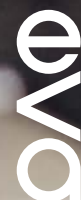


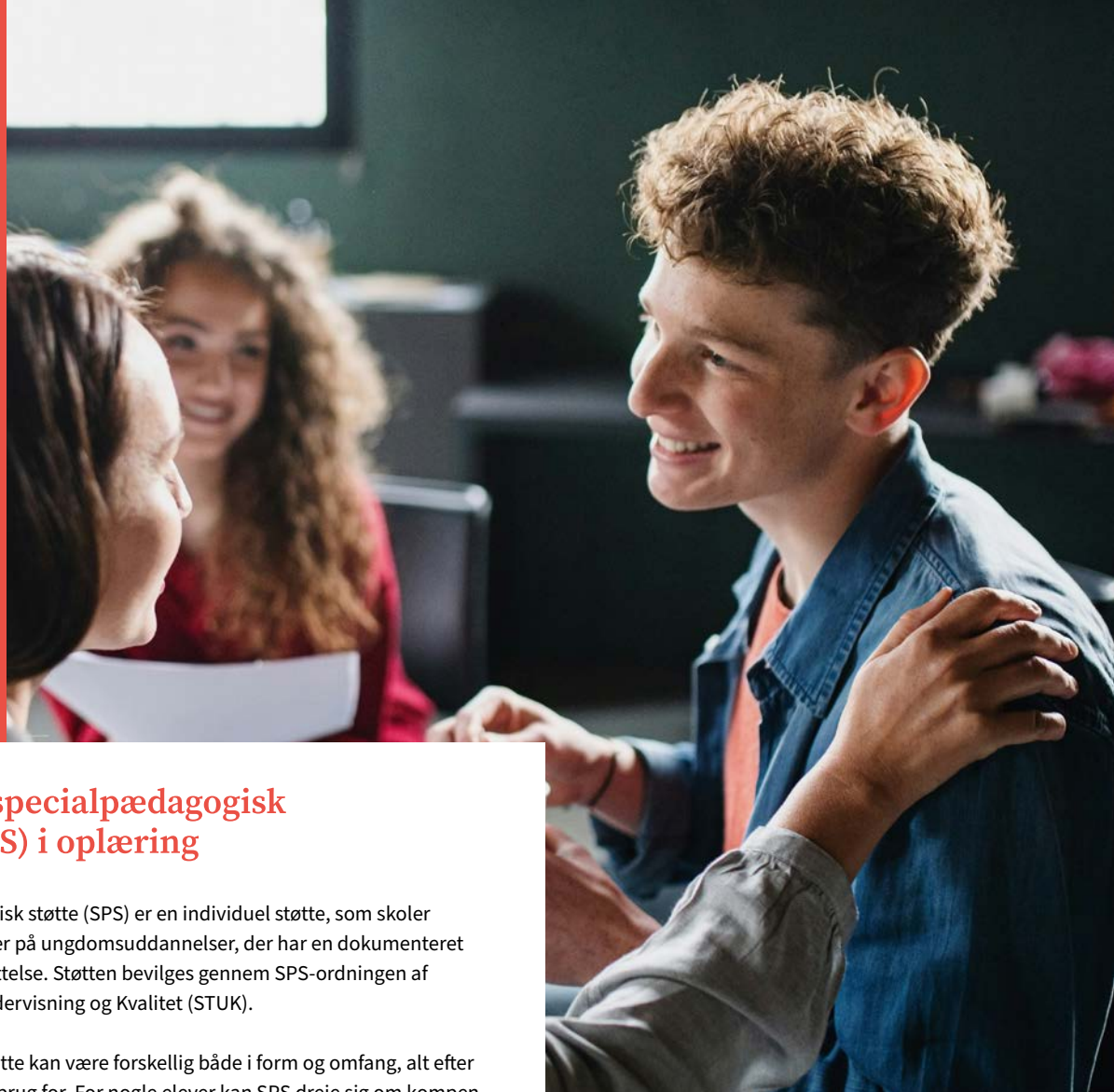
A close-up photograph of a man with a beard and a red beanie, looking intently at a piece of wood he is working on. He is wearing a brown jacket. The background is slightly blurred, showing a workshop environment. A red vertical bar is on the left side of the image.

# SPS til elever i oplæring

Inspiration  
til ledere og  
støttegivere på  
erhvervsskoler



Danmarks  
evaluerings  
institut



## Kort om specialpædagogisk støtte (SPS) i oplæring

Specialpædagogisk støtte (SPS) er en individuel støtte, som skoler kan søge til elever på ungdomsuddannelser, der har en dokumenteret funktionsnedsættelse. Støtten bevilges gennem SPS-ordningen af Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK).

Den konkrete støtte kan være forskellig både i form og omfang, alt efter hvad eleven har brug for. For nogle elever kan SPS dreje sig om kompenserende læse- og skriveteknologi, og for elever med psykiske funktionsnedsættelser er der typisk tale om støttetimer, hvor eleverne mødes med en støttegiver op til flere gange ugentligt, max fem timer pr. uge.

Når elever med støttebehov går på en erhvervsuddannelse, er det skolens ansvar at sørge for, at eleverne får den støtte, de har behov for, både i skole- og oplæringsperioder. Støtten kan både foregå på skolen og på oplæringsstedet, og den kan varetages af en støttegiver fra skolen, fra oplæringsstedet eller fra et eksternt støttefirma. Al kommunikation vedrørende en elevs støttebehov og SPS på tværs af aktører kan kun ske med elevens samtykke.

Uanset hvilken ordning der er tale om, er det skolen, der entydigt har ansvaret for støttens tilrettelæggelse. Det gælder både ansøgning om – og opfølgning på – støtten, herunder den løbende udarbejdelse af forløbsbeskrivelser om elevens støtteforløb, der indgår som løbende dokumentation ifm. bevilling af støtten.

Støttetimer dækker udelukkende den tid, som en støttegiver bruger sammen med en elev. Dvs. at SPS ikke dækker fx tid brugt på dokumentation, planlægning, transport, forberedelse eller videndeling, hvor eleven ikke deltager.

For mere om SPS i oplæringsperioder se [spsu.dk](https://spsu.dk) eller *Erhvervsskolels arbejde med specialpædagogisk støtte (SPS) i oplæringsperioder* (EVA, 2023).

**7:10**

Syv ud af ti skoler angiver, at under 40 % af deres elever, der modtager SPS, får støtten med i oplæring.

**7%**

af skolerne angiver, at ingen af deres elever får SPS i oplæringsperioder.

---

# Indhold

---

---

## Introduktion

Støtte i oplæringsperioder kan gavne elever med psykiske funktionsnedsættelser	4
--	---

---

## Analyse

To kendetegn ved god støtte for elever i oplæring	6
Tre gængse udfordringer ved at yde SPS til elever i oplæring – og bud på løsninger	8
Guide: Sådan kan I styrke processen om SPS i oplæring	21

---

## Cases

UddannelsesCenter Ringkøbing Skjern (UCRS)	22
SOSU Østjyllands Aarhusafdeling	26
Roskilde Tekniske Skole (RTS)	30
Herningsholm Erhvervsskole	34

---

# Støtte i oplæring kan gavne elever med psykiske funktionsnedsættelser

---

Angst, depression eller udviklingsforstyrrelser som ADHD eller autismespektrumforstyrrelser er nogle af de psykiske funktionsnedsættelser, som fylder for et stigende antal elever på erhvervsuddannelserne. Derfor kan mange have gavn af specialpædagogisk støtte (SPS) for at komme godt igennem både skole- og oplæringsperioder.

Det kan have stor betydning for elever med psykiske funktionsnedsættelser at få den rette støtte. EVA's tidligere evaluering af SPS (EVA, 2021) viser, at ordningen langt hen ad vejen kompenserer elever for deres funktionsnedsættelser, så de kan tage uddannelse på lige fod med andre elever. Dog viser evalueringen, at der er nogle udfordringer særligt på erhvervsuddannelserne, hvor elever, der får SPS, har markant sværere ved at komme i ordinær oplæring og i beskæftigelse efter endt uddannelse end deres kammerater uden funktionsnedsættelser.

I Danmark står vi over for en svær samfundsudfordring, hvor vi mangler faglært arbejdskraft, og vi har en lav søgning til – og stort frafald fra – erhvervsuddannelserne. Samtidig får en større andel af de unge psykiatriske diagnoser. Mange elever på erhvervsuddannelserne har behov for særlig støtte for at kunne klare sig godt igennem deres ungdomsuddannelse. Derfor er det vigtigt, at de støttemuligheder, de unge har adgang til, fungerer godt.

Det er imidlertid meget forskelligt, hvordan erhvervsskolerne lykkes med at støtte deres elever, når de er i oplæring, og EVA's tidligere undersøgelse på området (EVA, 2023) indikerer, at det ikke er alle elever med støttebehov, der faktisk får støtte i oplæringsperioder, selvom det entydigt er erhvervsskolernes ansvar at sørge for, at eleverne får den støtte, de er berettiget til. Når elever ikke får dækket deres behov for støtte, er der risiko for, at deres udfordringer forværres, og for nogle elever vil det i sidste ende betyde en stigning i fravær, sygemelding og i værste fald frafald på uddannelsen.

---

## Det får du i kataloget

Dette katalog henvender sig til dig, der er leder eller støttegiver på en erhvervsskole. Du vil få indblik i, hvorfor I bør sætte SPS i oplæring på dagsordenen på jeres skole, og du får inspiration til den gode dialog med oplæringssteder om, hvad der skal til for at støtte elever med funktionsnedsættelser.

### Katalogets indhold:

- **Side 6** To kendetegn ved god støtte for elever i oplæring
  - **Side 8** Hvad er de største udfordringer, og hvordan kan de håndteres?
  - **Side 21** Sådan kan I styrke processen om SPS i oplæring
  - **Side 22** Fire cases: Erfaringer fra erhvervsskoler, der har et særligt fokus på SPS i oplæringsperioder. Fortalt med afsæt i både skolens, oplæringsstedets og elevens perspektiv.
-



**82 %**

af skolerne vurderer, at de elever, der allerede modtager SPS grundet psykiske funktionsnedsættelser, i høj eller nogen grad også har behov for støtte i deres oplæringsperioder.

## Sådan har vi gjort

### Dette katalog bygger på følgende data:

- En caseundersøgelse med afsæt i fire erhvervsskoler, der har et særligt fokus på SPS i oplæringsperioder. For hver case er der gennemført kvalitative interviews med støttegiver og leder på skole samt med et oplæringssted, de har et særligt godt samarbejde med, og en elev, der er i lære der.
- Supplerende interviews med to øvrige oplæringssteder for at få indblik i perspektiver fra forskellige områder og virksomheder af forskellig størrelse.
- Supplerende telefoninterviews med SPS-ansvarlige på yderligere otte erhvervsskoler.

Derudover trækker rapporten på viden fra Danmarks Evalueringsinstituts (EVA) tidligere undersøgelser på området samt drøftelser i en følgegruppe bestående af repræsentanter fra

erhvervsskoler, Dansk Industris lærlingeindsats og STUK. Inspirationskataloget gengiver desuden en række tal fra en spørgeskemaundersøgelse blandt SPS-ansvarlige på alle landets erhvervsskoler (EVA, 2023). Afhængig af skolernes organisering kan "SPS-ansvarlige" både være personer med ledelsesansvar eller tovholdere for skolens SPS-indsats. Spørgeskemaet blev besvaret af 56 SPS-ansvarlige.

### EVA's tidligere undersøgelser af SPS:

*Erhvervsskolers arbejde med specialpædagogisk støtte (SPS) i oplæringsperioder. Danmarks Evalueringsinstitut, 2023.*

*Bedre SPS til elever med psykiske funktionsnedsættelser. Danmarks Evalueringsinstitut, 2022.*

*Evaluering af specialpædagogisk støtte på ungdomsuddannelserne – hovedrapport. Danmarks Evalueringsinstitut, 2021.*

---

# To kendetegn

---

## ved god støtte for

---

## elever i oplæring

---

**God støtte for elever under oplæring er kendetegnet ved, at eleven har en støttegiver på sit oplæringssted, og at erhvervsskolen hjælper den lokale støttegiver.**

Det kan være svært for skolen at give eleverne den støtte, de har brug for, når de er i oplæring. Eleverne kan være i oplæring på virksomheder, der ligger langt væk, og de kommer ofte kun sjældent på skolen. Desuden kan skolerne være tilbageholdende med at gå ind på det, der kan opfattes som oplæringsstedets domæne. Det betyder, at skolerne – og elevernes vante støttegivere – ikke har samme berøring med eleverne eller indsigt i elevernes hverdag, mens de er i oplæring. Samtidig kan dét at være elev i en virksomhed stille nye krav til eleven, som kan føre ændrede støttebehov med sig.

Vi har set på, hvordan nogle erhvervsskoler håndterer støtten til deres elever, mens de er i oplæring. Den gode støtte kan formentlig se ud på mange forskellige måder – og betingelserne for at give den afhænger af forskellige faktorer, fx oplæringsstedets størrelse, værdier og ressourcer, afstand mellem skole og oplæringssted, elevens støttebehov og dennes indstilling til det at modtage støtte.

Alle skoler er unikke og har forskellige organisatoriske vilkår for at tilrettelægge støtten, men disse to kendetegn går igen blandt skoler, som har sat ekstra fokus på SPS:

### **Kendetegn #1: Eleven mødes af en nærværende oplæringsansvarlig/støttegiver på virksomheden**

Når elever får SPS i oplæring, sker det primært på oplæringsstedet. På oplæringsstedet kan støtten gives løbende og målrettet til elevens konkrete støttebehov og opgaveløsning. Desuden er det lettere at implementere i elevens hverdag, når eleven ikke er nødt til at tage ind på skolen for at få støtte efter en lang arbejdsdag.

### **Kendetegn #2: Støttegiver fra skolen bidrager til at sætte rammer for støtten i oplæring**

Der er gode erfaringer med at supplere støtte på oplæringsstedet med, at skolens støttegiver er med til at sætte gode rammer for støtten, især i starten af oplæringstiden, men også løbende. Bl.a. i form af faglig sparring, facilitering af dialog mellem elev og oplæringssted samt administrativ understøttelse af arbejdet med SPS om fx ansøgningsprocessen i STUK's sagsbehandlingssystem, til den afsluttende refusionsproces og udformning af forløbsbeskrivelse.





70%

af skolerne angiver, at SPS gives af en person på oplæringsstedet. Heraf er det lidt mere end halvdelen af skolerne, der angiver, at dette suppleres af en støttegiver fra skolen.

### Eksempler på støtte, som SPS-modtagere med psykiske funktionsnedsettelser får i oplæringen:

- **Morgenbrief**, hvor man hver dag taler dagens opgaver igennem.
- **Løbende afklaring af spørgsmål** eller hjælp til struktur fx nedskrevne instruktioner el.lign.
- **Hensyn i tilrettelæggelsen af opgaver**, fx opmærksomhed omkring at undgå stramme deadlines og/eller sikre, at elever kun får én opgave ad gangen.
- **Inddragelse i det kollegiale fællesskab på arbejdspladsen.**
- **Tilpasning af de fysiske rammer** på arbejdspladsen, herunder hjælpemidler eller skærmet plads.

75%

af skolerne angiver, at SPS gives på oplæringsstedet, 10 % på skolen, 15 % telefonisk/virtuelt.

23%

af skolerne angiver, at det er en støttegiver fra skolen, der giver støtte. Det er primært i de tilfælde, hvor støtten finder sted på skolen eller virtuelt.

# Tre gængse udfordringer

## – og bud på løsninger

Det er ressourcekrævende at støtte eleverne uden for skolen, eleverne takker måske nej til at tage støtten med, og virksomhederne kan være usikre på, hvad SPS kræver af dem. Hvordan kan man håndtere de tre barrierer?

### Udfordring 1

**Det er svært og ressourcekrævende at støtte eleverne, når de ikke er på skolen**

*Når en elev skal have SPS i oplæring, indebærer det for skolen en række opgaver af administrativ og kommunikationsmæssig karakter, der ligger ud over bevillingen af SPS-timer. Det kræver, at skolerne prioriterer disse opgaver og ser dem som en del af deres generelle fastholdelsesindsats.*

Erhvervsskolerne oplever det som udfordrende at løse de ekstra opgaver, der knytter sig til at støtte eleverne i oplæring. Det er især de administrative og koordinerende opgaver, der kan udfordre skolerne, fordi SPS-bevillingen kun finansierer støttetid brugt med eleven og altså ikke tid brugt til koordinering og sparring med – eller til transport til – oplæringssteder.

Samtidig er det et krav, at der også i oplæringsperioder udarbejdes forløbsbeskrivelser hvert halve år. Forløbsbeskrivelserne skal give en status på elevens støttebehov og er tænkt som et redskab til at understøtte arbejdet med den enkelte elevs udvikling. Forløbsbeskrivelserne er skolerens ansvar, men når eleverne er i oplæring, vil der typisk være behov for input fra oplæringsstedet. Det giver et ekstra led i arbejdet med forløbsbeskrivelserne. Enten med at indhente oplysninger fra oplæringsstedet, der skal omsættes til en forløbsbeskrivelse. Eller med at hjælpe oplæringsstedet til selv at udfylde forløbsbeskrivelsen, som de ikke nødvendigvis har tilstrækkelige forudsætninger for at udfylde.

Nogle virksomheder oplever desuden forløbsbeskrivelsen som en administrativ byrde, frem for et brugbart værktøj. Det hænger sammen med, at virksomhederne er optaget af, om en elev kan blive en god medarbejder på den lange bane, mens de oplever, at forløbsbeskrivelsen primært er et værktøj, der fokuserer på uddannelsesdelen. Fra skolens side er det også sværere at anvende forløbsbeskrivelsen konstruktivt, når eleven er i oplæring. Det skyldes, at de ofte har mindre kontakt med eleven og dermed mindre føling med eleven i denne periode.

**68%**

af skolerne vurderer, at utilstrækkelig tid til oplæringsrelaterede opgaver udgør en barriere for arbejdet med SPS i oplæringsperioder.

**84%**

af skolerne vurderer, at tung administration udgør en barriere for arbejdet med SPS i oplæringsperioder.

**36%**

af skolerne er i mindre grad eller slet ikke tilfredse med den SPS, de yder til elever med psykiske funktionsnedsettelse i oplæringsperioder.





**43%**

af skolerne vurderer, at skolens øverste ledelse i mindre grad eller slet ikke har tilstrækkeligt strategisk fokus på at hjælpe SPS-elever til gode oplæringsforløb.



## Bud på løsninger

### 1 Suppler med skolens egne midler

På de fire skoler, som har bidraget til kataloget her, er der generelt en erkendelse af, at arbejdet med at sikre støtte i oplæring er mere tidskrævende end de timer, der kan dækkes af SPS-bevillingen. Derfor vælger skolerne ofte at supplere SPS-midlerne med skolens egne midler og i nogle tilfælde også midler fra fx kommunen. Dette gør skolerne, fordi de anskuer arbejdet med SPS som en del af skolens generelle fastholdelsesindsats i overensstemmelse med bekendtgørelsen for eud, hvor det bl.a. fremgår, at skolen er forpligtet til at stille kontaktlærere og mentorer til rådighed for de elever eller lærlinge, der har behov for støtte og vejledning.

### Eksempler på, hvordan skolerne får dækket ekstra omkostninger:

- På en skole, der ligger i et område med stor efterspørgsel efter faglært arbejdskraft, er man lykkedes med at få et kommunalt tilskud ved – i samarbejde med lokale virksomheder – at synliggøre den gevinst, der er ved et tæt samarbejde mellem skole og oplæringssted. Både ift. at sikre faglært arbejdskraft og undgå, at udsatte unge havner i gruppen af unge uden uddannelse og job. Kommunen medfinansierer støtten gennem et årligt tilskud, som anvendes til at dække omkostninger forbundet med, at støttegiver regelmæssigt kører ud til virksomhederne. Virksomhederne kan også spille en rolle ift. at stille krav til skolerne eller kommunerne gennem deres deltagelse i skolebestyrelser, faglige udvalg, virksomhedsnetværk etc.
- I de tilfælde, hvor der er tale om unge, der også er socialt udsatte, kan kommunale midler også komme i spil, fx i regi af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB), hvor der kan ydes mentorstøtte til at fastholde unge i uddannelse. Her kan mentor fx være forankret enten på uddannelsesinstitutionen eller i virksomheden. Derudover er der bl.a. et eksempel på, at den kommunale ungeindsats har hjulpet skolens støttegiver med at søge om nedsat tid – og dermed forlængelse af et uddannelsesforløb – til en elev i oplæring.



## 2 Hav fokus på gevinsterne ved SPS

For at skolens ledelse prioriterer at afsætte midler til at supplere SPS i oplæring, må de som udgangspunkt være overbeviste om, at det er en god idé – og en del af skolens øvrige fastholdelsesarbejde og generelle forpligtelse til at støtte elever og sikre samspil mellem skoleundervisning og oplæring.

En presset økonomi kan gøre det vanskeligt at satse på forebyggende tiltag med udokumenterede resultater. Derfor kan ledere af SPS-arbejdet med fordel fokusere på at synliggøre deres resultater, dele de gode historier samt udforme ”business-cases”, der synliggør de økonomiske incitamenter til at sikre nødvendig støtte til eleven og dermed forebygge frafald.



## Sådan kan I som skole undersøge gevinsten ved SPS

Skolens SPS-afdeling kan være med til at styrke opbakningen til SPS ved at dokumentere og formidle effekterne af SPS og skolens støttearbejde til skolens øverste ledelse og evt. andre aktører, fx kommunale og regionale netværk eller udvalg. Læg vægt på, hvilket potentiale der ligger i støtten, men også hvad det kræver. Denne opgave kan lederen af skolens SPS-arbejde sikre, at der afsættes tid til. Tag fx udgangspunkt i følgende greb:

- **Tænk på SPS som en langsigtet businesscase, og undersøg, om det betaler sig**

Gå databaseret til værks, og se på, hvad SPS betyder for jeres skole i det store billede. I stedet for kun at fokusere på SPS-midlerne skal man altså fokusere på, hvad SPS betyder for elevernes sociale tilknytning, faglige engagement, mentale trivsel og i sidste ende frafald.

### VÆR FX NYSGERRIG PÅ FØLGENDE I JERES EGNE TAL:

- Hvor mange SPS-modtagere har I?
- Hvordan klarer de sig ift. faglig, social og mental trivsel samt fastholdelse og karakterer?
- Hvor mange midler går der til at yde støtte ift. taxameterindtægter, hvis fx 1, 10 eller 20 elever fastholdes?
- Kan man se nogen mønstre på tværs af afdelinger, hvis der fx er nogle afdelinger, der har en massiv SPS-indsats, og andre afdelinger, der ikke har?
- Kan man se en udvikling over tid, hvis der er ændringer i SPS-arbejdet eller skolens støtteindsats generelt?
- Har udskiftning af støttegivere eller støttegiversnes faglige profil betydning for kvaliteten af støtten og ressourceforbruget ifm. løbende indkøring og oplæring m.m.? Er der nogle afdelinger, der er bedre til at fastholde støttegivere end andre?

- **Lyt til elevernes og oplæringsstedernes erfaringer**

Tal med oplæringssteder og elever, der har erfaring med SPS i oplæring. Vær nysgerrig på, hvad de oplever at få ud af SPS, men også hvad der skal til for, at SPS virker, og hvor der er udfordringer.

### UNDERSØG FX:

- Hvad oplever eleverne, at de får ud af SPS i oplæring? Hvornår gør det en forskel for dem?
- Hvad oplever støttegivere fra skolen, der virker særlig godt, og hvad kræver det?
- Hvad oplever oplæringsstederne, at SPS kan bidrage med? Hvad kræver det af dem? Hvad har de brug for fra skolen for, at støtten under oplæring fungerer bedst muligt?

### 3 Skab en fælles tilgang til arbejdet med SPS i oplæring

Det er vigtigt, at skolens organisering af SPS understøtter SPS-arbejdet, og at der er klare procedurer for, hvordan man griber SPS i oplæringen an.

Alle støttegivere, undervisere og lærepladskonsulenter på skolen bør fx vide, at SPS også er en mulighed i oplæring. Skolerne kan også med fordel have en fælles tilgang til, hvordan de griber SPS i oplæring an – så ingen elever falder mellem to stole. En fælles tilgang til SPS i oplæring kan fx understøttes af skriftlige guides eller løbende møder blandt støttegivere, hvor det er på dagsordenen.

Skolerne kan organisere deres SPS-arbejde forskelligt, men det er vigtigt med en organisering af støttegiverne, der understøtter samarbejde, udvikling og videndeling i en form for studievejledning/SPS-enhed. Der er typisk flere fuldtidsstøttere, der har støtte/vejledning som deres primære funktion og faglighed.

Derudover er der også gode erfaringer med at ansætte timelønnede støttegivere, fordi det giver en fleksibilitet, at man kan op- og nedskalere timer efter behov. Nogle skoler er fx lykkedes med at tiltrække og fastholde højt kvalificerede seniorer, fx tidligere psykologer, skoleledere, læger etc. Et vigtigt opmærksomhedspunkt her er at finde en organisering, der bedst understøtter kontinuitet i persongalleriet – først og fremmest for elevernes skyld, men også fordi veludviklede samarbejder med virksomhederne kan tage tid at opbygge.

## Sådan kan I som skole arbejde med at professionalisere SPS i oplæring

- Udarbejd klare procedurer for, hvordan elever støttes i oplæring.

#### HAV SÆRLIGT FOKUS PÅ:

- Hvornår og hvordan taler I bedst med elever om muligheden for SPS i oplæring? Hvordan adresserer I elevens evt. forbehold og taler med dem om den hverdag, der venter, og de støttebehov, der evt. kan opstå, på en konstruktiv måde?
- Hvornår og hvordan tager I kontakt til oplæringsstedet? Har I materialer, der kan uddeles, eller andre måder at klæde oplæringsstederne på?
- Hvilken rolle har støttegiver fra skolen, mens en elev er i oplæring – både ift. eleven og oplæringsstedet? Hvordan og hvor ofte?
- Hvem udfylder forløbsbeskrivelserne, og hvordan sikrer I, at de understøtter arbejdet med den enkelte elevs udvikling?
- Kan I opbygge og styrke samarbejder med udvalgte oplæringssteder, der er særligt åbne over for at ansætte elever med støttebehov?

- Vær nysgerrige omkring, hvordan I kan rekruttere og fastholde kompetente støttegivere og dermed sikre kontinuitet i støtten over tid.

#### OVERVEJ SÆRLIGT:

- Hvordan I kan styrke det kollegiale fælleskab?
- Hvordan I kan lære af hinanden på strukturerede måder? Videndeling og systematisk sparring, hvor I kan drøfte udfordringer og dele succeser, fx med afsæt i konkrete cases.
- Har nogle støttegivere særlige kompetencer/præferencer, der gør det oplagt at fordele elever eller organisere støtte på en bestemt måde?
- Er der behov for individuel eller fælles kompetenceudvikling? Er der behov for supervision?
- Hvordan kan vi sikre, at rammerne for opgaveløsningen tillader, at støttegiverne har en oplevelse af, at de kan yde en tilfredsstillende støtte til alle elever?



**77%**

af skolerne vurderer, at elever takker nej til SPS, fordi de ikke ønsker at blive oplevet som anderledes på oplæringsstedet.

**70%**

af skolerne vurderer, at elever takker nej til SPS, fordi de ikke er interesserede i at gøre opmærksom på deres udfordringer i ansættelsesprocessen.

**54%**

af skolerne vurderer, at elever takker nej til SPS, fordi de ikke forventer at få brug for støtte i deres oplæringsforløb.

---

## Udfordring 2

### Eleverne takker nej til støtten

---

*Mange elever har ikke lyst til at tage deres støtte med sig, når de skal i oplæring, fordi de ikke ønsker, at der skal være fokus på deres funktionsnedsættelser. Skolen har et stort ansvar for at sikre, at eleven ikke fravælger SPS af den grund.*

Mange elever, der får støtte på skolen, vil gerne starte på en frisk, når de skal i oplæring, og derfor ønsker de ikke at få støtten med sig. Det er forståeligt, især når eleverne er i konkurrence om oplæringssteder med andre elever uden støttebehov.

Men det kan være svært for eleverne at forudse, hvad der venter dem, og hvordan de vil reagere på de nye krav, der møder dem i oplæringen. Derfor kan beslutningen om støtte være svær at træffe for eleven, og beslutningen kan have stor betydning for, om oplæringsperioden bliver en succes. Hvis ikke eleverne får den støtte, de har brug for, falder chancerne for, at de falder til og trives på oplæringsstedet. For oplæringsstedet kan det også være svært at håndtere evt. udfordringer med eleven, hvis de ikke har indsigt i, hvad der ligger bag elevens handlemønstre.

Det er dog i sidste ende elevens beslutning, om eleven ønsker SPS i oplæringen. Derfor ligger der et stort ansvar hos skolen ift. at understøtte, at beslutningen tjener elevens bedste.



## Bud på løsninger

### 1 Tag kampen op mod det tabu, der kan være forbundet med at få støtte

Der kan være store forskelle på skolekulturer og på, om eleverne oplever, at skolen er rummelig, når det kommer til psykiske funktionsnedsættelser. Det kan være nødvendigt at overveje, om man som skole har brug for at skabe større åbenhed omkring det at have funktionsnedsættelser og legitimere behovet for støtte. Det kan fx gøres ved, at støttegiverne er meget synlige i hverdagen allerede i skoleperioden, så det bliver mindre grænseoverskridende for eleverne at tage kontakt, eller ved at støttegiverne er med og giver støtte i undervisningen, så støtten bliver mere konkret og synlig.

### 2 Tal om den hverdag, der venter

Inden eleverne fravælger støtten, skal de have hjælp til at reflektere over, hvilken hverdag der venter dem i oplæringen, og om de kunne få brug for støtte her. Det er skolen, der bør tage initiativ til de overvejelser, for de kommer sjældent fra eleverne selv. Når støttegiver taler med eleverne om det, skal samtalen være konkret og ufarlig. Fx er det en god ide at tale konkret om den hverdag, der venter, og hvad eleverne vil kunne få hjælp til, og undgå at tale om ord som specialpædagogisk støtte og diagnoser. Det kan fx være, at skolens støttegiver kan komme ud og besøge eleven på oplæringsstedet en gang imellem, og at man med støtten ville kunne få tilknyttet en kollega, som har tid til at hjælpe med arbejdsopgaverne undervejs.

### 3 Slip ikke de elever, der takker nej

Hvis eleven ikke ønsker støtte i oplæringen, ligger der stadig en opgave hos skolens støttegiver i at klæde eleven på til oplæringsperioden. Det kan fx være ved at tale om, hvilke handlemuligheder eleven har, hvis der opstår udfordringer. Det kan også være relevant at opfordre og hjælpe eleven til, hvordan eleven evt. selv kan tage en snak med oplæringsstedet om sin funktionsnedsættelse, sådan at oplæringsstedet bedre forstår elevens handlemønstre.

Selvom eleven ikke ønsker støtte, kan det være en god idé ikke at slippe eleven helt. Skolens støttegiver kan fx aftale med eleven, at de tales ved fx en måned efter opstart og drøfter, hvordan det går i oplæringen. På den måde øger man chancerne for at fange udfordringer i opløbet og åbner mulighed for, at eleven kan genoverveje tilbuddet om SPS. SPS i oplæring behøver ikke være noget, man enten siger ja eller nej til én gang for alle. Skolen kan med fordel kan følge op og være klar til at iværksætte støtten, hvis behovet opstår.





## Sådan kan man som støttegiver tale med elever om at få SPS i oplæring

- Overvej, hvordan I kan tale om SPS på en måde, som gør det attraktivt for eleven, og som synliggør potentialerne i støtten

### FØR SAMTALEN MED ELEVEN:

- Hvad er det for et oplæringssted, eleven skal/kan komme i oplæring i?
- Hvordan ser hverdagen ud, og i hvilke situationer kan eleven tænkes at få brug for støtte – fx ifm. kunde-/borgerkontakt, kollegialt samvær, produktionsopgaver, fremmøde etc.?
- Hvilke værdier og ressourcer har oplæringsstedet ift. at håndtere elever med støttebehov?
- Tag evt. kontakt til skolens lærepladskonsulent eller en anden kollega, der varetager dialogen med oplæringsstederne, og som kan være med til at finde den bedste løsning for eleven.

### I SAMTALEN MED ELEVEN:

- Hvilke overvejelser og evt. bekymringer har eleven ift. støtte i oplæring?
- Hvordan kunne hverdagen se ud på oplæringsstedet?
- I hvilke situationer forestiller eleven sig, at der kunne være behov for støtte? Hvornår og hvor ofte mon de opstår?
- Hvad er det konkret for en støtte, eleven kan få i oplæring? Hvor meget? Af hvem?
- Del dine erfaringer, som støttegiver, med SPS i oplæring. Hvad kan det bidrage med?

### OPSAMLING PÅ SAMTALEN:

- Ønsker eleven at få støtte med i oplæring? Hvordan?
- Hvad er processen herfra? Skal der fx iværksættes et opstartsmøde med oplæringsstedet?
- Hvis eleven ikke ønsker støtte, kan I tale om, hvordan eleven selv kan tale med arbejdsgiver om præferencer/skånehensyn, hvilke handlemuligheder eleven har, hvis der opstår udfordringer, og evt. aftale en opfølgningssamtale, hvor I kan tale om, hvordan det går i oplæringen.

79 %

af skolerne vurderer, at virksomheder i høj eller nogen grad er villige til at modtage SPS-modtagere med psykiske funktionsnedsættelser.



## ⚡ Udfordring 3

**Mange oplæringssteder er usikre på, hvad det kræver af dem at støtte elever**

*Hvad indebærer det at ansætte og yde støtte til elever med støttebehov? Det spørgsmål står mange oplæringssteder med. Derfor er det vigtigt, at skolen gør det klart for oplæringsstederne, hvad der ligger i opgaven, og at skolerne stiller sig til rådighed for elever og oplæringssteder undervejs i oplæringsforløbet.*

Oplæringsstederne kan være tilbageholdende med at tage imod elever med psykiske funktionsnedsættelser og at påtage sig støtterollen. Måske ved de ikke, hvad SPS er, eller de kan være usikre på, om de har de kompetencer, der skal til for at støtte eleverne i hverdagen. Der kan også være en bekymring for, hvordan det kan påvirke opgaveløsningen og dynamikken på arbejdspladsen at ansætte en elev med støttebehov.

Derfor er information om SPS vigtig for mange oplæringssteder. Det gælder både information af mere lavpraktisk karakter om fx selve SPS-ordningen, men også mere generel viden om diagnoser, og hvordan man kan gå til støtteopgaven for disse elever på en konstruktiv måde. Desværre oplever nogle virksomheder at være overladt til sig selv med en opgave, de ikke føler sig kompetente til at løse trods gode intentioner.

**Når oplæringsstederne ikke ønsker at modtage elever, der får SPS, oplever skolerne, at det handler om følgende:**

68 %

Usikkerhed om, hvorvidt de har kompetencer til at støtte eleven.

68 %

Usikkerhed om, hvor tidskrævende det vil være.

64 %

Bekymring for, om eleven kan løfte opgaverne.

57 %

Usikkerhed omkring, hvordan eleven vil passe ind på arbejdspladsen.





## Bud på løsninger

### 1 Sørg for, at alle oplæringssteder kender til SPS-ordningen

Hvis man ønsker, at flere virksomheder skal skrive kontrakt med lærlinge med støttebehov, er det en fordel, at alle godkendte virksomheder kender til SPS-ordningen. Kendskabet til SPS på virksomhederne skal sikres af skolerne. Det er derfor relevant, at skolerne har fokus på, at alle lærepladskonsulenter har kendskab til SPS-ordningen og løbende informerer oplæringsvirksomhederne om de konkrete opgaver og muligheder, der ligger heri. Det vil fx være nyttigt for virksomhederne at vide, hvilke kompensationsmuligheder der findes – hvor mange timer og kroner og ører drejer det sig om? Hvad ligger der i opgaven? Og hvilken support er det muligt at få fra skolen? Man kunne også forestille sig, at informationen blev suppleret af en lille flyer eller lign.

### 6 informationer, som det er vigtigt, at skoler formidler til oplæringssteder

- Hvis I ansætter en lærling med et støttebehov, har I mulighed for at koble en mentor på lærlingen og blive kompenseret for den tid, I bruger på støttearbejdet.
- Det kræver, at eleven har et dokumenteret støttebehov, som elevens skole søger støtte til hos Styrelsen for Undervisning og Kvalitet.
- I kan få kompensation for op til fem timers støtte pr. uge. Kontakt skolen for mere information om fx timetakst.
- Støtten kan gives af en ansat på jeres virksomhed og kan fx handle om samtaler mellem lærling og støttegiver knyttet til prioritering og strukturering af opgaver, støtte til at indgå i samarbejder på arbejdspladsen osv.
- Støtten kan også gives af en støttegiver på skolen eller deles mellem en støttegiver på skolen og en støttegiver på virksomheden.
- I kan altid søge råd og vejledning hos skolens SPS-ansvarlige, hvis der er noget, I er i tvivl om.

## 2 Tal med oplæringsstedet om elevers udfordringer og behov

Det er en god ide, at det er støttegiveren fra skolen, der tager initiativ til dialog mellem elev, skole og oplæringssted om, i hvilke situationer eleven kan have behov for støtte, og hvilken støtte eleven kan have gavn af. Vær så konkret som muligt. Det er støttegiver fra skolen, der kender eleven bedst, både hvad angår udfordringer og styrker.

Nogle skoler har gode erfaringer med tidligt at få eleven på banen og selv sætte ord på, hvad der er svært, og hvad de har brug for. Når man taler konkret om fx behov for struktur eller at få gennemgået dagens opgaver om morgenen eller ikke at have for mange opgaver i kø, bliver det konkret for oplæringsstedet, hvad de kan gøre, og hvad det betyder for en hverdag på en given arbejdsplads. Ofte vil det være relativt små greb, der er behov for, for at gøre en forskel.

I dialogen med virksomhederne er det vigtigt at formidle de gode historier og gevinster, der kan være ved at tage imod elever med støttebehov. Omvendt er det også vigtigt med en realistisk og ærlig forventningsafstemning, så oplæringsstedet ved, hvad de er gået ind til, så man undgår, at virksomhederne bliver overrumplede og ikke magter opgaven.

Nogle skoler har lavet skriftlige materialer til at informere oplæringssteder. Andre steder er det erfaringen, at mundtligheden og afsættet i den konkrete elev fungerer bedst til deres oplæringssteder.

## 3 Overvej, hvem der bedst kan yde støtten, hvis den skal gives på oplæringsstedet

Det er vigtigt at overveje, hvem der skal give støtte, hvis den gives på oplæringsstedet. Det er som regel ikke mester, der er den mest oplagte til den opgave. Det handler bl.a. om det ulige magtforhold, der er mellem mester og elev, og om at mester ikke nødvendigvis er tæt nok på opgaveløsningen i det daglige. Man kan derfor overveje, hvilke kollegaer der bedst kan varetage opgaven.



En god støttegiver på oplæringsstedet har gode relationelle kompetencer. Måske er det en tidligere spejderleder eller en håndboldtræner. Der er eksempler på, at det kan fungere godt, hvis eleven selv er med til at pege på, hvilken kollega de bedst kan tænke sig som støttegiver. Måske én, som eleven kan spejle sig i – der kan bl.a. være forskellige præferencer ift. alder, fælles interesser m.m.

En grundlæggende pointe er, at oplæringsstederne har gode erfaringer med – så vidt muligt – at behandle en elev med støttebehov som enhver anden elev og dybest set give sig tid til at lære eleven at kende og være nysgerrig og løsningsorienteret ift. i fællesskab med eleven at finde gode måder at indrette opgaver og hverdagen på, så man skaber det bedste læringsmiljø og får mest ud af eleven som medarbejder og kollega.



## Sådan kan man komme godt fra start med SPS i oplæring – et samarbejde mellem skole, oplæringssted og elev

- Overvej, hvordan I kan samarbejde om en god start på SPS i oplæring ved at gøre det tydeligt og konkret for alle parter, hvilke udfordringer og hvilken støtte der er tale om, og hvordan skolen kan støtte oplæringsstedet.

### FØR EN OPSTARTSSAMTALE

- Hvordan kan vi gøre støtteopgaven attraktiv for oplæringsstedet?  
Fokus på at tale om det konkrete støttebehov frem for ”specialpædagogisk støtte”.
- Hvordan kan vi synliggøre gevinsterne ved at tage imod elever med støttebehov, samtidig med at vi giver et realistisk billede af støtteopgaven?

### FOKUSPUNKTER TIL EN OPSTARTSSAMTALE

- Hvordan kan vi tale konkret om den enkelte elev med fokus på både ressourcer og udfordringer? Fx med afsæt i eksempler fra skoleperioden.
- Hvordan kan et oplæringssted få et realistisk billede af støtteopgaven?
  - Hvordan ser hverdagen ud på oplæringsstedet for eleven?
  - Hvad er elevens styrker og udfordringer – hvordan kommer det konkret til udtryk i hverdagen?
- Hvordan kan vi i fællesskab finde ud af, hvordan støtten skal tilrettelægges?
  - Hvilken støtte drager eleven nytte af i skoleperioder? Hvilke konkrete støttegreb har elev og støttegiver gode erfaringer med?? Her kan det være en god ide, at eleven hjælpes til selv at komme på banen ift. at formidle sine behov og at pege på løsninger. Det kan både gøre støtten bedre og give eleven mere tryghed og ejerskab ift. ordningen.
  - Hvilken støtte kan alle parter forestille sig vil fungere i oplæring?
    - Hvor mange timer?
    - Hvem?
    - Hvad er fokus?
    - Hvem yder støtten?
- Hvilken sparring eller opfølgning er der behov for fra støttegiver på skolen?

### FÆLLES OPFØLGNING PÅ SAMTALEN

- Hvilken konkret støtte aftales i oplæring? Hvad er processen herfra?
- Hvilken rolle har oplæringsstedet og støttegiver fra skolen helt konkret?
- Hvor kan eleven eller oplæringsstedet henvende sig efter behov? Handleplan for kontakt?
- Hvordan følges der op på støtten løbende?

#### 4 Lad skolens støttegiver følge eleven og understøtte oplæringsstedet undervejs

For oplæringssteder, der selv støtter deres elever i oplæring, kan det være trygt, når støttegiver fra skolen løbende følger op med eleven. På den måde kan man fange ting i opløbet, fx hvis der opstår udfordringer med fravær eller tiltagende mistrivsel af forskellig art. Hvis skolens støttegiver ikke følger eleven tæt, er det vigtigt, at oplæringsstedet kender støttegiveren på skolen, så de – eller eleven selv – let kan kontakte støttegiveren på skolen, hvis behovet opstår. Det kan også være, at eleven har behov for at vende nogle udfordringer, det er svært at drøfte med støttegiver på oplæringsstedet, hvis eleven fx har svært ved at indgå i det sociale på arbejdspladsen, eller at de føler sig kritiseret af mester. Her kan det nogle gange være nyttigt med et eksternt blik fra en støttegiver på skolen.

Afhængig af den konkrete uddannelse og skole kan der være forskellige redskaber, der understøtter forbindelsen mellem oplæringssted og skole – såsom læringsplatforme, logbøger og praktikerklæringer. De redskaber kan i nogle tilfælde give skolens støttegiver mulighed for at følge med i, hvordan det går i oplæringsperioden, hvis eleven har givet støttegiver adgang til redskabet. Her er der eksempler på, at støttegiver kan følge med i kommunikation og feedback mellem oplæringssted og elev, elevens afleveringer af evt. praktikopgaver osv.

Endelig er der gode erfaringer med, at det er skolen, der tager ansvar for al dokumentation ifm. med ansøgning og opfølgning på SPS, så oplæringsstederne udelukkende skal koncentrere sig om det relationelle. Typisk vil det også være skolens støttegiver, der står for at udfylde de halvårslige forløbsbeskrivelser, hvilket samtidig kan være en god lejlighed til at gøre fælles status.



# Guide: Sådan kan I styrke processen om SPS i oplæring



Tal med eleven om, hvorvidt hun eller han ønsker at få støtten med i oplæring.

#### DRØFT FX:

- Hvad er elevens udfordringer i skoleperioder, og hvilken støtte fungerer her?
- Hvordan ser hverdagen og opgaverne helt konkret ud i oplæringen? Hvad kunne blive svært?
- Hvordan kunne SPS se ud i oplæring? Hvilke fordele er der for eleven?

HVIS JA TIL SPS

HVIS NEJ TIL SPS

Få virksomheden med om bord

#### DRØFT FX:

- Hvilken støtte giver SPS mulighed for?
- Hvilke praktiske og økonomiske rammer er der for SPS?
- Hvad kan støtten helt konkret handle om?
- Hvis interesse: Planlæg møde mellem elev, virksomhed og støttegiver

Møde mellem elev, oplæringssted og skole om elev

#### DRØFT FX:

- Hvad er elevens styrker og udfordringer?
- Hvilken støtte plejer eleven at have behov for?
- Hvordan kunne elevens støttebehov se ud på virksomheden?
- Hvordan kunne den gode støtte se ud? Hvem giver den? Hvornår? Hvordan? Hvor ofte?
- Udarbejdelse af handleplan for kontakt mellem skole og virksomhed efter behov samt direkte kontaktperson

Løbende opfølgning mellem elev, oplæringssted og skole om elev

#### DRØFT FX:

- Hvordan går det med eleven på virksomheden?
- Hvordan ser støtten ud?
- Ændringer i elevens udfordringer eller støtte?
- Elevens udbytte af støtten
- Ændringer i elevens behov fremadrettet?

Støttegiver og elev drøfter muligheder uden SPS

#### DRØFT FX:

- Hvordan kan eleven kommunikere med oplæringssted om sine udfordringer/præferencer på konstruktiv måde?
- Fastlæg tidspunkt for fælles opfølgning
- Aftal, hvad eleven skal være opmærksom på, samt handleplan for, hvad eleven selv kan gøre, hvis det bliver svært

LØBENDE OPFØLGNING

FORTSAT STØTTEBEHOV?

NEJ

JA

## CASE 1 →

# UddannelsesCenter Ringkøbing Skjern (UCRS)

På UCRS har man fokus på, at elever får den støtte, de har behov for, både i skole og oplæring.

Foruden SPS anvender skolen andre midler for at kunne tilbyde en helhedsorienteret støtte, der møder elevernes individuelle behov. Støttegivere fra skolen har tæt kontakt til oplæringssteder og sørger for at binde elever skole- og oplæringsperioder sammen og sikre, at eleverne får den helhedsorienterede støtte, som de oplever har betydning for elevernes trivsel, fastholdelse og faglige udvikling.



### Organisering af støtten

På UCRS er støtte til elever samlet i et fælles center for vejledning på tværs af gymnasiale og erhvervsfaglige uddannelser. De yder SPS til ca. 300 erhvervsskoleelever årligt. Heraf knap 100 elever med psykiske funktionsnedsættelser.

Skolens støttegivere har forskellige profiler, nogle har en pædagogisk baggrund, andre en mere erhvervsfaglig. Nogle er fuldtidsansatte og sidder i center for vejledning, mens andre har en mere fleksibel ansættelse, er pensionerede og kan skruer op og ned for deres arbejdstid efter behov. Et fælles træk er gode relationelle kompetencer og en vilje til at hjælpe de unge.

På UCRS ydes både SPS og mentorstøtte, så eleverne kan få hjælp til personlige udfordringer, der rækker ud over rammerne for SPS, fx hvis noget er svært derhjemme, eller der er brug for hjælp til dialog med kommunen eller til at komme op om morgenen.

### Finansiering af støtten

Støttetimer finansieres på UCRS af forskellige midler:

- Støttetimer finansieres af SPS-midler.
- Mentorstøtte i skoleperioder, der ligger ud over, hvad der kan søges refusion for i SPS-ordningen, finansieres af skolen selv.
- Udgifter til samarbejdet med oplæringssteder, der ikke dækkes af SPS-midler, finansieres af kommunen som en årlig projektbevilling på et fast beløb.

Eleven har typisk den samme støttegiver, uanset hvorfra midlerne kommer. Nogle støttegivere er dog mere "udkørende" til virksomheder end andre.

### Strategisk fokus på SPS i oplæring

I Center for vejledning oplever man, at skolens øverste ledelse har et strategisk fokus på støtte og fastholdelse og prioriterer dette arbejde. For at fastholde denne prioritering har vejledningscenteret fokus på at synliggøre gevinsterne ved støtte, fx ved at fremlægge tal for fravær og gennemførelse samt erfaringer fra både elever og virksomheder med støtte.



Når man på UCRS vælger at yde en støtte, der ligger ud over den, SPS-ordningen finansierer, skyldes det, at de tager skolens forpligtelse til at yde støtte til elever alvorligt og tror på, at støtten gør en forskel for fastholdelsen af elever. Selvom det er svært at måle på effekten af støtten, er det generelle indtryk, at skolen er god til at fastholde elever, og at skolens støttesystem spiller en væsentlig rolle i det.

Når Ringkøbing-Skjern Kommune har valgt at bevilge tilskud til, at elever i oplæring kan få besøg og støtte, gør man det ud fra en overbevisning om, at ordningen bidrager til, at flere udsatte unge får en uddannelse, og at der kommer mere faglært arbejdskraft til de lokale virksomheder, der så desperat mangler den.

### **Sådan arbejder UCRS med SPS i oplæring**

På UCRS er der stort fokus på SPS i oplæringsperioder, hvor man oplever et stort potentiale i at give støtte til eleverne på oplæringsstedet. Alligevel oplever skolen, at der er relativt få elever, der vælger at tage støtten med sig i oplæring. UCRS vurderer, at det skyldes, at eleverne ofte har et ønske om at "starte på en frisk" på arbejdspladsen uden fokus på deres funktionsnedsættelser.

For at understøtte, at eleverne træffer deres beslutning om, hvorvidt de skal have SPS i oplæringsperioden på et kvalificeret grundlag, har skolen en manual for, hvordan medarbejderne præsenterer elever for muligheden for at få SPS i oplæringsperioder. Der er også en løbende dialog mellem støttegivere og faglærere for at opfange, om der er elever med behov for støtte i oplæringen.

Det er typisk elevens støttegiver, der taler med eleven om udfordringer og støttebehov i skolen, og når de skal i oplæring. Støttegiveren fortæller også, hvordan støtten kan se ud, og at den enten kan gives af en på virksomheden eller støttegiver på skolen.

Hvis en elev herefter ønsker at modtage SPS i oplæring, er det typisk støttegiver fra skolen, der tager initiativ til en opstartssnak med virksomheden og eleven og løbende følger op på, hvordan det går. Hvis en elev ikke ønsker at tage SPS med i oplæring, lægger man på skolen vægt på at bevare kontakten til eleven i oplæring og være klar til at igangsætte støtte, hvis et behov skulle opstå, efter eleven er startet på virksomheden.



# Rasmus er blevet en bedre håndværker med SPS i oplæring

For Rasmus, der går på en teknisk uddannelse på UCRS, har det haft stor betydning at få SPS med sig i oplæring. Støtten baserede sig på et tæt samarbejde mellem skolen og mester og var det hele værd, oplever hans oplæringssted.

Rasmus er diagnosticeret med ADHD og OCD, så han kan have det svært ved at bevare overblikket over arbejdsopgaverne og at være med i sociale sammenhænge.

Rasmus har altid fået støtte i skolen, men han havde lyst til at starte på en frisk og klare sig uden, da han skulle i oplæring. Derfor var han også skeptisk, da hans støttegiver på skolen, Jørgen, første gang gjorde ham opmærksom på, at han kunne tage SPS med sig i oplæring. For hvordan ville virksomheden se på det, at han havde særlige behov? Rasmus var derfor på nippet til at takke nej til at tage sin SPS med sig i oplæring.

En dybere samtale med Jørgen overbeviste dog Rasmus om at tage støtten med i oplæring. Jørgen tegnede et klart billede af, hvordan hverdagen i virksomheden kunne se ud, og hvad det ville kræve af Rasmus, når der i perioder var travlt, og når Rasmus skulle samarbejde med nye mennesker.

## Møde med virksomheden

Første skridt i forløbet blev et møde mellem Rasmus, mester på en lokal smedevirksomhed, og Jørgen, som Jørgen satte i stand.

På mødet talte de om, hvad Rasmus er god til, og hvad han har behov for hjælp til. Fx at det ville hjælpe ham, hvis der var én, der kunne hjælpe ham i gang med opgaver og træde til, hvis han "sad fast" i noget. De talte også om, at Rasmus kunne have gavn af en, der kunne

hjælpe ham med det sociale og fx tage ham med til frokost eller en sodavand efter arbejde.

Rasmus pegede selv på Kasper som sin støttegiver, en svend, han allerede kendte og tidligere havde haft god kemi med.

På baggrund af mødet blev det arrangeret, at der skulle søges støtte til Rasmus i oplæring, og han blev tildelt to SPS-timer om ugen på virksomheden, der kunne ligge efter behov.

## Støttegiveren kommer på månedlige besøg

Skolens støttegiver Jørgen besøgte herefter Rasmus på virksomheden en gang om måneden. Det gav Rasmus mulighed for at diskutere ting, det kan være svært at dele med en arbejdsgiver.

"Det giver ro i tankerne at vide, at hvis der er noget, så er der nogen til at gribe mig, og der er hjælp at hente, hvis der er noget, jeg ikke forstår eller ikke ved, hvordan jeg gør," oplever Rasmus.

Efter aftale med Rasmus ringede Jørgen og mester også sammen, hvis der opstod udfordringer på skole eller virksomhed. Mester sætter pris på, at man hurtigt kan tage hånd om tingene, før de vokser sig store. For ham er det vigtigt, at Rasmus får den støtte, han har brug for, men at han samtidig integreres på lige fod med de andre på arbejdspladsen.





”Det giver ro i tankerne at vide, at hvis der er noget, så er der nogen til at gribe mig, og der er hjælp at hente, hvis der er noget, jeg ikke forstår eller ikke ved, hvordan jeg gør.

Rasmus

”Han har ikke godt af at få mange opgaver ad gangen, så han får bare én. Alle de steder, han har været, har han fået særbehandling. Det får han ikke hos os, der bliver han behandlet som alle andre,” siger Rasmus’ mester. Da der er ca. et halvt år tilbage af Rasmus’ oplæringsperiode, beslutter han sammen med Jørgen og sin mester, at han ikke længere har brug for SPS i hverdagen. Herefter er der blevet længere mellem Rasmus’ og Jørgens samtaler.

#### Det fik Rasmus ud af støtten

Både Rasmus, mester og Jørgen vurderer, at Rasmus har fået meget ud af SPS. Mester ser en forandret ung mand, ”der er gået fra at snige sig langs panelerne til at ranke ryggen”. Rasmus er blevet tilbudt at fortsætte på virksomheden, når han er udlært, og det har Rasmus takket ja til.

”Det viser sig jo, at der kommer noget godt ud af at hjælpe folk. Det kræver noget mere, men i sidste ende får man en god medarbejder. Mange af dem, du hjælper, de bliver jo trofaste og hjælper dig fremover,” siger Rasmus’ mester.

Rasmus oplever, at han er blevet bedre til at forstå de sociale koder på sin arbejdsplads, og at han har nemmere ved at tage imod kritik. Han er meget mere med i det sociale, hvilket han også tænker er en effekt af den støtte, han har fået, men også af, at han er blevet dygtigere til sit håndværk og har fået mere overskud.

Samtidig giver Rasmus også udtryk for, at udviklingen er gået begge veje, og at oplæringsstedet er blevet bedre til at møde ham på en konstruktiv måde.

”Vi forstår hinanden bedre, og jeg tror også, at mester har udviklet sig. Det kan jo godt lyde skræmmende, at der skal komme støtte udefra, men det giver i sidste ende noget. Jeg er blevet en bedre medarbejder, og han er en bedre chef, end han var før,” siger Rasmus.

Rasmus fortæller også, at han har det bedre med sig selv og i dag har mere overskud til dyrke sit håndværk, sine hobbyer og sig selv.

”Jeg var nu nok kommet igennem uddannelsen uden SPS i oplæring, men det er ikke sikkert, jeg ville være der, hvor jeg er nu fagligt og socialt,” siger Rasmus.

CASE 2 →

## SOSU Østjyllands Aarhusafdeling

I SOSU Østjyllands Aarhusafdeling præsenteres alle SPS-elever for muligheden for at tage støtte med i oplæring. Det er skolens støtteelever, der yder støtte i både skole- og oplæringsperioder. Når elever er på kommunale oplæringssteder, samarbejder støtteelever desuden tæt med en oplæringsvejleder og en uddannelseskonsulent i kommunen. Det tætte samarbejde muliggør hurtig igangsættelse af indsatser for elever, når et behov opstår.

### Organisering af støtten

På Aarhusafdelingen af SOSU Østjylland yder støtteelever støtte til skolens SPS-elever i både skole- og oplæringsperioder. Årligt drejer det sig om ca. 360 elever. Heraf får godt 100 elever støtte pba. af psykiske funktionsnedsættelser. Afdelingens støtteelever har forskellige faglige profiler; nogle har en pædagogisk baggrund, andre baggrund som psykolog eller læge eller en mere erhvervsfaglig baggrund. Seks støtteelever er fastansatte, to er ansat halvtid, mens over tyve støtteelever, primært seniorer, er timelønnede og tilpasser deres arbejdstid til elevernes støttebehov.



På Aarhusafdelingen i SOSU Østjylland oplever man at have let ved at rekruttere støtteelever, særligt de pensionerede støtteelever, der ofte kender andre, der er interesserede i at blive støtteelever. Skolen har stor opmærksomhed på at fastholde støtteelever og gøre det attraktivt at være støtteelever. Fx afholdes der ca. seks fællesmøder årligt med et fagligt program og mulighed for at dele det, der er svært, og sparre med hinanden. Der er også en række fælles sociale aktiviteter for at skabe et godt sammenhold i gruppen.

Modelfoto/iStock



## Strategisk fokus på SPS i oplæring

SOSU Østjylland satser på og prioriterer at tilskynde deres elever til at få SPS med i oplæringen. På Aarhus-afdelingen har man gode erfaringer med SPS i forbindelse med praktiksamarbejdet med Sundhed og Omsorg (MSO) i Aarhus Kommune, idet Aarhus Kommune generelt har et stort fokus på at understøtte elever i kommunal oplæring.

I Aarhus har alle kommunale plejehjem en oplæringsvejleder ansat, som har oplæring som sin primære funktion for alle lærlinge, uanset om de har støttebehov eller ej. Oplæringsvejlederne skal hjælpe eleverne med at koble teori og praksis i deres oplæring og gøre det tydeligt for eleverne, hvordan de kan nå målene med deres oplæring. På de kommunale oplæringssteder har alle elever desuden tre timer ugentligt til studietid.

Herudover giver de kommunale uddannelseskonsulenter sparring til oplæringsvejledere på arbejdspladserne. Uddannelseskonsulenten kan også deltage på møder med eleven og hjælpe med at tilpasse arbejdet til elevernes individuelle behov, når det er nødvendigt. Derudover er der en tæt dialog mellem skolen og oplæringsvejledere på oplæringsstedet.

Følgende samtaler afholdes fast *med alle elever*, mens de er i oplæring på kommunale arbejdspladser i Aarhus Kommune:

- **Opstartssamtale** mellem oplæringsvejleder og elev inden for de første 14 dage, som er en faglig samtale, hvor elever blandt andet opfordres til at fortælle om deres forventninger til praktikstedet, samt hvis noget er svært. Til opstartssamtalen vælger nogle elever, der har en SPS-støttegiver tilknyttet fra skoleperioden, at tage vedkommende med.
- **Midtvejsevaluering** mellem oplæringsvejleder, uddannelseskonsulent og evt. støttegiver, hvor man blandt andet taler om praktikmål, kompetencer og elevens udvikling.
- **Slutsamtale** mellem oplæringsvejleder og elev.

## Sådan arbejder SOSU Østjylland med SPS i oplæringen i Aarhus

Skolen informerer alle de elever, som får SPS på skolen, om mulighederne for støtte under oplæring.

*Det kan en opstartssamtale komme ind på – for elever med støttebehov i oplæring:*

- Hvad er elevernes udfordringer, og hvad plejer at være en hjælp for dem i pressede situationer?

- Hvordan kan man komme godt fra start: Hvad er vigtigt at få sagt, og hvordan gør man det på en god måde?

*Sådan holdes muligheden for SPS åben for elever, der ikke gør brug af deres mulighed for SPS i oplæring:*

- Eleven (og evt. virksomheden) informeres om, at man godt kan vælge SPS efter opstart på oplæringssted.
- Eleven (og evt. virksomheden) informeres om, hvor de kan henvende sig, hvis der opstår behov for støtte.

*Det gælder for de elever, der gør brug af SPS i oplæringsperioder:*

- Støtten typisk foregår typisk på virksomheden og oftest i studietiden. Alt efter hvad der kan lade sig gøre rent praktisk, foregår samtalerne også nogle gange over telefonen, online eller på skolen.
- Det er en kendt støttegiver fra skolen, der følger eleven, så eleven fx kan vende udfordringer, der kan være svære at drøfte med oplæringsstedet. At en kendt støttegiver yder støtten, opleves desuden som en styrke i forhold til at skabe en tydelig rød tråd for eleverne på uddannelser, der ellers er præget af skift og forandringer.
- Støttegiver deltager i møder med elever og oplæringsvejledere på oplæringsstedet, hvis der bliver behov for det, i løbet af oplæringen. I det hele taget lægges der vægt på, at samarbejdet om eleven er fleksibelt og foregår løbende.

På kommunale arbejdspladser fremhæves samarbejdet mellem støttegiver og oplæringsvejledere. Oplæringsvejledere har løbende dialog med alle elever i oplæring og har derfor også et særligt fokus på de elever, der modtager SPS. På skolen oplever man, at SPS-finansierede samtaler på skolen og samtaler mellem elev og oplæringsansvarlig på plejehjem supplerer hinanden fint.

Herudover anvender man på skolen en digital læringsplatform "DU IT". DU IT betegnes som et læringsrum, hvor de oplæringsansvarlige og støttegiver kan blive inviteret ind af eleven og kan følge med i, hvad eleven arbejder med i både skole- og oplæringsperioder. Det kan fx give støttegivere fra skolen et indblik i, om eleven får afleveret de praktikopgaver, der forventes, hvilken feedback eleven får, og hvordan eleven og oplæringsvejlederen generelt kommunikerer med hinanden.



## Imran fik nemmere ved at klare hverdagen som SOSU-elev, da han blev mødt i sine særlige behov som PTSD-ramt

Imran får støtte af både en støttegiver på skolen og en oplæringsvejleder på det plejehjem, hvor han er i oplæring. Samarbejdet har givet mulighed for fleksible rammer, som han trives under, og hans fravær er faldet.

Imran har PTSD og døjer med søvnproblemer og koncentrationsbesvær. Det gør det svært for ham at bevare overblikket over sine arbejdsopgaver og i det hele taget at klare hverdagen som SOSU-elev på et plejehjem. Han har fået støtte siden folkeskolen og takkede også ja til støtte på erhvervsskolen.

Imran var først i afprøvning på oplæringsstedet, mens han gik på en anden uddannelse og kæmpede med et højt fravær, der gradvist blev bedre. Herefter blev han optaget på SOSU Østjylland, og efter en skoleperiode startede han i sin første oplæringsperiode på plejehjemmet.

Mens Imran har været i oplæring, har han fået SPS af sin støttegiver fra skolen, Jens. Imran og Jens kommunikerer via SMS og har af og til samtaler på skolen. Jens har også været med til fysiske møder på oplæringsstedet i få tilfælde, når der har været behov for det.

### Samtaler med oplæringsvejlederen på plejehjemmet

Imran bliver fulgt tæt af Sanne, der er oplæringsvejleder på plejehjemmet. De holder jævnligt statussamtaler, som hun i øvrigt har med alle elever på plejehjemmet, uanset om de får SPS eller ej. Samtalerne foregår både før, under og efter dagens opgaver, og en gang om ugen ved en lidt længere samtale om, hvordan det går fagligt og socialt.

Både Imran og Jens oplever det som positivt, at Imran både kan få hjælp i hverdagen på plejehjemmet af Sanne og samtidig tale med Jens om de ting, Imran oplever som svære, og hvor det er rart at tale med en, han har kendt i længere tid, og som han ikke arbejder sammen med.

”Han har en base på skolen i mig og en rigtig god vejleder i sin oplæring. Det fylder rigtig meget for ham, at der er den tryghed,” siger Jens.

### Fraværet blev for højt

I starten af første oplæringsperiode gik det fint, men efter et par måneder var Imrans fravær steget, og på plejehjemmet oplevede de ofte, at hverken Sanne eller hendes leder kunne få fat på Imran om morgenen, og de blev bekymrede for, hvordan han havde det.

Derfor tog Sanne initiativ til et møde mellem den kommunale uddannelseskonsulent, Imran, Jens og hende selv, så de kunne tale om, hvordan de bedst kunne hjælpe Imran.

Det har stor betydning, at der er en på oplæringsstedet, der hurtigt indkalder til et møde, hvor alle parter sammen drøfter gode løsninger for den konkrete elev, oplever Jens, der er støttegiver på skolen:

”Det er vigtigt, at vi som støtte hurtigt tager hånd om en situation, hvor en elev trækker sig og lægger sig derhjemme. Det er godt, at vejlederen reagerer hurtigt og taler med eleven og med den uddannelsesansvarlige. Så tager vi et møde om, hvad der sker,” fortæller Jens.

På mødet bliver det aftalt, at Imran kan holde fri hver onsdag for at få et pusterum i løbet af ugen, og at dagene kan være lidt kortere efter behov. På den måde fik Imran forlænget sin uddannelse, men fik mere luft undervejs.

De aftaler også, at Sanne ringer Imran op, hvis han ikke er på arbejde kl. 7, og at de kan lave særlige aftaler, hvis han har brug for at møde senere. De aftaler også, at det er en fast aftale, at Imran altid besvarer opkald fra skolen. For skolen er det vigtigt, at man også har forventninger til eleven.

Når oplæringsvejlederen og uddannelseskonsulenten accepterer mere fleksible rammer for Imran, er det, fordi de tror på, at han kan blive en god SOSU-hjælper med de rette rammer på sigt.

### Det fik Imran ud af støtten

For Imran har det været en hjælp at have støtte med i oplæring. Især det at kunne tale med støttegiveren Jens om det, der var svært, og få hjælp til planlægning og struktur:

”Det er godt at snakke om tingene og fx at kunne vende, hvilke mål jeg har, hvad jeg vil om 5-10 år. Vi snakker også om det, hvis jeg har lavet fejl eller er ked af det,” siger Imran.

Det har især været vigtigt for Imran, at han har fået mulighed for at arbejde på nedsat tid og under mere fleksible rammer ift. sit behov og overskud. På hans oplæringssted kan de se, at han har fået mindre fravær, og at han tilegner sig mere læring, fortæller Sanne, der er oplæringsvejleder:

”Jeg kan se en udvikling, at der er sket noget positivt. I første praktik var han træt og et helt andet sted. Han er blevet meget bevidst om relation og kommunikation med borgeren, og det ansvar, der følger med, og det synes jeg er rigtig flot,” fortæller Sanne.



Modelfoto/iStock

”Han er blevet meget bevidst om relation og kommunikation med borgeren, og det ansvar, der følger med, og det synes jeg er rigtig flot.

Imrans oplæringsvejleder Sanne

## CASE 3 →

# Roskilde Tekniske Skole (RTS)

På RTS gives SPS i oplæring typisk af en ansat på virksomheden. Samtidig bidrager skolen med information om SPS, deltagelse i et opstartsmøde, hvis det ønskes, og i det hele taget løbende sparring med virksomheder efter behov og evt. inddragelse af kommunen eller andre instanser.

### Organisering af støtten

På RTS har man generelt en opmærksomhed på, at elever, der modtager SPS, får den støtte, de har behov for både på skolen og i oplæringsperioder. De har cirka 500 sager, hvor elever får SPS på baggrund af psykiske funktionsnedsættelser på skolen. En række psykiske funktionsnedsættelser som ADHD, autismspektrumsforstyrrelser og angst er typiske på skolen. Der sidder som minimum en SPS-kordinator i hver afdeling, der matcher elever og støttegivere i skoleperioder, og det er også koordinatoren, der rækker ud til oplæringssteder, når elever er i oplæring.

De enkelte afdelinger på skolen vælger i høj grad selv, hvordan de organiserer sig i forhold til SPS. På nogle afdelinger hyrer man eksterne leverandører med ekspertise i de mest gængse diagnoser til at støtte elever med psykiske udfordringer, mens de er på skolen eller i virksomheden. På andre afdelinger benytter man sig af deltids- eller fuldtidsansatte støttegivere på skolen. På skolen er der generelt en tendens i retning af, at støtte i stigende grad gives af en støttegiver på skolen, da elever oplever det som en styrke, når en støttegiver både har et håndværksfagligt indblik og samtidig kan støtte lærlingen i tilrettelæggelsen af opgaver, læreplads-søgning og i det hele taget at forstå den særlige kultur, der er gældende i det konkrete fag.



### Strategisk fokus på SPS i oplæring

RTS prioriterer SPS-området, og at alle elever, uanset funktionsnedsættelse, kan få den støtte, de har behov for for at gennemføre deres uddannelse. Det kommer blandt andet til udtryk gennem efteruddannelse til undervisere og skolens mentorer og støttegivere, samt ved at skolen, som en del af deres generelle fastholdelsesindsats, finansierer, at SPS-koordinatorene også har tid til koordinering og sparring med virksomheder i forbindelse med SPS i oplæring.

RTS oplever, at man støtter de elever, der har behov for det, og at det afspejler sig i, at skolen fastholder mange elever.

### Sådan arbejder RTS med SPS i oplæring for metal- og industritekniker-elever

På RTS' afdeling for metal- og industriteknik skal alle SPS-elever principielt tilbydes SPS, når de skal i oplæring. Selvom det er de færreste elever, der modtager SPS på skolen, der forventer at få behov for støtte i oplæring, følger støttegiverne med i, hvordan opstarten på en virksomhed går. Man gør altid dokumentationen for eleverne klar, så man hurtigt kan søge om SPS, hvis behovet skulle opstå. Det er dog vigtigt for skolen, at det er eleven selv, der erkender sit støttebehov og altså tager beslutningen om, hvorvidt der skal være støtte eller ej.



Modelfoto/iStock

På skolen har man gode erfaringer med, at virksomhederne yder SPS til elever, mens de er i oplæring. Samtidig lægger man vægt på at have en god dialog med virksomhederne. Befinder virksomhederne sig relativt tæt på skolen, er der mulighed for at køre ud og besøge en elev på virksomheden, fx i forbindelse med opstart af SPS og, efter behov, undervejs i oplæring. Ligger virksomhederne længere væk fra skolen, som de fx ofte gør på RTS' grønne uddannelser, forsøger man at have telefonisk kontakt til virksomheden. Dog opleves det generelt som sværere at etablere en god relation, klæde virksomhederne ordentligt på og sikre, at støtten har den rette kvalitet, når den geografiske afstand er stor, og det anses ikke som muligt at besøge disse virksomheder fysisk.

Kontakten med virksomhederne handler både om at få en fornemmelse af, hvordan det går med eleven, og få de nødvendige input til at skrive forløbsbeskrivelsen på en elev. Desuden forsøger skolens virksomhedskonsulenter løbende at besøge de virksomheder, hvor elever er i lære. I den forbindelse er der mulighed for at følge op med SPS-elever.



CASE 3 → ROSKILDE TEKNISKE SKOLE (RTS)

## Anders' mester er også hans støttegiver

Anders er ved at uddanne sig til industritekniker og står rent fagligt til en guldmedalje, men socialt og selvværds-mæssigt kæmper han for at klare hverdagen. Hans mester er også hans støttegiver, og det er en udfordring i en lille smedevirksomhed.

Anders er elev på Roskilde Tekniske Skole og er i oplæring i en mindre smedevirksomhed. Han har bl.a. ADHD og har svært ved at strukturere sin hverdag og sine arbejdsopgaver, men hans mester, Jens, tog ham ind, fordi han gerne ville hjælpe Anders videre. Jens har før været spejderleder og har børn på Anders' alder.

Anders kom fra en anden smedevirksomhed, hvor han ikke fik støtte og til sidst blev sygemeldt. Anders har fået fem timers ugentlig støtte med ud på virksomheden, og det er Jens selv, der er Anders' støtte, da der ikke er andre fastansatte i virksomheden.

"Anders havde ikke fået en uddannelse, hvis han ikke var kommet her. Han havde det rigtig skidt. Nu laver han tingene selv og kommer, hvis han er i tvivl. Sådan skal det også helst være," siger Anders' mester, Jens.

OBS. ALLE NAVNE I CASEN ER OPDIGTEDE



### Har det svært ved ændringer og hasteopgaver

Når Anders bliver presset, kan han have svært ved at udføre selv enkle opgaver. Jens oplever også, at det er svært for Anders at lave fejl og tage imod kritik, fordi det får Anders til at føle, at han ikke duer til noget.

For at hjælpe Anders i de situationer, hvor han går i stå i opgaver, har han og Jens over tid udarbejdet en detaljeret trin-for-trin-plan til de mest gængse opgaver. Men Anders har også brug for hjælp til at opbygge sit selvværd:

"Hvis jeg har en dårlig dag, kommer Jens og siger: 'Du kan jo godt, du skal bare lige stoppe op, trække vejret og tænke dig om'. Der er han rigtig god som person til at stoppe op og finde ud af, hvad skal vi gøre for at finde en løsning," fortæller Anders.

### Skolen hjælper til, da Anders får det svært

Da Anders har arbejdet hos Jens i et stykke tid, får han det tiltagende svært og har ikke energi til en fuld arbejdsuge. Jens tager kontakt til skolen, og de aftaler, at en støttegiver fra skolen kommer ud på virksomheden, hvor de alle tre kan snakke sammen. Ved fælles hjælp – og involvering af kommunen – arrangeres det sådan, at Anders' arbejdstid i et halvt år nedsættes til 25 timer ugentligt, så uddannelsen samlet set forlænges med tre måneder.





Modelfoto/Stock

Herudover har støttegiver fra skolen bidraget med at give nogle tips til, hvordan Jens og Anders kan arbejde med udfordringerne:

”Vi fik hjælp til, hvad skal vi sige til hinanden, så vi ikke bliver irriterede på hinanden. Mester skal kunne sige, at det her, det går ikke hurtigt nok, så hvis ikke du gør det hurtigere, må jeg tage over, fordi det skal leveres hurtigt. Og dér skal jeg ikke slå mig selv oven i hovedet og sige, at jeg ikke er god nok, fordi jeg er bare ikke hurtig nok. Jeg skal blive bedre til ikke at gå og være indelukket, som jeg har en tendens til, og sige, når jeg har brug for luft,” fortæller Anders.

### Anders' mester savnede mere sparring fra skolen

Selvom støttegiveren fra skolen flere gange har været på virksomheden (og har været mere involveret, end han normalt ville være), oplever Jens i høj grad at have stået alene. Han har savnet viden og sparring om, hvordan han støtter Anders bedst muligt. (Det kan hænge sammen med, at skolen kom lidt sent ind i forløbet, fordi Anders selv havde etableret kontakten til Jens uden at involvere støttegiver).

Jens efterlyser også mulighed for at få et kursus eller værktøjer. Han har savnet, at støttegiver fra skolen hurtigt stillede sig til rådighed, ligesom han har savnet at blive klædt på og kunne sparre, også når det ikke handlede om noget akut eller brandslukning.

”Det er hårdt som mester at skulle være støttegiver. Jeg skal både hjælpe en person til at få det bedre, men jeg skal jo også tjene penge.

Jens

### Svært for mester at være støttegiver

En særlig udfordring for Jens er, at han både ønsker at hjælpe Anders, men samtidig skal have en virksomhed til at køre rundt:

”Det er hårdt som mester at skulle være støttegiver. Jeg skal både hjælpe en person til at få det bedre, men jeg skal jo også tjene penge. Der kommer et andet pres på, og tålmodigheden bliver mindre, når man ved, at hvis han ikke bliver færdig, så skal jeg blive her, indtil det er færdigt,” fortæller Jens.

Også for Anders ville det have været bedre, hvis en anden end mester var støttegiver:

”Det kunne fx være en anden svend. En, der havde mere tid og overskud til at tage det stille og roligt,” foreslår Anders.

### Det fik Anders ud af SPS

Både Anders og Jens vurderer, at Anders har fået et udbytte af at få SPS. Anders får flotte karakterer i skolen og er generelt blevet mere selvkørende og bedre til selv at tage hul på opgaver og bede om hjælp. Jens oplever ham også som mindre nedtrykt end i starten.

Samtidig er Jens lidt bekymret for, om Anders vil kunne finde et job på normale vilkår, når han er færdig med sin uddannelse. Anders har nemlig stadig en del udfordringer og dårlige dage, hvor han ikke er i stand til at løse de opgaver, han kan på de gode dage.

Anders ser positivt på den hjælp og den situation, han er i nu.

”Jeg havde ikke troet, jeg kunne komme igennem en fuld håndværkeruddannelse med de udfordringer, jeg har.”

## CASE 4 →

# Herningsholm Erhvervsskole

På Herningsholm Erhvervsskole har de i gennem de senere år sat fokus på at styrke deres SPS-indsats – både i egen ret, men også som et led i et mere generelt fokus på at styrke trivsel og inklusion på skolen. Indsatsen har både handlet om at strømline procedurer og administration, men også om at få opbygget et stærkt team af vejledere og støttegivere omkring eleverne, der har tid og støttekompetencer til at imødekomme elevernes behov.

### Organisering af støtten

På Herningsholm Erhvervsskole yder et vejledningscenter årligt SPS til i gennemsnit 200 erhvervsskoleelever på baggrund af psykiske funktionsnedsættelser. Der er ansat ca. en fuldtidsstøttegiver på hver af erhvervsskolens tre matrikler til at varetage støtten til elever med psykiske funktionsnedsættelser.

Det er en pointe på Herningsholm, at støtten generelt skal varetages af en bedømmelsesfri funktion, og der er derfor ansat støttegivere med SPS som deres primære funktion. Derudover suppleres der med støttetimer fra faglærere, som varetager den fag-faglige støtte og har særligt ønske om at arbejde med elevers trivsel.

Skolens støttegivere har forskellige profiler. Det vægtes højt, at støttegivere er fagligt uddannede til at varetage funktionen blandt andet ved at de er pædagogisk uddannede og har praktisk erfaring inden for feltet, fx i arbejdet med den unge og diagnoser. Et fællestreæk er gode relationelle kompetencer og en stærk motivation for at hjælpe eleverne. Organiseringen betyder desuden, at det typisk er den samme støttegiver, der er gennemgående på en uddannelse, hvilket giver en oplevelse af, at støttegiver er et kendt ansigt på skolen.



Herudover er der tradition for, at støttegivere, uddannelsesvejledere, faglærere og virksomhedskonsulenter i høj grad sparrer om elever efter behov.

På Herningsholm arbejder man systematisk med SPS, og derfor bruger man et digitalt redskab til at give overblik over, hvilken støtte SPS-elever modtager igennem deres uddannelse, og i oplæringen, hvordan denne fordeler sig mellem støttegivere fra skolen og på virksomheden. Det noteres også, hvordan det går eleverne over tid, og vejledningscenteret får således mulighed for at følge og dokumentere udviklingen i SPS over tid samt gennemførelse blandt eleverne.

### Strategisk fokus på SPS i oplæring

I vejledningscenteret på Herningsholm Erhvervsskole oplever man, at skolens øverste ledelse har et strategisk fokus på støtte og fastholdelse og prioriterer dette arbejde.

I forlængelse heraf oplever de en stor nysgerrighed og påskønnelse fra direktionshold ift. de opgaver, de løfter, og en generel lydhørhed og opbakning til de initiativer, der ønskes iværksat for at styrke trivselsindsatsen, herunder ressourcer til opkvalificering af støttegiverne m.m.



Modelfoto/iStock

### Sådan arbejder Herningsholm Erhvervsskole med SPS i oplæring

På Herningsholm Erhvervsskole ses et stort potentiale i, at virksomheder står for at give SPS, mens eleverne er i oplæring, men de oplever, at det er et fåtal af eleverne, der ønsker at benytte muligheden. Støttegiver på skolen følger dog generelt eleverne tæt, når eleverne er i oplæring – både dem, der også får støtte i virksomheden, og dem, der ikke gør. Det vil typisk være gennem løbende opringninger eller beskeder, hvor skolens støttegiver holder øje med, at eleven trives på virksomheden. Hvis der viser sig at være udfordringer, kan støttegiver hurtigt træde til og evt. understøtte en konstruktiv dialog mellem elev og virksomhed.

Hvis en elev ønsker at modtage SPS i oplæring, vil første skridt typisk være at arrangere et opstartsmøde mellem virksomheden, støttegiver fra skolen og eleven, hvor støtteopgaven udfoldes og drøftes. Det kan være et fysisk møde, hvis virksomheden ligger i nærheden, eller telefonisk, hvis virksomheden ligger langt væk.

Når der indgås aftale om, at virksomheden skal yde støtte til eleven, sender skolen et orienteringsbrev og et bevillingsbrev til virksomheden, der beskriver de mere administrative aspekter af støtteopgaven, samt hvor mange timer der er bevilget til opgaven som øvre ramme. Skolen oplever desuden, at virksomhederne

efterspørger mere viden om diagnoser, og hvordan de støtter op om eleven på en god måde. En støttegiver fra skolen stiller sig typisk til rådighed for virksomheden for henvendelser og agerer mellemmand efter behov, hvis eleven eller virksomheden oplever udfordringer i løbet af oplæringsperioden.

På skolen oplever man, at der i nogle tilfælde er virksomheder, der har fået indtryk af, at man kan modtage tilskud i form af støttetimer som en slags kompensation for den lavere produktivitet, der kan være forbundet med at have en elev med støttebehov i lære. Dog uden at gøre sig klart, at det også stiller krav til, at der rent faktisk skal ydes støtte til eleven. Her ligger der fortsat et arbejde for skolen i at forventningsafstemme med virksomheder og formidle de muligheder og forpligtelser, der ligger i ordningen.

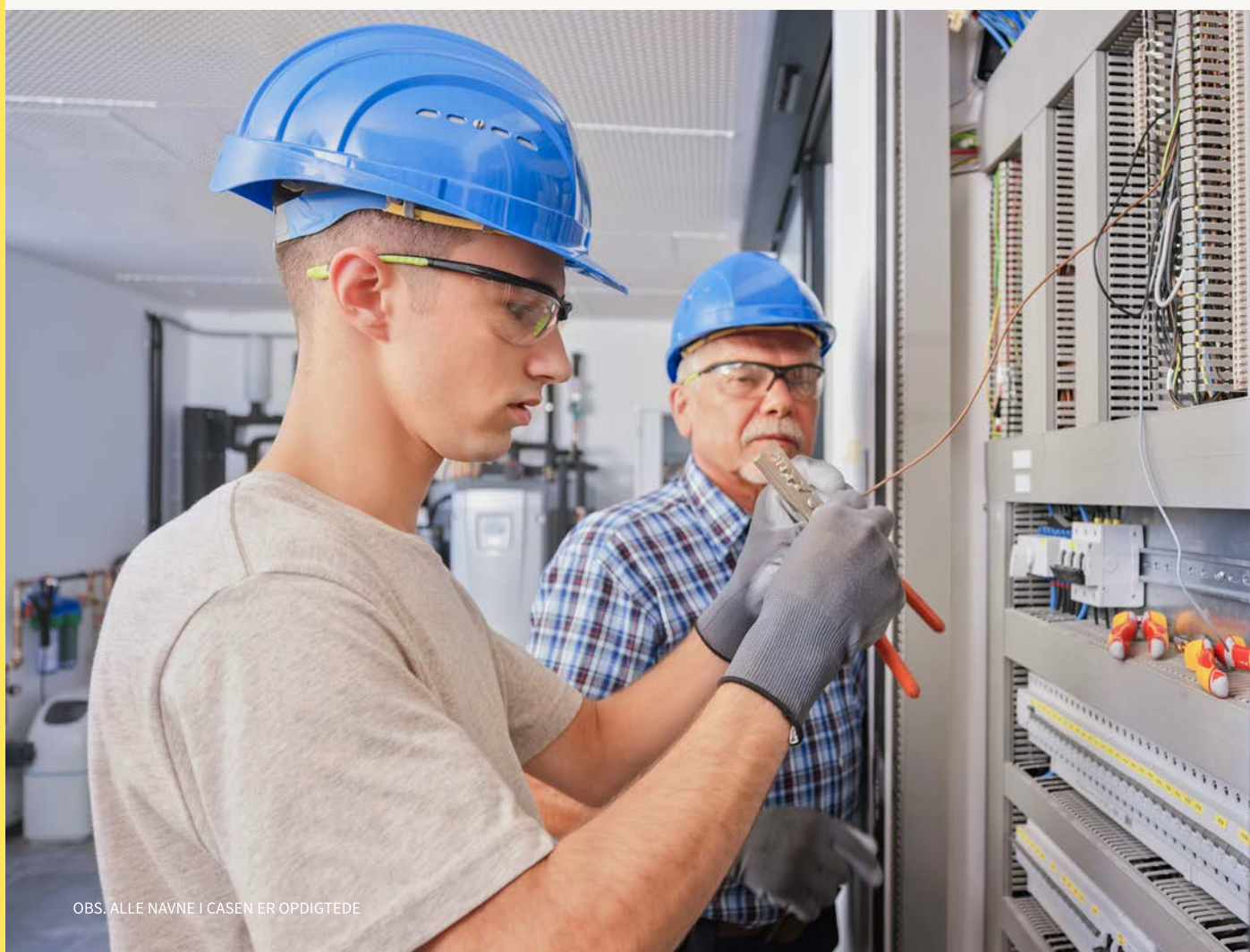
På Herningsholm har man valgt, at virksomhederne sammen med eleven skal udfylde forløbsbeskrivelse for de elever, de har i lære. Det handler dels om, at man gerne vil tydeliggøre virksomhedens ansvar som støttegiver, dels at man ser det som positivt, at virksomhederne reflekterer over elevens støttebehov og udvikling. Skolen og støttegivere stiller sig til rådighed i forhold til sparring omkring selve udfyldelsen, da de oplever, at det for nogle virksomheder opleves som en stor opgave.



CASE 4 → HERNINGSHOLM ERHVERVSSKOLE

## Lukas har fået selvtillid og overskud til at fokusere på den faglige opgaveløsning

Elektrikerlærlingen Lukas er blevet løftet fagligt og personligt af at få SPS med på lærepladsen, og med den er han bl.a. blevet bedre til at strukturere sine arbejdsopgaver. For virksomheden er det første, men ikke sidste gang, man har taget imod en lærling med behov for SPS, fordi det er en god, langsigtet investering.



OBS. ALLE NAVNE I CASEN ER OPDIGTEDE

Modelfoto/iStock

Lukas er diagnosticeret med blandt andet angst, autisme og ADD og har haft et turbulent og udfordrende skole- og uddannelsesforløb. Da Lukas mødte støttegiveren på Herningsholm Erhvervsskole, var han sygemeldt, men fik hjælp til gradvist at bygge en skolehverdag op igen. Da det blev tid til, at Lukas skulle i lære, var han heller ikke i tvivl om, at det var en god ide at få støtte med i oplæring, da hans støttegiver, Lars, foreslog det.

Det var Lukas' faglærer, som han havde en tæt relation til, der pegede Lukas i retning af en lokal virksomhed, der ikke har "udkørende" opgaver, men en produktion, der giver mulighed for at skabe nogle rammer for arbejdsdagen, der kan tilgodese Lukas' behov for forudsigelighed og tydelige rammer.

### Fælles opstartsmøde med virksomheden

Inden Lukas skulle starte i oplæring i virksomheden, arrangerede skolen et møde mellem Lukas, mester og støttegiveren, Lars, på skolen. Her havde de en ærlig snak om hverdagen på virksomheden, og hvilke udfordringer og behov Lukas har. For både Lukas og mester var det vigtigt, at der var en god opstartsdiallog og forventningsafstemning. For Lukas var det en lettelse, at der var rene linjer fra start, og at han ikke selv skulle forklare en masse om sig selv og sine behov, efter han var startet i virksomheden. Det gav ham en følelse af trykthed, at virksomheden allerede – på sin vis – havde accepteret ham med de støttebehov, han nu havde.

"Det var vigtigt for mig at være ærlig om tingene, så der var rene linjer fra start. Noget af det, vi snakkede om, var, at jeg er én, der har brug for struktur og rammer, som fx at jeg er på den plads, jeg plejer, og at jeg ved, hvad jeg skal," siger Lukas.

Også for Lukas' mester var det frugtbart med den indledende forventningsafstemning. Det var vigtigt for virksomheden, at de kunne se et potentiale i Lukas – at de kunne se for sig, at han kunne komme til at falde til i virksomheden og på sigt kunne blive fastansat. For med en virksomheds øjne handler det om at kunne se en fremtid med eleven på den lange bane:

"Som virksomhed ser man på den lange bane. Man tager ikke sådan en lærling for at jage ham ud, når han er udlært, eller fordi han skal være en billig løsning. Man gør det, fordi man ønsker en loyal medarbejder, som man kan have i 30 år, som kommer hver dag og passer sig arbejde," fortæller Lukas' mester.

### Sådan imødekommes Lukas' behov

Virksomheden har haft mange lærlinge, men Lukas er den første lærling, de yder støtte til. Støtten til Lukas består i at tilrettelægge en arbejdsdag, der er præget af struktur og tydelige rammer. Fx får Lukas opgaver med lange deadlines, hvilket giver en større ro og fleksibilitet ift. opgaveløsningen. Derudover blev han i begyndelsen af oplæringsperioden koblet til en mentor, som han kunne "skygge" og få trinvisse instruktioner af ift. opgaveløsningen.

Over tid er Lukas i højere grad begyndt at løse opgaverne på egen hånd og at indgå i et team. Der er dog stadig sat tid af til, at han kan stille ekstra spørgsmål til opgaverne, når han har behov for det. Desuden er han blevet tildelt en fysisk plads, der er relativt skærmet, samtidig med at han ikke er isoleret.



”Som virksomhed ser man på den lange bane. Man tager ikke sådan en lærling for at jage ham ud, når han er udlært, eller fordi han skal være en billig løsning. Man gør det, fordi man ønsker en loyal medarbejder, som man kan have i 30 år, som kommer hver dag og passer sig arbejde.

Lukas' mester

Derudover har støttegiver i virksomheden også fokus på at hjælpe Lukas til at blive integreret i det kollegiale fællesskab på virksomheden. Lukas har ikke selv peget på sin støttegiver på virksomheden, men på virksomheden har de lagt vægt på, at støttegiver er en erfaren kollega, der er tålmodig og venlig.

I forbindelse med Lukas' opstart blev det endvidere – på Lars' initiativ – aftalt, at han kan holde fri hver onsdag – og altså have en arbejdsuge på 30 timer med en tilsvarende forlængelse af uddannelsesaftalen. Det er for at sikre, at Lukas får mulighed for at lade op i løbet af ugen og dermed har overskud til at løfte sine opgaver.

### **Skolens støttegiver holder løbende kontakt med Lukas**

Lukas får også støtte i virksomheden fra skolen, mens han er i oplæring. Skolens støttegiver Lars holder via sms og telefon kontakt med Lukas, så Lukas kan vende udfordringer med en, han er tryk ved. Lars er også en slags 'mellemmand' mellem Lukas og mester, der kan hjælpe med at skabe forståelse mellem parterne.

Fx kan der være en tendens til, at virksomheden "glemmer" Lukas' behov lidt i perioder, hvor han klarer sig godt. I de situationer kan Lukas selv have svært ved at italesætte eller insistere på de nødvendige hensyn. Her spiller Lars en central rolle som ambassadør for Lukas ift. sikre, at de nødvendige hensyn fastholdes over tid. En rolle, som virksomheden også oplever som et konstruktivt bidrag til at sikre en god oplæring for Lukas.

"Lars advokerer for Lukas, og det er rigtig fint. I den hverdag, vi har, er det ikke altid, man husker at tage hensyn til Lukas, og så er Lars god til at sige til, når der er noget, vi skal huske. Det er slet ikke noget, vi står og diskuterer, så siger vi jo bare okay," siger mester.

Herudover hjælper Lars virksomheden med at formulere de forløbsbeskrivelser, virksomheden skal udfylde hvert halve år. Virksomheden sætter pris på, at der er hjælp at hente til den administrative opgave, da virksomheden ikke selv oplever, at den bidrager med værdi til deres arbejde med Lukas. Det handler ifølge mester om, at mens skolen har fokus på, om Lukas kan blive færdig med uddannelsen som elektriker, så er virksomheden i højere grad interesseret i, om Lukas også kan blive en god arbejdskraft, og hvilken ansættelse han kan komme til at besidde på længere sigt.

### **Det fik Lukas ud af støtten**

For både Lukas, mester og Lars har det været en succes-historie, at Lukas har fået støtte i sin oplæring.

Selv lægger Lukas især vægt på, at han har arbejdet hårdt for at blive fagligt dygtig og gradvist har øvet sig på at være en del af det sociale i forbindelse med arbejdspladsen. Det har betydet meget for ham på et følelsesmæssigt plan at få trygheden i støtten, og at få hjælp til at falde til både fagligt og socialt:

"Jeg kan stadig have lidt udfordringer, men så kan jeg blive skubbet lidt videre, så jeg ikke går i stå. Jeg tror ikke, jeg havde klaret mig så godt, som jeg har gjort, hvis jeg ikke havde den støtte. Kenneth [støttegiveren i virksomheden] har fx været god til at hive mig med ind i kantinen, i stedet for at jeg skal sidde for mig selv. Jeg har også samlet mod til at deltage i firmaarrangementer," siger Lukas.

### **Markant udvikling**

Mester fortæller også om en markant udvikling fra, at Lukas i starten var knyttet til en person og meget usikker, til at han i dag er mere selvkvørende i forhold til sine opgaver og stort set ikke har brug for at stille spørgsmål mere. Lukas er over tid blevet så dygtig, at han kan se, hvordan man lettest løser en opgave på så kort tid som muligt. Samtidig oplever mester et andet overskud hos Lukas, end da han startede:

"Jeg tror, støtten har givet ham en tro på, at han kan godt noget. Jeg tror ikke, at han har haft et let skoleliv, så det har nok givet ham et skud selvtillid, at nogen har vist ham, at han er god til noget," siger mester.

Mester fortæller, at han forventer at tilbyde Lukas en fast stilling, fordi han oplever, at Lukas er fagligt dygtig og en stabil medarbejder. Dog arbejder han stadig langsommere end andre lærlinge, og mester forventer, at det vil forblive sådan, hvilket også vil afspejles i lønnen. Mester vil også gerne tage imod en SPS-elev igen, hvis han kan se et langsigtet potentiale i, at eleven kan blive en god medarbejder på sigt.

” Jeg kan stadig have lidt udfordringer, men så kan jeg blive skubbet lidt videre, så jeg ikke går i stå. Jeg tror ikke, jeg havde klaret mig så godt, som jeg har gjort, hvis jeg ikke havde den støtte.

Lukas



Modelfoto/iStock



DANMARKS  
EVALUERINGSINSTITUT

T 3555 0101  
E [eva@eva.dk](mailto:eva@eva.dk)  
H [www.eva.dk](http://www.eva.dk)

© 2024 Danmarks Evalueringsinstitut  
Eftertryk med kildeangivelse er tilladt

ISBN www: 978-87-7182-736-1  
ISBN tryk: 978-87-7182-737-8

Design og illustration: Essensen  
Trykt hos Stibo Complete A/S  
Foto: iStock, Unsplash





DANMARKS  
EVALUERINGSINSTITUT

T 3555 0101  
E [eva@eva.dk](mailto:eva@eva.dk)  
H [www.eva.dk](http://www.eva.dk)

© 2024 Danmarks Evalueringsinstitut  
Eftertryk med kildeangivelse er tilladt

ISBN www: 978-87-7182-736-1  
ISBN tryk: 978-87-7182-737-8

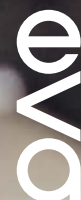
Design og illustration: Essensen  
Trykt hos Stibo Complete A/S  
Foto: iStock, Unsplash



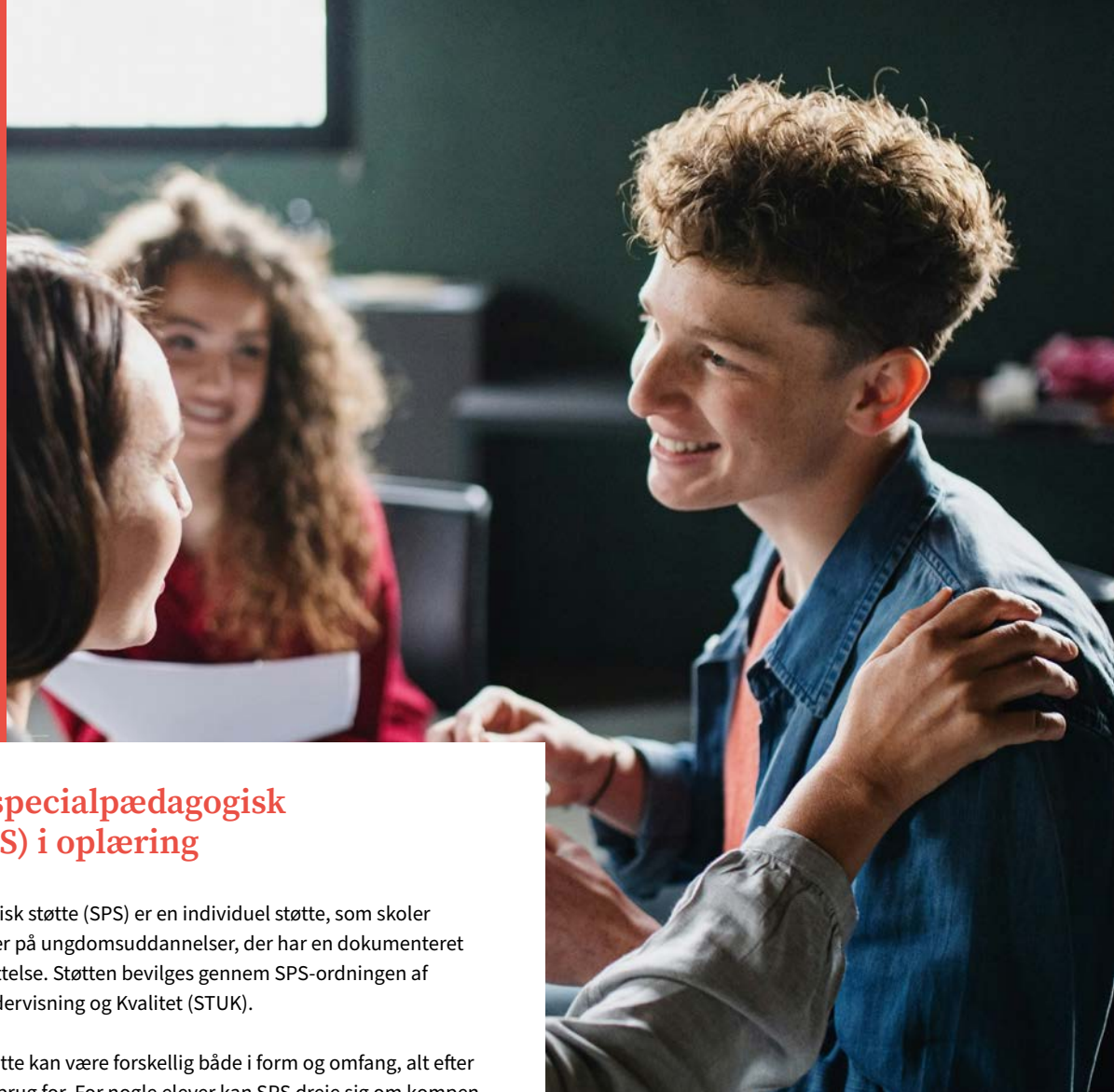
A close-up photograph of a man with a beard and a red beanie, focused on working with wood. He is wearing a brown jacket and is looking down at a piece of wood on a workbench. The background is slightly blurred, showing a workshop environment. A red vertical bar is on the left side of the image.

# SPS til elever i oplæring

Inspiration  
til ledere og  
støttegivere på  
erhvervsskoler



Danmarks  
evaluerings  
institut



## Kort om specialpædagogisk støtte (SPS) i oplæring

Specialpædagogisk støtte (SPS) er en individuel støtte, som skoler kan søge til elever på ungdomsuddannelser, der har en dokumenteret funktionsnedsættelse. Støtten bevilges gennem SPS-ordningen af Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK).

Den konkrete støtte kan være forskellig både i form og omfang, alt efter hvad eleven har brug for. For nogle elever kan SPS dreje sig om kompenserende læse- og skriveteknologi, og for elever med psykiske funktionsnedsættelser er der typisk tale om støttetimer, hvor eleverne mødes med en støttegiver op til flere gange ugentligt, max fem timer pr. uge.

Når elever med støttebehov går på en erhvervsuddannelse, er det skolens ansvar at sørge for, at eleverne får den støtte, de har behov for, både i skole- og oplæringsperioder. Støtten kan både foregå på skolen og på oplæringsstedet, og den kan varetages af en støttegiver fra skolen, fra oplæringsstedet eller fra et eksternt støttefirma. Al kommunikation vedrørende en elevs støttebehov og SPS på tværs af aktører kan kun ske med elevens samtykke.

Uanset hvilken ordning der er tale om, er det skolen, der entydigt har ansvaret for støttens tilrettelæggelse. Det gælder både ansøgning om – og opfølgning på – støtten, herunder den løbende udarbejdelse af forløbsbeskrivelser om elevens støtteforløb, der indgår som løbende dokumentation ifm. bevilling af støtten.

Støttetimer dækker udelukkende den tid, som en støttegiver bruger sammen med en elev. Dvs. at SPS ikke dækker fx tid brugt på dokumentation, planlægning, transport, forberedelse eller videndeling, hvor eleven ikke deltager.

For mere om SPS i oplæringsperioder se [spsu.dk](https://spsu.dk) eller *Erhvervsskolels arbejde med specialpædagogisk støtte (SPS) i oplæringsperioder* (EVA, 2023).

**7:10**

Syv ud af ti skoler angiver, at under 40 % af deres elever, der modtager SPS, får støtten med i oplæring.

**7%**

af skolerne angiver, at ingen af deres elever får SPS i oplæringsperioder.



” Jeg kan stadig have lidt udfordringer, men så kan jeg blive skubbet lidt videre, så jeg ikke går i stå. Jeg tror ikke, jeg havde klaret mig så godt, som jeg har gjort, hvis jeg ikke havde den støtte.

Lukas



Modelfoto/iStock