forstår jeg at de har enkle løsninger, løsninger som funker. Gode trygge rammer. Derfor fungerte dette for meg!

Hvordan har kapasitetsutvidelsen påvirket tilbudet på fokusområdet «Skolefag»

Som nevnt over var det færre deltakere på skolefag tidligere. Da gav ansatte, i samarbeid med tilkallingslærerne, individuell oppfølging i flere fag. I dag er det flere ungdommer som får hjelp til å få et vitnemål fra videregående skole. Det synes alle vi har intervjuet er fantastisk! Og disse ungdommene har fått bedre tilgang på gratis hjelp i fagene, lærerressursen er økt betraktelig.

Evaluators har fått tilgang til en intern registrering over aldersmessig fordeling for privatisteksamen i Jobbskolen høsten 2019. Denne oversikten viser at aldersnittet blant deltakerne på Jobbskolen trolig har økt. En relativt stor gruppe som gikk opp til eksamen høsten 2019 var eldre enn 25 år og relativt få er under 20 år. Et økt aldersnitt kan i seg selv bidra til at fokuset på skole og arbeidsliv forsterkes.

Det økte antallet deltakere på skolefag har kanskje gitt de største utfordringene i matematikkundervisningen. Selv om Jobbskolen har et mål om at deltakerne primært kommer igjennom VG1 matematikken, følger deltakerne ulike matematikkfag med ulik vanskelighetsgrad. Med større grupper tilstede i undervisningen blir forskjellen mellom de eldre og mer taleføre deltakerne og de svakeste en større utfordring enn tidligere for lærerne.

Lærerne som arbeider på Jobbskolen synes å være svært motiverte for å arbeide med og hjelpe gruppen av mer sårbare elever, ungdom eller unge voksne som er kommet i en fastlåst situasjon i utdanningen sin. Flere av dem har også erfaring med å arbeide med elever som trenger mer tilrettelagt undervisning fra ordinær skole. Denne økte tilgangen på erfarne voksenpersoner og (spesial)pedagogisk kompetanse hjelper også de mest sårbare med skolefagene.

Og, om ikke lærerne har en terapeutisk rolle, så er de uansett en lyttevenn. Alle lærerne bekrefter i sine intervju at de vektlegger den sosiale biten av arbeidet også.

Imidlertid har et større antall deltakere vært til hinder for å kunne følge opp én til én, slik en kunne gjøre tidligere. Det arbeides nå i mindre grupper. Det at lærerne heller ikke kan vite hvor mange som kommer til ethvert tidspunkt er et annet hinder for individuell oppfølging. På den måten har muligens de aller svakeste, som er helt avhengig av én til én oppfølging, fått et svakere tilbud. Det er i hvert fall et spørsmål som bør følges opp.

Kjennetegn ved Jobbskolen har tidligere vært at deltakerne gis god tid og flere sjanser. Selv om det fortsatt er stor raushet i sluttrutinen, mener noen av de ansatte at det er blitt strengere etter kapasitetsutvidelsen:

Møter du ikke opp, mister du plassen. Det er dumt for endring tar tid å få til. Det er ikke en selvfølge nå at de får plassen igjen. Jeg mener det ikke er en god ting. Det sitter folk som har god økonomi hjemme og skal ta opp to fag. Fint for dem, men jeg er ute etter å hjelpe dem som trenger sjanse på sjanse på sjanse.

Når undervisningsdelen blir større får det nødvendigvis noen konsekvenser, som pekt på over. Også oppfølgingstjenesten bekrefter at samtalene handler mer om skole og mindre om sosiale forhold. De bekrefter at det er blitt færre av dem som i starten kommer for det sosiale, og at det har blitt mer stille i 2. etasjen.

Men 3. etasje fungerer veldig bra. Ungdommen sitter og arbeider med sitt, mottar undervisning. De ansatte og læreren understreker at ungdommen på Jobbskolen er veldig motiverte for å ta fagene og tette sine hull i vitnemålene.

Fra ungdommen som har erfaring fra tiden før og etter kapasitetsutvidelsen kommer innspill på at en må passe på at ikke for mange tas inn på en gang. De mener det kan gi et dårligere miljø, i form av at flere som ikke møter opp, ikke er motiverte. Det pekes på at en effekt av det er at de da vil skape usikkerhet og lavere motivasjon blant de andre. Blant annet blir det hevdet fra et par av intervjupersonene at det er tendens til gjengdanning, i stedet for at alle føler at de er i samme båt. En uttrykker det slik:

Før var det mer likt et hjem. Det var trygt og godt å komme. Nå kjennes det ikke slik.

En annen ungdom forteller noe av det samme:

Før gledet jeg meg til Jobbskolen – var et veldig godt sted å være. Nå, etter at skolen har blitt så mye større – ikke trivelig lenger. Nå vil jeg bare bli ferdig.

De overordnede tilbakemeldingene på kapasitetsutvidelsen er svært gode, og at en ville ha gjort det om igjen fordi det hjelper så mange. Imidlertid er det viktig å ta med seg de stemmene som peker på at et større miljø nødvendigvis får noen konsekvenser, ikke minst blant dem som trenger stor trygghet, ro og stabilitet.

3.4 Fokusområde «Arbeidsliv»

Jobbskolen tilbyr arbeidspraksisplass for de deltakerne som ønsker det og som veileder mener er klar for det. Mange av de unge på Jobbskolen ønsker en praksisplass. Det er imidlertid vanskelig å hjelpe dem under 18 år³. Det gis så mange forsøk som mulig for arbeidspraksis, uten fastsatt tak for antall forsøk. Hvis arbeidspraksisforsøket ikke fungerer så har deltakeren dialog med jobbveiledere på Jobbskolen. Dersom arbeidstreningen etter flere forsøk ikke fungerer, så kontakter Jobbskolen veileder på NAV. Veilederen i NAV kan sammen med deltakeren finne ut at andre tiltak, som for eksempel Jobbklubb og Jobbhuset, skal prøves i stedet for Jobbskolen.

Jobbskolen har cirka 140 arbeidsgivere (kontakter) tilgjengelig for arbeidspraksis i dag, men alle er ikke i bruk til enhver tid. Ungdommen kan komme med ønsker for hvilken type praksis en ønsker. Da vil Jobbskolen forsøke å imøtekomme det så langt det går.

³ Tidligere ble de gitt tiltakspenger, 250 kroner dagen, men denne ordningen er fjernet for dem som er under 18 år. Derfor hospiterer de som er under 18 år, mens de over 18 år får tilbud om arbeidspraksis.

Jobbskolen legger vekt på at de arbeidsgiverne de benytter har et uttalt ønske om å ta et samfunnsansvar knyttet til denne ungdomsgruppen.

Det er sommeren 2018 cirka 50 ungdommer som har tilbud om arbeidspraksis. Dette er om lag uendret året etter. Tidligere var det én ansatt til å følge opp både arbeidsgiverne og ungdommen på arbeidsplassen. På grunn av økt arbeidsmengde ble dette utvidet til to ansatte. Disse to ansatte er ute i felten, kjører ungdommen til arbeidsgiverne når det trengs, har samtaler med den unge og følger dem opp på arbeidsplassen. Det gis i dag en lengre oppfølging av deltakerne enn tidligere. Kvaliteten på oppfølgingen av ungdommene beskrives å være meget bra.

Samarbeidet med arbeidsgiverne beskrives å være veldig godt. Lønnstilskudd benyttes generelt sett sjeldent fordi de fleste deltakerne går på annen stønad fra NAV (som økonomisk sosialhjelp, arbeidsavklaringspenger eller kvalifiseringsstønad). Jobbskolen skal for øvrig legge vekt på trening i CV-skriving, søknadsprosesser og lignende. Det er noe de aller fleste får lov å øve seg i.

Et eksempel fra deltakelse i fokusområdet «Arbeidsliv»

Vi kaller ham Per. Per gikk på videregående skole. Det gikk for så vidt greit, men i stedet for å gå i lære valgte han studiekompetanse. Per fikk 2 i snitt. Han har alltid hatt store konsentrasjonsvansker. I dag vet han hva det skyldtes, det gjorde han ikke da.

Han fikk en deltidsstilling gjennom NAV fordi han utsatte videre skolegang. Nå har han vært i stillingen i 4 år.

Per fikk høre om Jobbskolen gjennom en venn. Per fikk treffe veileder som fortalte om Jobbskolen, at han kunne komme der, møte opp, spise frokost, få en vanlig dag. Per syntes også det hørtes greit ut å ta opp igjen fag.

Per ble tatt godt imot, møtte også de andre ansatte. Han var overrasket over hvor hyggelig det var på Jobbskolen. Per traff også arbeidspraksiskontakten, og ble anbefalt en digital jobbinteressetest. Per er ganske ny på Jobbskolen, men arbeidspraksiskontakten vil forsøke å skaffe ham mer praksis etter hvert. De dagene Per skal på jobb møter han likevel og spiser frokost sammen med de andre.

Per prøver å være på Jobbskolen hver dag selv om ikke han skal på jobb hver dag. Det gjør han for å få god struktur. Ansatte på Jobbskolen følger med. Hvis Per er borte en dag, spør han alltid om det er noe spesielt han kan hjelpe med.

Per er litt usikker i forhold til fagene, men han tror han skal starte med matte til høsten. Veileder, eller en av de andre ansatte vil være naturlig samtalepartner i forhold til hvilke fag Per burde ta opp igjen.

Hvordan har kapasitetsutvidelsen påvirket tilbudet på fokusområdet «Arbeidsliv»

På dette området er kapasiteten økt med nesten 100 prosent, fra en ansatt til to. Dette har ifølge de ansatte styrket innsatsen på området. Det arbeides stort sett på samme måte som før. Siden kapasiteten har økt kan en imidlertid følge ungdommen opp over lengre tid. Arbeidsbelastningen er nå delt på to personer. Blant annet får en bedre tid til dokumentasjon.

Fokusområdet «Arbeidsliv» er ikke direkte berørt av kapasitetsutvidelsen i 3. etasje, kun indirekte ved at ungdomsgruppen er endret. Tidligere fikk en inn unge som var noe mer krevende enn dem man får inn nå. En ansatt sier:

Jeg får færre av de tyngste tilfellene nå. Jeg tenker det er både bra og mindre bra. Det bør være en miks.

Denne ansatte peker på at avklaringsfasen må styrkes. Det pekes på introduksjonskurset som kan være ett mer effektivt virkemiddel enn det er i dag.

Våre intervjupersoner blant ungdommen skryter av de voksne på «Arbeidsliv», at de gjør en ekstremt god jobb. De gir veldig god oppfølging og gir ulike muligheter for arbeidstrening, sier flere av ungdommene. Blant annet nevnes viktigheten av at de kjører rundt og besøker arbeidsplassen der ungdommen er plassert og spør hvordan de har det. Dette utsagnet sier vel det meste:

Jeg har aldri før sett et team som fungerer så godt og utfyller hverandre slik de gjør.

Ungdommen er helt samstemte i at denne individuelle oppfølgingen er helt vesentlig. I tillegg følger de opp deltakerne i forhold til videre skolegang og arbeidstilbud. På spørsmål om hvilke muligheter de ser for seg på Jobbskolen, svarer en:

At jeg skal ha arbeidserfaring som jeg kan vise på CV. De har også fortalt meg at jeg kunne gå på arbeidstrening i 4 år til og ta fagbrev på bakgrunn av dette – uten å sitte på skolen.

Gjennomgangen i dette kapitlet viser at utvidelsen i 3. etasje, og nytilsettingen på «Arbeidsliv» har styrket tilbudet til store grupper av ungdommer på Jobbskolen.

En negativ sideeffekt har imidlertid vært at den svakeste gruppen opplever at miljøet er blitt for stort og at det sosiale er blitt litt borte. Jamfør omtalen over, så kan det synes som at færre av de svakeste dukker opp på Jobbskolen, og derfor også på arbeidstrening. Gruppen ungdommer på Jobbskolen er mer heterogen. Dette synes å ramme de svakeste mest fordi de er mest avhengige av trygghet, ro og stabilitet.

Arbeidsformen som er valgt på «Arbeidsliv» synes å fungere veldig godt. En arbeider utradisjonelt og fleksibelt. Det gis tett oppfølging av deltakerne på arbeidsplassen, slik at eventuelle problemer på arbeidsplassen ikke får utvikle seg. Det bør også lette den enkeltes virksomhets bidrag knyttet til gjennomføringen av arbeidstreningen.

4. Organisering av tiltaket

4.1 Innledning

I dette kapitlet har en valgt å se litt nærmere på finansieringen og styringen av Jobbskolen. En har videre valgt å vie plasseringen og lokalitetene til Jobbskolen et eget avsnitt i evalueringen. Dette gjør en fordi disse faktorene synes å være sentrale i å forklare Jobbskolens egenart og bidrag. Videre vil tilbakemeldinger på utvalgte tema knyttet til ny organisering etter kapasitetsutvidelsen bli redegjort for.

4.2 Finansiering og styring av Jobbskolen

Jobbskolen består av et forpliktende samarbeid (finansiering og kompetanseutvikling) mellom Vest-Agder fylkeskommune, Kristiansand kommune, Fylkesmannen i Agder, NAV Agder og NAV Kristiansand.

Partene representeres i en styringsgruppe som møtes tre-fire ganger i året. Representasjonen sikrer en bred utvikling av Jobbskolen, med de ulike perspektiv som partene er opptatt av. Den daglige ledelsen av Jobbskolen ivaretas av en avdelingsleder som er ansatt på NAV Kristiansand.

Denne styringsformen, med en styringsgruppe som sikrer et samarbeid mellom fylkesnivå og kommunalt nivå, sikrer et samarbeid på to politiske nivå, synes å være unikt. Så langt en kjenner til synes Jobbskolen i Kristiansand å være eneste tiltak i denne kategorien hvor en har klart å få et slikt samarbeid til på dette området. Det synes å ha sikret en bred forankring og muliggjort denne satsingens egenart.

Den ordinære Jobbskolen (oppfattet som aktivitetene knyttet til 2. etasje) er lagt i linjen i NAV fra og med 1. januar 2020, mens kapasitetsutvidelsen i 3. etasje er prosjektorganisert.

4.3 Om Jobbskolens plassering og lokaliteter

Som omtalt innledningsvis har Jobbskolen lokaler i en bygård i Kristiansand sentrum. Arealene består av to hele etasjer tilpasset den aktiviteten Jobbskolen driver. I tillegg til grupperom, kontorer og fellesarealer, disponerer en to kjøkken/spise- og oppholdsrom, ett i hver etasje. Det er kort vei til alt, kollektivaksen, bibliotek, møteplasser, handel, NAV og kommunens servicetorg. Til tross for det ligger Jobbskolen i et rolig hjørne av sentrum noe som er en fordel for dem som vil skjerme seg fra større folkemengder. Det er sjøntært med kort vei til park og turmuligheter, i naturskjønne omgivelser.

Ut fra de tilbakemeldinger vi får fra intervjupersonene, ungdommen, ansatte og lærerne, synes de godt fornøyd med beliggenheten. Lokalene er fine, sentrale, og har mange små

arbeidsrom, fortelles det. Lokalene beskrives å fungere godt og synes ideelt plassert vurdert ut fra de tilbakemeldingene som gis. Brukerne er stolte av å være i Jobbskolen.

Av negative ting som fremkommer om lokalene; er litt dårlig ventilasjon og at det kan være litt lytt. Lærerne forteller at i forhold til undervisningen har små mangler som de har spilt inn blitt tilpasset etter hvert, og at de til nå har fått det de har bedt om. Et lite minus gis fortsatt til datarommet som ikke fungerer helt som det skal.

4.4 Organisering etter kapasitetsutvidelsen.

Kapasitetsutvidelsen ble gjennomført høsten 2018. Våren og sommeren ble 3. etasje tilpasset for tiltakets formål. Skoleåret 2018/2019 var det første hvor den nye etasjen var i full bruk. Spørsmålet er om denne endringen i form av flere ungdommer på skolefag og større lokaler har medført andre organisatoriske endringer i Jobbskolen og endret synet på hva skolen skal være.

Organisatorisk innplassering

Tiltaket er fortsatt en del av ungdomsavdelingen i NAV. Den ordinære Jobbskolen (2. etasje) er gått fra å være et prosjekt til å bli et permanent tilbud. Dette har vært en ønsket utvikling fra de ansatte på Jobbskolen fordi det gir større forutsigbarhet for driften og også er en anerkjennelse av prosjektets samfunnsmessige bidrag. Evaluator forstår på tilbakemeldingen fra noen av de ansatte at tiltaket rent organisatorisk av ledelsen i NAV nå ønskes plassert i Markeds- og veiledningsseksjonen (1. linjen i NAV) fra 1. januar 2020. Dette skal ifølge disse ansatte være en følge av kommunesammenslåingen, altså et ledelses- og organisatorisk spørsmål. Det synes å være en usikkerhet blant de ansatte rundt hva denne endringer betyr for Jobbskolen. Et par av intervjupersonene stiller seg svært spørrende til en slik organisatorisk endring. Ett er at det er mye samarbeid med Ungdomsavdelingen i dag og at det derfor nesten er uforståelig at noen vil forsøke å endre på plasseringen. Derneft, frykter en, til tross for at en kan se noe positive sider i forhold til økonomi og fagmiljø, negative effekter ved en eventuell flytting. En av intervjupersonene sier:

Det er brukt sju år på å lage ett miljø, en atmosfære. Alle vet hva det er. Stedet er bevisst valgt, nærme og fjernt på en gang. Noen av de som har brukt tid til å venne seg til stedet, og endelig klarer å komme, de mister vi. Ungdommen skal alltid være i sentrum.

Det er altså usikkerhet rundt hva dette vedtaket innebærer og en frykter at synet på hva Jobbskolen skal være over tid kan endre seg slik at en flytting ikke lengre vurderes som like risikofyllt. Ungdommer vi har intervjuet, både før og etter kapasitetsutvidelsen, omtaler Jobbskolen som et hjem. I det legger de at det er et rolig sted, et trygt sted, et sted du bare kan være deg selv og et sted du bare kan oppholde deg. Det kan forstås som

at det bør ligge litt skjermet, ikke være for stort, verken i arealer eller i antall personer du må forholde deg til og ha en viss ensartethet. Ungdommen understreker viktigheten av at dette er en plass de kan treffe likesinnede og få nye venner. Slike hensyn blir viktig å ivareta hvis Jobbskolen skal bevare sin egenart.

Skriftliggjøring og rutiner

En har tidligere omtalt forhold rundt både oppstart-, avklarings- og sluttrutinen. En ser derfor bort fra disse rutinene i dette avsnittet, og fokuserer mer på rapportering, skriftliggjøring av planer og endring i andre rutiner. På forskernes spørsmål rundt dette svarer flere ansatte at de opplever at kapasitetsutvidelsen har medført mer skriftliggjøring av planer og gitt noen nye rutiner i arbeidssituasjonen. Ifølge disse intervjupersonene har det alltid vært en utfordring i Jobbskolen hvor mye tid en skal legge av til rapportering. NAV har lenge etterspurt flere notater for at hovedveilederne på NAV skal holde seg bedre orientert. Det gjelder ikke minst også på «Arbeidsliv», hvor kapasiteten tidligere var for liten til å klare all rapporteringen innen arbeidstiden. Nå har det, slik evaluators forstår det, blitt mer orden på rapportene fordi en har økt kapasiteten med en ekstra person på dette området. Imidlertid rapporterer Jobbskolen bare til NAV. Det vil si at fylkeskommunen må innhente nødvendig informasjon selv, for eksempel gjennom jevnlig møter og registerdata for eksamensoppmelding og eksamensresultater.

En intervjuperson forteller at mer skriftliggjøring er en konsekvens av å bli større:

Det blir mye listeprat. Listene har blitt mye viktigere. Før var det booking i kalenderen. Nå er det en mye mer omstendelig prosess. I takt med at Jobbskolen har vokst er det vanskeligere å søke inn en elev. Før var det slik at en bare kunne hente dem inn, nå er det blitt mer formelt. Men jeg skjønner at når det er blitt så mange som det er blitt, må det bli et system for det.

Tidligere var det kanskje litt mer behovsdrevet, mens det meste nå skal inn i fagsystemer, sier en annen, og bekrefter at det er blitt mer formalisering og at det går på bekostning av andre arbeidsoppgaver. Det fortelles videre at en diskuterer å ha en innregistrering. Det har en ikke hatt tidligere, noe som er sårbart, fordi det kan få konsekvenser for dem som deltar. På intervjutidspunktet forstå evaluators at en slik registrering hvor alle skal skrive seg inn og ut hver dag er i ferd med å bli innført.

Organisering av lærerressursen

En viser til omtale under «Skolefag» i kapittel 3 vedrørende utvidelsen av lærerressursen og hvordan de arbeider. Det synes unisont fra alle evaluators har intervjuet at det var viktig å få flere lærere inn. I 3. etasje kan ungdommen sitte og arbeide med sitt og motta undervisning. Både de ansatte og lærerne snakker mye om hvor motiverte disse ungdommene er for å ta fagene og komme seg videre i livet. En ansatt forteller:

«Jeg har fått lov til å komme hit. Få betalt undervisning, mat, alt sammen», kan de si.

Her vil vi imidlertid sette fokus på to sentrale spørsmål i evalueringen. Det første går på om det er gjort noe med pedagogikken, altså bruk av en todeling i pedagogikk og spesialpedagogikk, dernest ønsker vi å få svar på hvordan samspillet mellom de to etasjene er etter kapasitetsutvidelsen.

På det første spørsmålet er tilbakemeldingene at det ikke i seg selv drives med spesialpedagogisk undervisning. Dette kan være en liten underdrivelse da spesialpedagogisk kompetanse er representert blant lærerne. Undervisningen foregår i mindre grupper. Men ungdommen er så forskjellige og er på så forskjellige nivå i fagene, at det i seg selv er en utfordring å håndtere. Et grep i så henseende er at lærerne ikke skal drive med pensumsundervisning. Dette er for å unngå at elever blir hengende etter hvis de kommer inn senere, er borte en periode, eller rett og slett ikke klarer å følge med en periode. Likevel er det pensum en skal gjennom og lærerne er svært avhengig av at ungdommen spør om det de lurer på. Dette understreker at det nok er ungdommen med mest ressurser i seg som lærer må spille på lag med.

Lærerne forklarer at de arbeider på en annen måte enn i vanlig skole; kanskje mer målrettet, de hjelper de unge til å strukturere seg og arbeider med eksamensoppgaver fra dag én. I det ligger også at en øver og forbereder dem på eksamenssituasjonen. De arbeider i grupper og lærer går rundt og hjelper. Dette suppleres med noe tavleundervisning. Det forekommer i mindre grad veiledning én til én. En av lærerne forteller at de ikke har kapasitet til å følge elevene hver for seg, og kartlegge på hvilket nivå de ulike elevene befinner seg faglig. Det de imidlertid har erfart er at de unge trenger hjelp til å strukturere seg og der prøver de å bidra med å lage en plan.

Selv om undervisningen går fint og lærerne er veldig flinke også i det sosialpedagogiske, er det noen utfordringer knyttet til koordinering av lærerressursen. Lærerne i de ulike fagene treffer ikke hverandre slik de gjør i vanlig skole, og ungdommen får ikke tak i alle faglærerne hver dag. Det kan være en utfordring, fortelles det.

Når det gjelder samspillet mellom 2. og 3. etasje avhenger det litt av hvor mange som er inne til enhver tid. En ansatt forteller at hvis mange er på huset, så splittes det gjerne mer på 2. og 3. etasje. Hvis det er færre, spises det gjerne lunsj sammen nede. Noen kan også gå ned i 2. etasje for å snakke. Det er egentlig ikke så stort skille.

Ungdommen shopper litt der de ønsker. Kommer de ned for en prat, blir de ofte sittende.

Under gjennomgangen av de tre fokusområdene «Hverdagsliv», «Skolefag» og «Arbeidsliv» fremkom at flere av ungdommen mener at et større antall deltakere, fortrinnsvis på «Skolefag» har vært en ulempe for de aller svakeste deltakerne og aktivitetene i 2. etasje. Dette repeteres ikke her, men de ansatte og lærerne har litt ulike oppfatninger av virkningene på samspillet mellom disse to etasjene, og mellom den pedagogiske og sosialpedagogiske innsatsen. Uenigheten går ikke på hvorvidt den sosiale biten er blitt mindre eller ikke, for relativt sett er den jo det, men hvorvidt det er et problem eller ikke. Sitatene under illustrerer denne nyansen:

Det er mindre støy nede i 2. etasje. Det er litt synd, da tenker jeg vi har mistet en viss type elever. Spørsmålet er om vi klarer å hanke dem inn igjen. De er uansett på lista.

Jeg opplever ikke at det er blitt mer uharmoni i gruppa på generell basis. Vi var redd for en A og B-etasje. Den utfordringen har ikke dukket opp. Tidligere var den sosiale biten størst på Jobbskolen, når er den mindre. Men det er viktig å bevare den.

Samspillet mellom de to etasjene vil bli diskutert under kapittel 6 Vurderinger.

Samspillet med fylkeskommunen

Et av de viktigste ansvarsområdene for fylkeskommunen er videregående utdanning, at flest mulig skal komme igjennom videregående skole, oppleve mestring og få tatt ut sitt potensiale. I dette ligger å redusere antallet elever som faller ut av videregående skole til et minimum. Fylkeskommunen var en av initiativtakerne til Jobbskolen og er en svært viktig samarbeidspartner. Lærerne som i dag underviser i Jobbskolen er rekruttert fra en av fylkets videregående skoler, Kvadraturen skolesenter.

Ifølge de ansatte deltar fylkeskommunen på samarbeidsmøte en gang i uka som et utgangspunkt. Slik var det ikke før kapasitetsutvidelsen. Dette sikrer et viktig samarbeid. I tillegg påpekes at samarbeidet er på en litt annen arena enn tidligere da en nå samarbeider om læringen. Lærerne understreker i den forbindelse at det er viktig at de er stasjonert på Kvadraturen skolesenter, i det fagmiljøet som er der og med den supporten som gis. På spørsmålet om rammene er gode nok, svarer et par av lærerne at det er for lite timer til individuell oppfølging. Men samtidig handler det ikke bare om timer, påpeker de, men også lærerteamet som en helhet, hvordan det fungerer sammen.

Gjennom kapasitetsutvidelsen og den økte tilgangen på lærerressurser kan Jobbskolen hjelpe flere. I kapittel 5 skal en komme nærmere inn på skolerresultatene, hovedsakelig illustrert ved registerdata.

5. Måltall Jobbskolen

5.1 Hverdagsliv

Jobbskolen har individuelle planer for deltakere som har behov for dette. Arbeidet med å mestre hverdag og danne sosiale relasjoner er en del av «Hverdagsliv» som fokusområde. Forskerne har ikke hatt tilgang til individuelle planer eller notater som knytter seg til oppfølgingen av disse aktivitetene, deltakelse eller måloppnåelse.

Nærvær og kommunikasjon rundt fravær kan sees på som sentrale indikatorer for Jobbskolen som arena for sosiale relasjoner og fellesaktiviteter/måltid. Oversikten under viser gjennomsnittstall for en representativ måned etter utvidelsen av deltakere og endringer i tiltaket Jobbskolen.

Tilstede	Ugyldig fravær	Gyldig fravær	Annen lokasjon	Ikke registrert	Totalt
26	43	12	23	6	109
24 %	39 %	11 %	21 %	6 %	100 %

«Tilstede» betyr her at deltakeren har vært i Jobbskolelokalene og skrevet seg inn og ut av loggboken, mens «ugyldig fravær» betyr de som skulle vært på Jobbskolen, men som de ansatte verken har fått tak i, og som ikke selv har ringt inn og gitt beskjed om fraværet. Ellers er flere hele dagen ved andre lokasjoner i forbindelse med aktiviteter, og noen har unngått å bli registrert av de ansatte.

En ser at det totale antallet deltakere har ligget på gjennomsnittlig 109 personer. Dette viser økningen fra tidligere semestre i perioden. Nærværsprosenten ligger i gjennomsnitt på 24 prosent, som i seg selv ikke ville vært uvanlig med tanke på alle arenaene deltakerne befinner seg på gjennom uken. Antallet deltakere som er innom Jobbskolens lokaler varierer fra dager med 15 deltakere helt opp til enkelte dager med 40 deltakere innom. Likevel er det etter endringen i tiltaket en urovekkende høy gjennomsnittlig andel ugyldig fravær på 39 prosent. Dette kan komme til dels av at det nå er flere deltakere som ikke i samme grad har økonomiske insentiver for å møte hver dag på Jobbskolen. Forskjellen kan ligge mellom deltakere som har innvilget økonomisk sosialstøtte med aktivitetsplikt og deltakere som enten bor hjemme hos sine foresatte eller har annen inntekt ved siden av å fullføre sine vitnemål. Tidligere har en også påpekt at det synes mer stille i 2. etasje og at enkelte ansatte er redd at de aller svakeste sjeldnere møter opp.

Jobbskolens ansatte ville kunne dra nytte av å ha mer aggregerte tall for nærvær og fravær for å få frem oppmøtevariasjoner over semestre. Dette melder de om at er i ferd å komme på plass.

5.2 Arbeidsliv

Arbeidstreningen i Jobbkolen har hatt relativt likt antall deltakere gjennom perioden de siste to skoleårene. Denne gruppen har et arbeidsfokus og har bestått av cirka 50 deltakere. Gruppen er delt i de som er i aktiv arbeidstrening (praksis) og de som får oppfølging etter endt arbeidstrening. Oppfølgingen etter endt arbeidstrening er styrket etter økningen med en ansatt på dette fokusområdet. Det er i dag fortsatt 50 deltakere, med to deltakere til som er på vei inn i arbeidstrening. Disse er ikke inkludert i oversiktstabellen under.

En har ikke fått historikk på listen over deltakerne, men en oversikt over status høsten 2019. Disse deltakerne er i praksis i forskjellige antall dager og med varierende lengde på praksisperioder individuelt tilpasset den enkelte, men typisk 2-3 dager over ett år. Oppfølgingen blir dokumentert i et regneark med angivelse av status og historikk per deltaker. Jobbskolen benytter kategorier som beskriver grad av stabilitet, der «stabil»

Stabilitet	Aktiv arbeids- trening	Oppfølging etter arb. tren.
Stabil	11	16
Relativt stabil	3	2
Noe stabil	4	0
Ustabil	6	7
Uavklart	1	0
Totalt	25	25

betegner en «jevn oppfølging og kontakt med arbeidsgiver og god tilknytning til arbeidsplassen». De andre kategoriene betegner grader av ustabilitet i forhold til oppfølgingen og/eller tilknytning til arbeidsplassen eller planer for videre fremdrift. «Ustabil» blir her ofte betegnet med kvalifiserende utsagn av typen «krever tett oppfølging, har store utfordringer og trenger hjelp til å klare jobben». Hver kategori følges av slike kvalitative vurderinger for den enkelte deltaker med noe antydning til plan videre eller spesielle behov for oppfølging.

Deltakerne under oppfølging etter endt arbeidstrening følger samme dokumentasjon med historikk på fullført praksis og nåværende arbeidsplass/situasjon. Oversikten for høsten viser god aktivitet og deltakelse, selv med utvidelsen og endringene i Jobbskolen. Vi ser av datamaterialet at det vil være nyttig for Jobbskolen å ta vare på historikk i oppfølgingen slik at de ansatte kan se utvikling over tid i forhold til måloppnåelse. Dette ser ikke ut til å være tilfelle i dag, bortsett fra notater som «stabil, tidligere ustabil».

5.3 Skolefag

Tallene fra skoleåret 2017/2018 før kapasitetsutvidelsen i Jobbskolen og fra skoleåret 2018/2019 etter endringene, viser en markant økning i antall kandidater til eksamener fra totalt 101 kandidater oppmeldt til 270 kandidater. Dette er en naturlig følge av endringene som har økt antall deltakere i Jobbskolen, og som har økt antall deltakere i utdanningsløp. Tabellen under viser at andelen som har bestått har økt fra 54 prosent til 59 prosent og samtidig har det gjennomsnittlige resultatet for de som har bestått økt fra 3,36 i gjennomsnittskarakter til 3,50. Dette viser en signifikant forbedring av resultater på tross av en økning på nesten 170 prosent i antall oppmeldte kandidater.

Skoleår	Ikke avlagt el. ikke bestått	Bestått	Andel bestått	Gjennomsnitt resultat
2017/2018	46	55	54 %	3,36
2018/2019	111	159	59 %	3,50

Samtidig som sammenligning av resultater på årsbasis viser stor fremgang så må det påpekes at ressurstilgangen i form av timer/personell for Jobbskolen var mye større i skoleåret 2018/2019. Likevel har økningen i antall kandidater latt seg gjennomføre med forbedring i resultater med nye lokaler og en deltakermasse som i større grad er preget av deltaker med konkrete utdanningsløp eller utdanningsutfordringer. Dette betyr at Jobbskolen, på utdanningsresultater, ser ut til å ha prestert godt, og at denne gruppen deltakere har kunne blitt økt uten at det har gått på bekostning av nivået på tilbudet på «Skolefag».

En analyse av det siste skoleåret per semester viser at det er større forskjeller mellom høst og vårsemester. Tabellen under viser at resultatene ikke var like sterke første semester etter endringene som andre semester. Dette kan ha sin forklaring i opptrappingen i tilbudet eller i innkjøringen og koordineringen med flere lærerressurser. En annen forklaring kan ligge i selve konteksten av høstsemester opp mot vårsemester, der vårsemesteret er lengre og dermed mer «egnet» for de pedagogiske arbeidsformene i Jobbskolen med tilrettelagt undervisning. Enda en forklaring kan være andelen deltakere med klare utfordringer, som i hovedsak knytter seg til utdanning, har økt gjennom året.

Semester	Ikke avlagt el. ikke bestått	Bestått	Andel bestått	Gjennomsnitt resultat
høst 2018	34	44	56 %	3,19
vår 2019	77	115	60 %	3,53

For siste semester så kan det virke som om undervisningen treffer riktig målgruppe da cirka 25 prosent ikke møter til eksamen og 6 prosent er for syke til å stille (avlyst). Dette er et signal om at gruppen sliter med psykiske og somatiske forhold som kan virke hemmende. Det kan virke som om det er behov for at flere bør få tilrettelagte eksamener som ikke virker så skremmende (rom på Jobbskolen, mindre grupper osv) for å øke oppmøte på eksamen. Dette siste semesteret var det totalt 115 beståtte eksamener, der andelen beståtte eksamener med resultat 2 og 3 er på 50 prosent. Hovedmålet med jobbskolens undervisning er å lykkes med dem som ikke har fått til å gjennomføre før.

Noen fag utmerker seg ved mye bestått og gode karakterer, slik som norsk, kroppsøving og naturfag. Av 28 avlagte eksamener i norsk, så bestod 27. Tilsvarende med kroppsøving og naturfag med over 80 prosent bestått. Resultatene viser at det er utfordringer med matematikkfagene.

Matematikkfagene har flest oppmeldte med 38 kandidater. Av disse har 14 bestått, 13 har ikke bestått og 11 har ikke avlagt eksamen. Dette viser utfordringer med både resultater og kanskje i stor grad tilretteleggingen av eksamen. Matematikkfagene består av fem forskjellige fagkoder, som gir en utfordrende undervisningssituasjon. Det er krevende for lærerne som må skifte mellom forskjellige nivå og pensum med elever i samme rom. Av disse grunner ble det satt inn en ekstra lærer mot slutten av året, noe som blir vurdert videreført av Jobbskolen.

Tilsvarende utfordringer har det vært i historiefaget, men der læreren har få timer i uken sammenlignet med matematikkfagene. Jobbskolen vurderer endring i pedagogisk opplegg for dette faget med mer individuelle stimuleringsamtaler i stedet for grupper.

Jobbskolen melder at 4-5 deltakere er klare for studier på høyskole/universitet, 2 har fagbrev og flere er veldig nær studiekompetanse.

Resultatene for undervisningen viser totalt sett en vellykket endring og økning i Jobbskolen for målgruppen som er i et utdanningsløp. Samtidig viser tallene at en økning i deltakermassen kan føre til utfordringer med flere fagkoder i samme fagkategori/under samme faglærer. Den pedagogiske tilnærmingen tilpasses fortsatt for å nå flest mulig av deltakerne samtidig som Jobbskolen øker sin innsats for tilpassede eksamener slik at flere faktisk kan møte til oppmeldte eksamener.

Dette er kapitlet for kalde fakta og hva tallene sier. Lærerne som driver undervisningen synes selv de opplever å få gode resultater med denne gruppen av ungdommer. Men de mener samtidig at resultatene kan forbedres ved flere tilgjengelige undervisningstimer, men ikke minst ved å tilrettelegge eksamenssituasjonen mye bedre. En av lærerne sier at det er svært irriterende at en ikke kan legge til rette eksamenssituasjonen bedre når folk sliter meg angst, og viser til eksamen i Aquarama med opp mot 250 deltakere. Denne ansatte er overbevist om at hvis disse kunne sitte i mindre lokaler/grupperom og avlagt eksamen, så hadde resultatene vært mye bedre.

Oppsummert viser måltallene at Jobbskolen leverer gode resultater på «Skolefag», god aktivitet og deltakelse og en styrket oppfølging på «Arbeidsliv», selv etter kapasitetsutvidelsen og tilhørende endringer i Jobbskolen. Det lyser imidlertid en rød lampe for en høy andel registrert som ugyldig fravær på fokusområdet «Hverdagsliv».

6. Vurderinger

Jobbskolen er et unikt tilbud. Det er et tilbud i tillegg til vanlig offentlig skole som kjennetegnes ved stor voksentetthet, relasjonsbygging og et tilrettelagt opplegg for den enkelte. I Jobbskolen anerkjennes de unge på deres premisser og det kreves ikke at de skal tilpasse seg rigide rammer, heller så tilpasses tilbudet dem så langt det går. Jobbskolen gir en annen vei til målet om utdanning og arbeid, og økte muligheter for deltakelse på samfunnets ulike arenaer. Det er egentlig dette det handler om, en annen vei, en ny sjanse.

Jobbskolen skal aldri bli en skole utenpå den ordinære skolen eller være en enkel erstatning for denne. Ordinær videregående skole skal være førstevalget og hovedmodellen for våre ungdommer. Ved manglende gjennomføring eller frafall skal andre muligheter for veiledning, rådgiving og oppfølging etc. være forsøkt før Jobbskolen kan være en aktuell løsning. Slik synes det fortsatt å være selv om antallet en nå hjelper i Jobbskolen er økt. Lærerne er tydelige på at den ungdommen de møter på tiltaket skiller seg fra den ordinære elev i videregående skole. De er svært sårbare og mange sliter med psykiske plager og angst. Evaluator mener at tilbudet disse ungdommene får på Jobbskolen ikke kan gis innen rammen av en ordinær videregående skole. For det første er miljøene mye større der, det skjer mer i fellesarealene og det foregår en streng fasadebygging. Problemene disse ungdommene sliter med blir vanskeligere å håndtere i et slikt miljø. Dette synes også å få støtte hos lærerne en har intervjuet. I tillegg er undervisningstilbudet for lite tilpasset den enkelte slik rammene for de videregående skolene er i dag. Det er sannsynligvis også slik at Jobbskolen ikke er et tilfredsstillende tilbud for den «ordinære» elev, da det går for sent. Det store flertallet av ungdommer i dag vil raskt videre med livet sitt.

Evaluator mener Jobbskolens egenart bør ivaretas på en slik måte at ungdom som har flyktet skolen, og etter flere forsøk, ikke finner en vei videre i den ordinære skolen, kan tilbys dette tiltaket.

På det institusjonelle planet synes det å være et fleksibelt og funksjonelt samarbeid mellom Ungdomsavdelingen i NAV, som både rekrutterer ungdommer og sikrer de økonomiske rammebetingelsene for prosjektet og deltakerne, og OT-tjenesten i fylket som også rekrutterer ungdommer. Tiltaket synes derfor best forankret i NAVs Ungdomsavdeling om det er ungdommens behov, god samhandling og tiltak som er i fokus.

Jobbskolen ligger i godt egnede lokaler i Kristiansand sentrum. Inntrykket er verdighet, intimitet og hjemmekoselig på tross av å være et tidligere kontorlokale. Lokalene har en enkel men funksjonell standard. Det er et mindretall som peker på noen mindre

utfordringer i forhold til dårlig lydisolering og varme. Det er forhold det vil være mulig å gjøre noe med. Fornyelsen i tredje etasje fungerer godt da vi besøker Jobbskolen sommeren 2019.

Etter kapasitetsutvidelsen på «Skolefag» og de tilhørende endringer som ble gjort i den forbindelse høsten 2018, er enkelte ansatte redde for at Jobbskolen skal bli for lik ordinær skole, og slik en vei ut av et utføre for relativt sterke ungdommer, både helsemessig og ressursmessig, mens de aller svakeste ikke lengre finner sin plass blant dem. Evalueringen viser slike tendenser om en skal legge til grunn tilbakemeldingene fra våre intervjupersoner. Pr i dag synes det ikke å være en overhengende fare for at det skal bli en varig tilstand fordi bevisstheten både blant de ansatte og lærerne for å arbeide for å bremse en slik tendens synes stor. Finnes denne bevisstheten i organisasjonen, finnes også viljen til å gjøre nødvendige tilpasninger for at det skal bli en forbigående tilstand. Evaluatør vil understreke at hvis en ønsker at Jobbskolen skal være et tiltak for de aller svakeste, må en rendyrke modellen for denne gruppen, innen rammen av tiltaket, parallelt som en viderefører satsingen på utdanning.

Litt forenklet kan en kanskje si at en har fått to grupper på tiltaket etter utvidelsen. En «skolegruppe», som er ganske stor (noen kombinerer også skole med arbeidstrening), og kanskje litt eldre enn før, og den «gamle gruppen» som i større grad støtter seg til det sosialpedagogiske tilbudet kombinert med noe arbeidstrening eventuelt litt skole. Evaluatør ser at «skolegruppen» påvirker den «gamle gruppen» på en slik måte at enkelte ikke lengre synes å finne sin plass på Jobbskolen. Dette kan være en forklaring på den høye andelen ugyldig fravær (39 prosent) på «Hverdagsliv», jfr. omtale i kapittel 5.

Disse to gruppene synes å ha blitt mer heterogene internt også. I «skolegruppen» er det nå deltakere som ikke er på NAV tiltak, ikke etterspør det sosialpedagogiske tilbudet, men har behov for støtte til å tette huller i CVen, til ungdommer som trenger én til én oppfølging samtidig som de skal ta fag. Det vil si at det er et stort spenn i denne gruppen, noe som kan være svært krevende for lærerne å håndtere innenfor det timeantallet de har fått tildelt, spesielt i matematikk. Sammensetningen av den «gamle gruppen» synes også å ha endret seg noe da ikke alle fremstår like forpliktet i forhold til de målsettinger for deltakelse som er satt og mangler motivasjon. Det kan også skyldes en rusproblematikk som har vært registrert i tiltaket det siste året. Kort sagt befinner det seg deltakere på Jobbskolen i dag som ikke i like sterk grad matcher tiltaket. Dette er sannsynligvis en følge av at antall deltakere er økt. Da må nødvendigvis dørene åpnes for nye grupper enn dem man har hatt inne fra før. Evaluatør mener det bør gjøres en vurdering av hva Jobbskolens egenart skal være videre og i den forbindelse en gjennomgang og tilpasningen av start-, avklarings- og sluttrutinene, de ansattes arbeidsrutiner og roller, slik at det tilpasses Jobbskolens målsettinger.

Jobbskolen er sterke på å skape en inkluderende og raus gruppekultur som letter opptaket av nye medlemmer. En par av ungdommene forteller:

Alle tok meg liksom godt imot. Jeg ble overrasket over hvor hyggelig det var å være her.

Jeg var overrasket. De tok store hensyn til hva du kan klare sosialt.

Dette synes man fortsatt å lykkes med for mange også etter utvidelsen. Etter «før»-analysen skrev evaluatør at så lenge de ansatte lykkes i å opprettholde denne kulturen, vurderer evaluatør at endringer i deltakere eller tilbudet ikke vil bli problematisk. Det synes imidlertid likevel å ligge en utfordring i at Jobbskolen kan bli for preget av utdanningsgruppen blant den aller svakeste gruppen. Før utvidelsen følte deltakerne vi intervjuet at Jobbskolen var et hjem, alle kjente alle. På en måte ble de ansatte både «mamma» og «tante» på en gang. Når en vokser raskt kan dette «trygghetsrommet» rundt den enkelte bli mer utydelig. Med mange rundt seg som er langt flinkere, viser «de flinke» igjen at jeg mestrer dårligere. Motivasjonen for de svakeste i Jobbskolen tidligere, var jo nettopp at «såne som meg har klart det». Følelsen av å være en taper, kan nå opptre igjen. Årsaken til at disse ungdommen sluttet i ordinær videregående skole er mange, men felles er at de følte seg som taperne eller «outsiderne» i dette miljøet.

Tiltakene som fungerer for de svakeste av ungdommen var og er fortsatt: følelsen av «et hjem», lav terskel for å kunne være der, nye sjanser, individuell oppfølging, «en langsom» metode, det vil si at vi forstår at ting tar tid, og ufarliggjøring. Tilbakemeldingene, fra disse ungdommene, spesielt før utvidelsen, var at Jobbskolen gav mening, de forsto hvor de var og begynte å se en sammenheng i sine liv og slik kom de ut av en offerrolle. Evaluatør vil anbefale overfor Jobbskolen at modellen raffineres med henblikk å tilstrebe mer homogenitet rundt den enkelte, spesielt under «Hverdagsliv». Det synes å være spesielt viktig i oppstarten av tiltaket og ved skolestart, hvor mye av de ansattes kapasitet går med til mottak av de nye, veiledning om fagvalg, privatisteksamener etc.

Fokusområdet «Arbeidsliv» synes i mindre grad berørt av denne tendensen, selv om en av de ansatte registrerer at de får færre av de svakeste inn nå. Kapasiteten på arbeidstreningen er økt og oppfølgingen styrket, så dette benet i Jobbskolen har styrket seg siste året og får utelukkende svært gode tilbakemeldinger.

Til tross for at enkelte av ungdommen er kritiske til utvidelsen, av grunner som omtalt, er deltakerne samlet sett svært fornøyde med tilbudet de har på Jobbskolen og mener tilbudet må fortsette. Det støttes også av lærerne. En av dem sier:

Det vil være et stort feiltrinn hvis Jobbskolen ikke får fortsette. På grensa til en katastrofe.

Da evaluator intervjuet tilkallingslærerne og ansatte før utvidelsen om hva som kunne gjøre annerledes, var tilbakemeldingen at en burde hjelpe flere. Det er nå registrert en markant økning i antall kandidater som er oppmeldt til eksamener på nesten 170 prosent. Også den gang ble det fremhevet at Jobbskolen ikke må bli for stor. Evaluator ser at det er en fin balanse som må håndteres for å sikre kvaliteten i tilbudet, men at det heller ikke bør være et tilbud for få utvalgte.

Utdanningsdelen på Jobbskolen leverer gode resultater i form av langt flere oppmeldinger til eksamen og en økt bestått-rate. I tillegg har gjennomsnittlige eksamenskarakterer økt. Dette skjer parallelt som lærerressursen er økt fra skoleåret 2017/2018 til 2018/2019. Samlet sett synes det å være et godt sosialt miljø i 3. etasje. Ungdommene tar hverandre godt imot og viser stor forståelse for ulike utfordringer den enkelte måtte ha. Det er et inkluderende miljø og ungdommen er svært motiverte for å ta fag. Lærerne melder ikke om mange som avbryter eller ikke stiller til undervisningen. Faller enkelte ut i kortere perioder, pleier de å komme tilbake. Når det gjelder trivsel melder et fåtall at de opplever at det er blitt for stort i 3. etasje og at de trivdes bedre i Jobbskolen før kapasitetsutvidelsen. Flertallet melder likevel at de er fornøyd med tilbudet og at de får god hjelp.

En lærer sa en gang at et barn som ikke har det godt kan ikke lære noe. Snur vi på dette utsagnet så har vi at barn som har det godt har lettere for å lære. Dette synes å være kjernen i Jobbskolens pedagogiske opplegg. Når de unge føler seg klare for å starte å lese på et fag, får de støtte av lærerne og de andre ansatte i tiltaket. Tidligere var det etterspørsel etter undervisning i et bredere spekter av fag. Dette er nå kommet på plass og Jobbskolen kan hjelpe langt flere med å få et vitnemål fra videregående utdanning. Det sosialpedagogiske arbeidet har imidlertid vært Jobbskolens store suksess og erfaringen med kapasitetsutvidelsen viser at en skal være svært skånsom med å gjøre for store endringer i dette før babyen helles ut med badevannet. Det er fortrinnsvis ungdom som ikke klarer å fullføre videregående skole via andre veier som bør prioriteres.

7. Konklusjon

Jobbskolen har en ganske ambisiøs målsetting. Slik evaluator forstår det skal Jobbskolen stimulere til bedre gjennomføring av videregående utdanning og øke muligheter for deltakelse i ordinært arbeid. Evaluators vil legge til at et sentralt mål også synes å være at den enkelte ungdom i tiltaket skal få bedre helse, livskvalitet, bedre forståelse av sine problemer og hvordan de kan løses, større selvinnsikt, bedre utholdenhet, bedre evne til å planlegge, endret kommunikasjon og endring i motivasjon og engasjement. Målgruppen er ungdom som har falt ut av videregående utdanning av svært ulike årsaker, men også unge voksne som av andre grunner har liten tilknytning til arbeidslivet, men er ferdig med videregående skole. Dette ligger ofte begrunnet i spesifikke eller generelle lærevansker, konsentrasjonsvansker, mobbing, dårlige hjemmeforhold, omsorgssvikt, helseproblemer, psykiske barrierer, språkvansker, rusutfordringer, umodenhet eller andre forhold.

Slik svarer Jobbskolen på myndighetenes utfordringer med å finne gode tiltak som kan stimulere til gjennomføring av videregående skole. Ungdommene har selv i intervjuene beskrevet situasjonen de stod i da de fikk tilbud om å delta i Jobbskolen. Den var for flertallet preget av sosial isolasjon, angst, depresjon og usikkerhet for fremtiden. For mange hadde livet «stått på vent» i flere år og for noen er spørsmålet om det er verd å leve videre dessverre også aktuelt.

I løpet av tiden i Jobbskolen synes det å skje betydelige forandringer med deltakerne, hvis en skal legge deres egne og ansattes uttalelser til grunn. Evaluators registrerer at de har utviklet en større selvinnsikt i forhold til sin egen situasjon, og i mange tilfeller helseproblemer. De beskriver å ha fått bedre mestringsevne, og de fleste er i gang med å ta opp igjen fag og/eller gå i arbeidspraksis, eller man er i ferd med å legge planer for dette. Sammenlignet med årene før, synes det å ha skjedd store forandringer over relativt kort tid med deltakerne i Jobbskolen. Jobbskolen har i tillegg gitt flere av de unge deltakerne et nettverk og en mestringsarena, som enkelte også holder fast i selv etter at de formelt har sluttet i tiltaket. Til tross for at tiltaket i seg selv ikke hadde et mål om helsebedring, kan vi basert på våre data, hevde at tiltaket baseres på Helsefremmings-Salutogenese teori (Antonovsky, 1987). Kort sagt, en lære om hvordan man til tross for utfordringer i livet lærer å mestre fremtidens utfordringer, uten at mental helse blir negativt påvirket.

Vi finner gode resultater av tiltaket Jobbskolen også etter kapasitetsutvidelsen. Skolefag hjelper mange flere, og flere består eksamener og får høyere karakter. Omtrent samme antall er i arbeidstrening men oppfølgingen over tid er styrket. Imidlertid får en også tilbakemeldinger fra deltakere som har stort utbytte av det sosialpedagogiske arbeidet at de opplever at Jobbskolen er blitt for stor, og at det befinner seg demotiverte ungdommer

på tiltaket og at det oppleves negativt for andre. Det synes som utvidelsen i all hovedsak har skjedd i form av tilrettelagt undervisning og styrket oppfølging etter arbeidspraksis, heller enn på det sosialpedagogiske arbeidet

Det synes å være et større behov for skriftliggjøring av planer og status for deltakerne etter utvidelsen, noe som bør begrenses og tid med deltakerne prioriteres. Dynamikken mellom 2. etasje og 3. etasje synes å fungere bra. Hvis det er få på huset spiser en måltidene samlet i 2. etasje, er det mange tas begge kjøkkenene i bruk. Dette er med å styrke den sosiale relasjonen mellom 2. og 3. etasje, og det synes ikke å eksistere en opplevelse av et «A og B lag» mellom deltakerne på et generelt grunnlag. Men kanskje hadde evaluatør fanget opp flere slike signaler om den svakeste gruppen var mer tilstede i lokalene.

Med Jobbskolen har en klart å etablere et virksomt tilbud til denne målgruppa enn hva de har hatt tilgang til tidligere. Ungdommene som evaluatør har intervjuet befant seg i en utdanningsfase, i arbeidspraksis eller hadde planer for dette. Hvordan de vil klare seg uten arenaen som Jobbskolen representerer, er usikkert fordi deltakerne hadde forskjellige forutsetninger i utgangspunktet, og hver enkelt fikk et skreddersydd opplegg i tiltaket. Risikoen for tilbakefall vil alltid være til stede, og det kan derfor ikke fastslås med sikkerhet om planene for utdanning og arbeid vil bli oppfylt på lengre sikt. Likevel har Jobbskolen nå mange eksempler på tidligere deltakere som studerer eller er i arbeid, og mange huller i CVer er tettet.

Evaluatør mener Jobbskolen har lyktes i å nå sine målsettinger om å få flere ungdommer til å fullføre videregående utdanning. Ungdommene som har fått delta i tiltaket skryter av tiltaket. Det har betydd veldig mye for dem, men på ulik måte. De har med Jobbskolen fått tilbud om en helt annen tilnærming til en skolegang som ble tilpasset dem og ikke visa versa. De har fått en ny sjanse. Helsedimensjonen var ikke sterkt i fokus ved tiltakets start men har blitt en veldig sterk sideeffekt av tiltaket.

Kapasitetsutvidelsen har være vellykket, sett ut fra at en nå kan hjelpe flere. Til tross for utfordringene inn mot den svakeste gruppen, mener de ansatte og lærerne at tiltaket må fortsette. En ansatt forteller:

Selv med den kunnskapen vi sitter med i dag - vi ville gjort det igjen!

Evalueringen peker på mulige forbedringspunkter, og anbefaler følgende:

- a. Relevante samarbeidspartnere bør ha en felles gjennomgang av hva som skal være Jobbskolens egenart. Eventuelle endringer i tiltaket bør basere seg på en slik øvelse.

- b. Evaluatør anbefaler at en reddykker modellen. Et alternativ er å fortsette som nå, men evaluators tips basert på de foreløpige funnene, er å skille ut skolegruppen av modellen. Da bevarer Jobbskolen egenarten sin, parallelt som en satses på skolen. Med det mener evaluatør at en bør raffinere tilbudet på «Hverdagsliv» med henblikk på å sikre de aller svakeste av ungdommene en mer homogen gruppe å forholde seg til. Lag en tettere celle rundt denne gruppen, og reddykk skolen i 3. etasjen enda mer. På den måten får en avklart balansen mellom det sosialpedagogiske og (spesial)pedagogiske, samspillet mellom 2. og 3. etasje blir tydeligere og en får styrket den sosiale dimensjonen under «Hverdagsliv».
- c. Både for å formidle riktig og sette sammen riktige tiltak for ungdommen bør en styrke start- og avklaringsrutinen. Introduksjonskurset synes i dag noe svekket ved at deltakelsen er lav. Dette bør utvikles til et mer effektivt virkemiddel. Det er også viktig for å planlegge arbeidstreningen best mulig.
- d. Alle som skal gå i Jobbskolen skal ta Introduksjonskurset og innledende samtaler med veilederne. Muligens vil enkelte, som alternativt kan klare å gå opp til privatisteksamener på egenhånd, da velge Jobbskolen bort.
- e. «Skolefag» fungerer godt i dag for de aller fleste. Hvis skolegruppen organisatorisk skilles tydeligere fra resten av Jobbskolen, synes ressurstilgangen å være tilstrekkelig. Men det bør arbeides mer med å tilrettelegge for en eksamenssituasjon som denne gruppen kan klare. I tillegg bør en ha fokus på gjennomføringen av matematikkfaget videre, da fem ulike fagkoder er krevende å håndtere.
- f. Evaluatør avdekker en viss sårbarhet i arbeidsfellesskapet. På «Arbeidsliv» er mye av sårbarheten fjernet, men på de andre områdene synes det å være litt å gå på i forhold til å reddykke rollene. For eksempel bør noen ha ansvar for rapportering/innregistrering.
- g. En eventuell rusproblematikk og svak respons på tiltaket må håndteres.
- h. Sist, men ikke minst, tiltaket Jobbskolen kan videreutvikles: Evaluatør mener tiltaket bør ta inn i seg helsefremmingsteori (Antonovsky, 1987). Et annet innspill som kom fra en av samarbeidspartnerne til Jobbskolen er å sette et sterkere fokus på de helt yngste (16 åringer) som trenger et tilbud, herunder å tenke på en satsing mot denne gruppen i 2. etasje.

8. Referanser

- AFI. (2014). Inkludering av ungdom i skole eller arbeid - 2. AFI-rapport 1/2014. Oslo: AFI
- Antonovsky, A. 1987. Unraveling the mystery of health. San Francisco: Jossey-Bass.
- Frøyland, K., Maximova-Mentzoni, T. & Fossetøl, K. (2016). Sosialt arbeid og oppfølging av utsatt ungdom i NAV. AFI-rapport 2016:01. Oslo: AFI
- Falch, T., & Nyhus, O. H. (2009). Frafall fra videregående opplæring og arbeidsmarkedstilknytning for unge voksne. SØF-rapport nr. 07/09.
- Hernes, G. (2010). Gull av gråstein. Tiltak for å redusere frafall i videregående opplæring. Fafo-rapport 2010:03.
- Kuczera, M., Brunello, G., Field, S., & Hoffmann, N. (2008). Learning for Jobs. OECD Reviews of Vocational Education and Training. Norway: OECD October 2008.
- Markussen, E. (2010): Valg og gjennomføring av videregående opplæring før Kunnskapsløftet. Acta Didactica Norge. Vol.4, Nr.1, Art.17.
- mcs:consult. (2011). God sosialpedagogisk praksis - En kunnskapssyntese. Oslo: mcs:consult
- NOU 2009:18. Rett til læring.
- Olsen, T.S, & Jentoft, N. (2013): En vanskelig start. Om tidlig innsats og tverretattlig samarbeid for å forebygge ung uførhet. FoU-rapport nr 6/2013. Kristiansand: Agderforskning.
- Olsen, T.S., Jentoft, N., & Jensen, H.C. (2009): Et liv jeg ikke valgte. Om unge uføre i fire fylker. FoU-rapport nr 9/2009. Kristiansand: Agderforskning.
- Psykisk helse og trivsel i folkehelsearbeidet. Oslo: Helsedirektoratet; 2014. IS-2263. Tilgjengelig fra: www.helsedirektoratet.no/publikasjoner/psykisk-helse-og-trivsel-i-folkehelsearbeidet.
- Rasmussen, I., Dys, V. A., Heldal, N., & Strøm, S. (2010). Samfunnsøkonomiske konsekvenser av marginalisering av ungdom. Vista Analyse rapport nr. 2010/ 07.
- Sintef. (2010). Skolens rådgivning - På vei mot fremtida?. SINTEF A13861 Åpen. Oslo: Sintef
- St. meld 44. (2008-2009). Utdanningslinja. Kunnskapsdepartementet.
- Utdanningsdirektoratet. (2008). Anbefalt formell kompetanse og veiledende kompetansekriterier for rådgivere. Oslo: Utdanningsdirektoratet

