

Rapport 9:2026

Forsøk med lovende modeller for samarbeid

Første statusrapport



Malin Dahle

Hanna Jones

Anne May Melsom

Malin Dahle, Hanna Jones, Anne May Melsom

Forsøk med lovende samarbeidsmodeller

FØRSTE STATUSRAPPORT

Ideas2evidence rapport 9/2026



© ideas2evidence 2026

ideas2evidence

Villaveien 5

5007 Bergen

Telefon: 91817197

post@ideas2evidence.com

Bergen, februar 2026

978-82-8441-091-3

Innhold

Kapittel 1: Innledning	7
1.1 Bakgrunn	7
1.2 Vårt oppdrag	7
Kapittel 2: Beskrivelse av modellene	10
2.1 Veiledningstelefonen	10
2.2 Møteplassen	13
2.3 Jobbspesialist for grupper	16
Kapittel 3: Implementering av modellene lokalt	20
3.1 Møre og Romsdal	20
3.2 Øst-Viken	22
3.3 Innlandet	24
3.4 Vestfold og Telemark	27
3.5 Oppsummering	28
Kapittel 4: Erfaringer og resultater	30
4.1 Møre og Romsdal	30
4.2 Øst-Viken	32
4.3 Innlandet	34
4.4 Vestfold og Telemark	38
4.5 Oppsummering	41
Kapittel 5: Foreløpige læringspunkter	42
5.1 Hva skal til for å lykkes med samarbeidet?	42
5.2 Rekruttering av brukere og samarbeid med bedrifter	43
5.3 Veiledning om videregående opplæring	45
Litteratur	48

Kapittel 1: Innledning

Dette er første statusrapport i evalueringen av forsøk med utprøving av lovende modeller for samarbeid om tilrettelagt fag- og yrkesopplæring. I rapporten presenterer vi erfaringer og foreløpige læringspunkter fra fire fylker som prøver ut ulike modeller som er utviklet i et annet fylke, og definert som lovende. Oppdraget gjennomføres av ideas2evidence og Proba samfunnsanalyse.

1.1 Bakgrunn

Arbeids- og velferdsdirektoratet (AVdir) har fått i oppdrag å iverksette et femårig forsøk som skal fremme tettere samarbeid mellom Nav og fylkeskommunene om tilrettelagt fag- og yrkesopplæring. Forsøket er en del av fellesoppdraget som ble gitt AVdir, HK-dir og IMDi av Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2021, der de tre direktoratene skal samarbeide om å utvikle effektive og gode utdannings- og opplæringstjenester for ledige og utsatte grupper på arbeidsmarkedet.

Formålet med AVdirs forsøk er å bidra til at opplæringstilbudene blir bedre tilpasset Navs brukere, slik at flere får muligheten til å fullføre fag- og yrkesopplæring. Forsøket skal også bidra til kunnskapsutvikling og læring mellom fylkene, blant annet ved å identifisere metoder og samarbeidsmodeller som er utviklet lokalt, men som har overføringsverdi til, og kan prøves ut i andre fylker. Som en del av forsøket er det derfor lyst ut midler til utprøving av lovende modeller som er identifisert gjennom forsøket.

Så langt har AVdir to ganger lyst ut midler for å prøve ut tre ulike modeller for samarbeid om tilrettelagt fag- og yrkesopplæring, som har blitt definert som lovende. Fire fylker har fått bevilget midler til å prøve ut en av modellene. Forsøkene har ulike oppstartsår og ulik varighet.

Følgende fylker inngår i forsøket (forsøksperiode i parentes):

- ♦ Øst-Viken og Møre og Romsdal har begge prøvd ut modell for veiledning om videregående opplæring, basert på en modell fra Vestfold og Telemark
- ♦ Innlandet prøver ut samarbeid om Møteplassen, basert på Trøndelagsmodellen (2024-2026)
- ♦ Vestfold og Telemark prøver ut Jobbspesialist for grupper i fleksibel fagopplæring, etter modell fra Møre og Romsdal (2025-2028)

1.2 Vårt oppdrag

Formålet med evalueringen er å identifisere hvilke faktorer som fremmer og hemmer implementering av samarbeidsmodeller i nye lokale kontekster og hvilke resultater som oppnås, samt peke på læringspunkter fra utprøvingene som er relevante for videre tjenesteutvikling på nasjonalt nivå. Et sentralt aspekt er å undersøke forholdet mellom standardisering av kjerneelementer i modellene, og hvilke lokale tilpasninger som gjøres.

Oppdraget skal besvare følgende problemstillinger:

- 1) Hvilke resultater og læring kan identifiseres fra utprøving av lovende samarbeidsmodeller i en ny kontekst?
- 2) Hvilke drivere og barrierer kan identifiseres for at den nye samarbeidsmodellen gir ønskede resultater?
- 3) Hva skal til for at fylkene lykkes i å implementere samarbeidsmodeller som er utviklet andre steder? Hva slags implementeringsstøtte trenger fylkene, og hvilken rolle bør direktoratet ha i denne sammenheng?

I evalueringen skal vi utarbeide årlige oppsummeringer av status og erfaringer fra utprøvingene. Dette er første statusrapport. Vi har tidligere (våren 2025) levert et midtveisnotat som oppsummerte foreløpige funn fra forsøkene i Møre og Romsdal, Øst-Viken og Innlandet. Forsøket i Vestfold og Telemark startet først høsten 2025, og ble derfor ikke omtalt i midtveisnotatet.

Datainnsamling

Rapporten bygger på følgende datakilder:

- 1) **Dokumentgjennomgang.** Vi har gjennomgått søknader og statusrapporteringer fra fylkene som prøver ut lovende modeller.
- 2) **Workshops.** Vi har gjennomført innledende workshops for hver modell som prøves ut, dvs. tre workshops til sammen. På hver workshop deltok representanter fra forsøksfylket/forsøksfylkene og fra fylket som har utviklet modellen som prøves ut. Workshopen har tatt utgangspunkt i resultatkjeden som har blitt utviklet til utlysningen av forsøksmidler, og har hatt til hensikt å belyse tilpasningene som fylkene har gjort av modellen.
- 3) **Observasjon** på relevante arenaer i hvert forsøksfylke. Vi har vært til stede som observatør under et infomøte i hhv. Møre og Romsdal og Øst-Viken, samt under det første Møteplass-arrangementet i Innlandet i 2024.
- 4) **Erfaringssamlinger.** Vi har gjennomført én felles erfaringssamling med forsøkene i Møre og Romsdal og Øst-Viken, der representanter fra Vestfold og Telemark deltok, og én erfaringssamling med Innlandet og Trøndelag. I samlingen presenterte forsøksfylkene sine erfaringer med implementeringen av modellene, og «moderfylket» delte erfaringer med hvordan modellen har utviklet seg videre i deres fylke.
- 5) **Intervjuer.** Vi har gjennomført intervjuer med relevante aktører i hvert av forsøksfylkene. I Innlandet, Øst-Viken og Møre og Romsdal har vi gjennomført intervjuer to ganger. I Vestfold og Telemark har vi så langt bare gjennomført én intervjurunde. Tabellen under viser hvilke informantgrupper vi har intervjuet i de ulike fylkene i hver intervjurunde.

	Høst 2024/vår 2025	Høst 2025
Møre og Romsdal	Prosjektleder Nav Opplæringskoordinator i Nav Avdelingsleder ved ressurscenter (betjener telefonlinjen)	Prosjektleder Nav Opplæringskoordinator i Nav Prosjektmedarbeider i fylkeskommunen Avdelingsleder ved ressurscenter (betjener telefonlinjen)
Øst-Viken	Prosjektleder i Nav Prosjektleder i fylkeskommunen Prosjektmedarbeider i Nav	Prosjektleder i Nav Prosjektleder i fylkeskommunen

	Prosjektmedarbeider i fylkeskommunen	Prosjektmedarbeider i fylkeskommunen
Innlandet	Koordinator, opplæringskoordinator og fylkeskoordinator marked i Nav Koordinator i Innlandet fylkeskommune og rådgiver ved fagopplæring i Innlandet fylkeskommune Leder og medarbeider ved Karriere Kongsvinger To Nav-veiledere	Koordinator og opplæringskoordinator (Nav) Koordinator i Innlandet fylkeskommune Leder ved Karriere Kongsvinger Leder for lokalt Nav-kontor Tre Nav-veiledere
Vestfold og Telemark		Opplæringskoordinator i Nav Fylkeskontakt i Telemark fylkeskommune To jobbspesialister (gruppeintervju)

Om rapporten

Denne rapporten er basert på erfaringer fra fire forsøk som har fått midler til å prøve ut lovende modeller. Forsøket i Vestfold og Telemark er i en tidlig fase av forsøket, og erfaringer og funn som deles herfra må anses som foreløpige. Forsøkene i Møre og Romsdal, Øst-Viken og Innlandet har pågått lenger og avsluttet sine forsøk. De er derfor grundigere behandlet i rapporten.

Rapporten har følgende struktur:

- ◆ I kapittel 2 beskriver vi de opprinnelige modellene som har blitt prøvd ut i forsøkene.
- ◆ I kapittel 3 beskriver vi hvordan modellene har blitt implementert og evt. tilpasset i forsøksfylkene.
- ◆ I kapittel 4 beskriver vi viktige erfaringer fra hvert forsøksfylke, herunder sentrale utfordringer og positive erfaringer/gode grep.
- ◆ I kapittel 5 drøfter vi sentrale læringspunkter på tvers av forsøkene som kan danne grunnlag for videre utvikling.

Kapittel 2: Beskrivelse av modellene

I dette kapitlet beskriver vi modellene som har blitt prøvd ut i forsøket, slik de har vært utformet i fylkene som opprinnelig utviklet dem. Vi beskriver bl.a. modellenes kjerneelementer, dvs. grunnleggende kjennetegn ved modellen som måtte inngå i utprøvingen.

2.1 Veiledningstelefonen

Veiledningstelefonen for videregående opplæring er utviklet i Vestfold og Telemark og har blitt prøvd ut i både Møre og Romsdal og Øst-Viken. I denne modellen samarbeider Nav og fylkeskommunen om å spre kunnskap blant Navs veiledere om veier til å fullføre videregående opplæring for deres brukere.

Hva er Veiledningstelefonen om videregående opplæring?

Modellen består av to hovedkomponenter. Nav og fylkeskommunen samarbeider om å opprette en **telefonlinje** der Nav-veileder kan ringe sammen med arbeidssøker til dedikerte rådgivere i fylkeskommunen for å få vite mer om mulighetene innenfor videregående opplæring. I tillegg omfatter samarbeidsmodellen **fysiske workshops** som fylkeskommunen og Nav holder i felleskap på alle lokale Nav-kontor i fylket. I workshopene får Nav-veilederne lik og god informasjon om telefonlinjen, om fylkeskommunenes arbeid innen videregående opplæring, hvilke muligheter som finnes og hvordan veilederne kan finne mer informasjon.

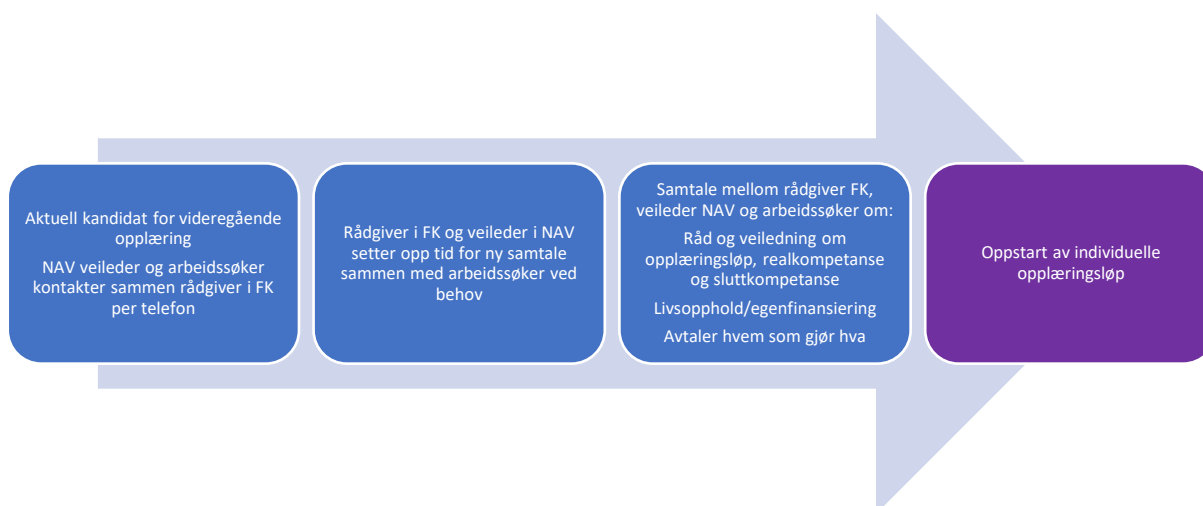
Målgruppen for modellen er arbeidssøkere og personer med nedsatt arbeidsevne fra 19 år og oppover som:

- ◆ ikke har påbegynt videregående opplæring
- ◆ har avbrutt eller har delvis fullført videregående opplæring
- ◆ har fullført og bestått videregående opplæring, men trenger rekvalifisering
- ◆ har videregående opplæring fra utlandet som ikke er godkjent i Norge.

19 år er satt som nedre «aldersgrense» grunnet endringene i fullføringsreformen som vil gi rett til videregående opplæring for voksne ned til 19 år (i dag 25 år).

Formålet med modellen er å styrke kartleggingen og veiledningen av arbeidssøkere i fylket som ønsker å starte i eller fullføre videregående opplæring, og å støtte Nav-veilederne i denne prosessen. Samtidig gir modellen fylkeskommunen bedre forståelse for hva Nav kan bidra med når det gjelder livsopphold og oppfølging av arbeidssøkeren. Dette bidrar til mer forutsigbare rammer for brukerne og bedre muligheter for å lykkes i utdanningsløpet. At begge organisasjoner samarbeider om dette, blir særlig viktig med fullføringsreformen som legger større vekt på individuelt tilpassede opplæringsløp.

Modellen under viser gangen i samarbeidsmodellen for arbeidssøkerne.



I utgangspunktet skal veileder i Nav ringe sammen med arbeidssøker til rådgivere i fylkeskommunen med utgangspunkt i arbeidssøker sin situasjon. Det skal være lav terskel for å ta kontakt med rådgiverne i fylkeskommunen og kort responstid. Arbeidssøker trenger ikke nødvendigvis være motivert for å ta utdanning akkurat nå, men er interessert i å få vite hvilke veier som er mulige innenfor videregående opplæring. Enkelt sakene Nav-veilederne og arbeidssøkerne ringer inn om, kan for eksempel handle om fag som mangler, opplæringstilbudet i fylket, realkompetansevurdering, læreplass eller de ulike veiene til fagbrev. Ved behov avtaler partene en ny samtale som kan være på telefon, teams eller fysisk. Rådgiverne i fylkeskommunen har tett kontakt med og kobler på rådgivere i fagopplæring og karrieresentre der det er behov for det. I trekantsamtalene får arbeidssøker ytterligere veiledning om sine muligheter i videregående opplæring.

Rolle og ansvarsdeling i Veiledningstelefonen

Vestfold og Telemark har hatt en arbeidsgruppe bestående av to rådgivere i fylkeskommunen og to opplæringskoordinatorer fra Nav. Denne gruppa har sammen sørget for lederforankring av prosjektet, rigget telefonlinjen, utviklet informasjonsmaterieell og holdt workshops. For å sikre god lederforankring har prosjektgruppa hatt innlegg på ledersamlinger, avdelingsledermøter og enhetsledermøter i både Nav og fylkeskommunen. Disse presentasjonene har fortrinnsvis vært i form av fysiske møter og med minst én representant fra hver organisasjon.

I workshops på lokale Nav-kontor har også minst to deltakere fra arbeidsgruppa stilt hver gang og alltid minst én fra Nav og minst én fra fylkeskommunen. Arbeidsgruppa har på hver workshop brukt samme presentasjon med små lokale tilpasninger for å sikre at alle får lik informasjon. Workshopene har vært på om lag én time og innholdet har vært:

- ◆ Presentasjon av samarbeidsmodellen med telefonlinje
- ◆ Aktuelle tall over antall personer tilknyttet kontoret uten fullført videregående utdanning
- ◆ Presentasjon av arbeidsgruppa og veiledere man treffer på telefon
- ◆ Målgruppe for tiltaket
- ◆ Muligheter i videregående opplæring for voksne i fylkeskommunen
- ◆ Fullføringsreformen
- ◆ Informasjon om opplæringstilbudet, realkompetansevurdering, ulike veier til fag-/svennebrev, eksamen og vitnemål- og kompetansebevis

- ◆ Modulstrukturert opplæring
- ◆ Refleksjons- og caseoppgaver

Fylkeskommunen har i tillegg satt av ressurser til rådgivere som er tilgjengelig for Nav-veilederne og aktuelle arbeidssøkere de følger opp. Rådgiverne som betjener telefonlinjen, har deltatt på workshops der det er hensiktsmessig. De har også ansvar for å løpende loggføre alle henvendelser som kommer. Arbeidsgruppa har hatt løpende kontakt med disse rådgiverne og har i tillegg hatt to faste møter i året for nødvendige avklaringer og status i arbeidet. Tabellen under viser ansvarsdelingen i modellen slik dette ble gjort i Vestfold og Telemark.

Fylkeskommunen		Nav	
To medlemmer i arbeidsgruppe	Utvikle informasjonsmateriell til workshop Holde lokale workshops Avtale innlegg på ledermøter i egen organisasjon Holde løpende kontakt med veiledere som besvarer telefonlinja for nødvendige avklaringer, inkludert to faste møtepunkter i året.	To medlemmer i arbeidsgruppe	Utvikle informasjonsmateriell til workshop Holde lokale workshops Avtale innlegg på ledermøter i egen organisasjon Holde løpende kontakt med veiledere som besvarer telefonlinja for nødvendige avklaringer, inkludert to faste møtepunkter i året. Avtale tid og sted for workshops ved lokale NAV-kontor med lokal leder
Rådgiver(e) til telefonlinje	Betjene telefonlinje Sette opp møte med egnet ansatt ved behov Registrere samtaler som kommer inn i enkelt kartleggingsskjema Stille på workshops ved behov		

Om utprøvingen

Følgende elementer er å regne som kjerneelementer i modellen, det vil si at de måtte inngå i en utprøving:

- ◆ Fylkeskommunen oppretter en telefonlinje der NAV-veiledere kan ringe, sammen med arbeidssøker, til dedikerte rådgivere i fylkeskommunen for å få vite mer om mulighetene til vedkommende innenfor videregående opplæring.
- ◆ Det må være mulig for rådgiver i fylkeskommunen og veileder i Nav å sette opp tid for ny samtale sammen med arbeidssøker ved behov.
- ◆ Nav og fylkeskommunen må gjennomføre fysiske workshops i felleskap på lokale Nav-kontor i fylket. I workshopene får Nav-veilederne lik og god informasjon om telefonlinjen, om

fylkeskommunen arbeid innen videregående opplæring, hvilke muligheter de tilbyr og hvordan de kan finne mer informasjon.

2.2 Møteplassen

Møteplassen er utviklet i Trøndelag, og representerer ett enkeltelement fra Trøndelagsmodellen, som er en omfattende samhandlingsmodell utviklet over lengre tid. Gjennom Trøndelagsmodellen samhandler Nav og fylkeskommunen om å kvalifisere fagarbeidere med utgangspunkt i bedrifters konkrete arbeidskraftbehov.

Hva er Møteplassen?

Møteplassen representerer én av flere mulige innganger til kvalifiseringsløp. Det er en arena der arbeidsgiver og kandidat møtes og kan matches, med mål om å skape jobbåp. Nav, fylkeskommunen, bedrifter og opplæringskontor bidrar alle med relevant informasjon til brukere som er inviterte til møteplassen. Møteplassen bygger på det kartlagte arbeidskraftsbehovet i næringslivet.

Møteplassen bygger på fire hovedprinsipper:

- ◆ Lokalt arbeidskraftbehov er styrende
- ◆ Invitasjon sendes ut bredt til Nav sine brukere
- ◆ Det arrangeres fysisk møte mellom kandidater og bedrift
- ◆ Nav og fylkeskommunen står sammen om arrangementet

Kartleggingen av lokalt arbeidskraftsbehov er et viktig prinsipp som er grunnleggende både for Trøndelagsmodellen i sin helhet og organisering av de enkelte møteplassene. Nav har et overordnet ansvar for kartleggingen, som bygger på kontinuerlig kontakt med arbeidsgivere. Både markedskontakter og jobbspesialister har jevnlig kontakt med lokale bedrifter, og disse relasjonene gir innsikt i hva slags behov som finnes. Behov kartlegges ved direkte kontakt eller ved å benytte en FORMS-undersøkelse. Kartleggingen tar også med behov meldt inn til fylkeskommunen og ses i sammenheng med deres arbeid med tilbudsstruktur for videregående opplæring.

Bedrifter som melder behov, inviteres til en lokal møteplass i markedsområdet. På møteplassen får både kandidater fra Nav og fylkeskommunen mulighet til å delta. Bedriftene skal få mulighet til å presentere seg, fortelle om yrket og faget, og kandidater skal få mulighet til å prate med dem. Bedriftene som deltar på møteplassen har på forhånd uttrykt interesse, kapasitet og mulighet til å ta del i deltakers eventuelle opplæring med oppfølging og samarbeid. Kandidater skal også få kort og konkret informasjon og rådgivning om hva det vil si å være i et kvalifiseringsløp, mulige veier til fagbrev, karriereveiledning, hvilken oppfølging som vil bli gitt og orientering om økonomiske ytelser. Representanter fra Nav, Karrieresenter, Fagopplæringa og skoler er til stede på arrangementet.

Intervju mellom bedrift og kandidat foregår ved noen tilfeller på møteplassen, andre ganger avtales det i etterkant.

Etter møteplassen har Navs markedsrådgivere ansvar for å matche kandidater med bedrifter. Deltakere kartlegges og får deretter mulighet til et intervju hos bedrift. Det er viktig at alle kandidater som ønsker det, får mulighet til å komme på minst ett intervju hos en bedrift. Nav-veileder og/eller

Jobbspesialist skal holde tett kontakt med kandidater i etterkant av Møteplassen, og gjerne bistå før intervju med bedrift.

Alle kandidater skal få mulighet til å starte i praksis så raskt som mulig hos den bedriften de er matchet med. Hensikten for kandidaten er å få prøve ut det yrket de har ønsket seg kvalifisering i. For bedriften skal det være rom for å prøve ut flere kandidater, og for kandidater skal det være rom for å både bytte bedrift og endre retning.

Nav skal sammen med bedrift sikre en god oppstart og avklare behov for tilrettelegging og oppfølging i løpet.

Rolle og ansvarsdeling i Trøndelagsmodellen

I Trøndelag er det regional arbeidsgruppe i hvert markedsområde som har hovedansvar for planlegging og gjennomføring av lokale møteplasser. Den regionale arbeidsgruppen består av representanter fra Nav-kontor og skoler. Roller og ansvarsdeling mellom Nav og fylkeskommunen er utviklet i tråd med hvordan henholdsvis Nav og fylkeskommunen er organisert. Arbeidsdelingen bygger på innledende arbeid med å kartlegge mulighetsrommet for samhandling.

Det fremheves som viktig at flere fra begge organisasjoner deltar både i samhandlingen generelt, og på møteplassene mer spesifikt, slik at flere kan bistå i arrangementet, veilede kandidater og svare på spørsmål.

Følgende tabell viser rolle- og ansvarsdeling slik den er utformet i Trøndelagsmodellen.

Fylkeskommunen		Nav	
Karriereveileder	Holde seg oppdatert på arbeidet med møteplassene i de ulike regionene. Delta på møteplasser i de ulike regionene.	Markedsrådgiver	Hovedansvar i Nav for planlegging og gjennomføring av møteplass.
Rådgiver fagopplæring	Delta i planleggingsarbeidet og gjennomføring av møteplasser.	NAV-veiledere og Jobbspesialister	Forberede og støtte sine kandidater før møteplass. Dette kan være i form av intervjutrening, hjelp til CV, forventnings-avklaringer og informasjon om hvilke muligheter som kan finnes etter møteplass.
Inntak til vgo	Bidra inn i planleggingen og arrangementen av møteplasser. Delta på møteplasser.		
Rådgiver vgo for voksne	Delta i planlegging og gjennomføring av møteplasser i de ulike regionene.		

Videregående skoler	Bidra inn i planlegging og gjennomføring av møteplasser i sin region/markedsområde. Skolene kan gjerne brukes som fysisk arena for møteplassene.		
---------------------	--	--	--

Om utprøvingen

Utprøving av modellen Møteplass har vært avgrenset til «det strukturerte samarbeidet mellom NAV, fylkeskommune og arbeidsgivere med utgangspunkt i lokalt arbeidskraftsbehov, som munner ut i en rekrutteringsarena hvor brukere møter de tre partene («møteplass»)). Det som skulle testes ut, var med andre ord det strukturerte samarbeidet i forkant av opplæringen og oppfølgingen.

Kjerneelementer

Følgende elementer i modellen er å regne som kjerneelementer, det vil si at de måtte inngå i en utprøving:

- ◆ Utprøvingen tar utgangspunkt i en kartlegging av lokalt arbeidskraftsbehov. Møteplassen som arrangeres, skal rigges ut ifra disse behovene. Lokale bedrifter som deltar på møteplassen, har uttrykket interesse og kapasitet til å bidra i opplæringen.
- ◆ Invitasjoner til møteplassen sendes ut bredt til Nav sine brukere. Det er ikke nødvendig for veileder å gjøre en vurdering av bruker i forkant. Det er deltaker selv som eier sin egen sak, og det legges til rette for at deltaker kan ta et informert valg om de ønsker å delta.
- ◆ Det arrangeres en fysisk møteplass.
- ◆ Nav og fylkeskommunen står sammen om arrangementet.

Elementer som skulle utvikles i utprøvingsfylker

Følgende elementer i modellen måtte avklares av forsøksfylker i utprøvingens innledende fase:

- ◆ Avgrensning: Nav og fylkeskommunen måtte selv vurdere en hensiktsmessig avgrensning av forsøket. Det kunne for eksempel være aktuelt å avgrense samhandlingen til regioner innad i fylket, for eksempel et skoleområde eller et definert markedsområde. Utprøvingen kunne også begrenses med tanke på fagretning eller bransje. Fylkene kunne også gjøre en avgrensning av målgruppen, for eksempel i forhold til alder.
- ◆ Rolle- og ansvarsfordeling: Roller og ansvar i utprøvingen måtte avklares i henhold til hvordan Nav og fylkeskommunen er organisert.
- ◆ Oppfølging: Det måtte avklares hvordan bedrifter og deltakere skulle følges opp i etterkant av gjennomføringen av Møteplass, og hvilke oppgaver og ansvar Nav og fylkeskommunen har her.

Faser i utprøvingen

Fylker som skulle prøve ut modellen, ble oppfordret til å utvikle en prosjektplan som skisserte gjennomføring og fremdrift, og som inneholdt følgende faser:

- 1) Innledende fase: Gjennomføre innsiktsarbeid, utvikle samarbeidet og opprette relasjoner. Det ble understreket at det i denne fasen ville være relevant å diskutere eksisterende kunnskap

om lokalt behov, juridisk handlingsrom, strukturer for samarbeid og rolleavklaring, samt muligheter for å se Navs tiltaksportefølje i sammenheng med fylkeskommunens tilbudsstruktur innen fag- og yrkesopplæring. Lederforankring var også en svært viktig del av denne fasen. Det ble anbefalt å gjennomføre flere samlinger for prosjektgruppen for å bidra til økt kompetanseheving og relasjonsbygging.

- 2) Kartleggingsfase: Kartlegging og sammenstilling av innsikt knyttet til lokale arbeidskraftsbehov. Dette arbeidet skulle legge grunnlaget for innretting av møteplassen.
- 3) Planlegging og gjennomføring av møteplass: Det ble anbefalt å gjennomføre møteplass sen høst 2024, for å sikre nok tid til oppfølging av bedrifter og deltakere i forkant av innsøking til videregående opplæring.
- 4) Oppfølging av bedrifter og deltakere: I utprøvingens innledende fase skulle det avklares hvordan Nav og fylkeskommunen skulle følge opp bedrifter og deltakere i etterkant av møteplassen.

2.3 Jobbspesialist for grupper

Samarbeidsmodellen Jobbspesialist for grupper er utviklet i Møre og Romsdal som en del av fylkets fagopplæringsmodell. Formålet er å styrke samhandlingen mellom arbeidsgiver, Nav, skole og kandidater som deltar i tilpassede opplæringsløp eller samarbeidsklasser. For å styrke samhandlingen knyttes en jobbspesialist til klasser eller grupper av Nav-brukere. Ved å knytte en jobbspesialist til hver klasse handler modellen i stor grad om «riggen» rundt fagene og ikke bare selve fagopplæringen.

Hva er jobbspesialist for grupper?

Fagopplæringsmodellen i Møre og Romsdal gir et tilpasset opplæringsløp til Navs brukere basert på en kombinasjon av klasseromsundervisning og praksis i bedrift. Fylkeskommunen har ansvar for det faglige innholdet i opplæringen, mens Nav har ansvar for å rekruttere kandidater og bedrifter. Nav og fylkeskommunen har sammen etablert fire samarbeidsklasser i helse og sosialfag, elektro, teknologi og industriteknologi, samt salg og service. Slike samarbeidsklasser finnes i flere fylker, men et nytt grep i Møre og Romsdal er å knytte en dedikert jobbspesialist til hver klasse.

Jobbspesialistene fungerer som bindeledd mellom alle involverte aktører, som faglærer/skole, bedrift/praksissted, Nav-veileder og kandidatene selv. De koordinerer samarbeidet mellom aktørene. I tillegg har de en støttefunksjon for deltakerne opp mot andre parter som inngår i samarbeidet, som arbeidsgiver, skolen og Nav-veileder, og bistår dem i dialogen med disse. De finner også praksisplasser til kandidatene.

Hver klasse består av 10-15 kandidater og jobbspesialisten følger opp alle kandidatene i klassen. Jobbspesialistene følger samme klasse gjennom hele opplæringsløpet. Jobbspesialistene gir individuell oppfølging, har små brukerporteføljer og har ikke saksbehandlingsansvar. Utgangspunktet for å få dette til er at alle kandidatene allerede har blitt vurdert til å ha behov for støtte og fått innvilget opplæringstiltak. Noen av jobbspesialistene følger i tillegg opp andre brukere for å dekke porteføljekravene sine, men de fyller da primært porteføljen med kandidater fra andre samarbeidsklasser i fylket som i utgangspunktet ikke er med i prosjektet. Slik kommer relevante erfaringer til nytte også utover prosjektet.

Kontaktpersoner for modellen trekker frem at jobbspesialisten har en annen kompetanse enn både faglærer og Nav-veileder. De håndterer spørsmål som er utfordrende for faglærerne å forholde seg til, for eksempel om vanskelige livshendelser og praktiske løsninger i forbindelse med det. De kjenner samtidig kandidatene og opplæringsløpet bedre enn Nav-veilederne og blir navigatører i Nav-systemet der de hjelper til med å forstå regelverket og med kontakten opp mot Nav-veileder. I tillegg hjelper de til med tilrettelegging både på skolen og i praksis/lære. De bistår kandidatene med å formidle hva de har behov for, og med å finne løsninger som fungerer bra for alle parter, for eksempel i tilfeller der kandidater på grunn av helseutfordringer tidvis har behov for å trekke seg ut av klasserommet eller en arbeidssituasjon.

Roller og ansvarsdeling i jobbspesialist for grupper

I Møre og Romsdal har fylkeskommunens ressursentre for voksenopplæring ansvar for det faglige innholdet i opplæringsløpene, mens Nav har hovedansvar for rekruttering av kandidater og praksisplasser. En jobbspesialist følger hver klasse. De ble rekruttert gjennom interesselisting og/eller stillingsutlysninger. Tre av disse kom fra andre jobbspesialiststillinger.

For samarbeidsklassen innen helse og omsorg har fylkeskommunen en avtale med kommunen om praksisplasser og praksis er en integrert del av undervisningen som er fylkeskommunens ansvar. For de andre samarbeidsklassene er det i hovedsak jobbspesialistene som rekrutterer bedrifter, men faglærerne kan komme med forslag.

Jobbspesialistene er til stede i undervisningen minst én gang i uka. De har adgangskort til ressursentrene og noen har en fast arbeidsplass der som de bruker så ofte de kan (minst én gang i måneden). De har månedlige møter med faglærer og tett dialog der de snakkes flere ganger i uka. Jobbspesialistene reiser i tillegg jevnlig ut til bedriftene enten sammen med faglærer eller på egenhånd og prøver ellers å være lett tilgjengelige for arbeidsgiverne på telefon og e-post.

Prosjektet i Møre og Romsdal har fått midler til frikjøp av faglærere på skolen for samhandling med jobbspesialist og bedrift. Faglærere kjøpes derfor i hovedsak fri fra ordinære stillinger i ordinær videregående skole for å gjennomføre undervisning for voksne. Dette har vært basert på kjøp time for time. Med frikjøp kan lærer i større grad bidra i samarbeidet med andre involverte aktører, ikke minst jobbspesialisten, uten at dette går ut over selve opplæringen. Tabellen under oppsummerer roller og ansvarsområder i samarbeidet:

Fylkeskommunen		NAV	
Faglærere	Samhandle med jobbspesialist og bedrift Undervisning for kandidatene	Jobbspesialist	Rekruttere bedrifter/skaffe praksisplasser Støtte og følge opp deltakerne Være bindeledd mellom skole, praksisplass, NAV og kandidaten selv
Ressursenterleder	Overordnet ansvar for innhold i fagopplæringen	Opplæringskoordinator	Systemkoordinator på tvers av alle samarbeidsklassene

	Sørge for gode samarbeidsrammer, f. eks at jobbspesialistene har tilgang til en arbeidsplass i nærheten av faglærer		Ta med brukererfaringer oppover i systemet
--	---	--	--

Det er tatt en rekke grep for å sikre samhandling og tett dialog i modellen:

- ◆ Jobbspesialistene er til stede i skolehverdagen og på praksisplassene, og har tett kontakt med både faglærere og arbeidsgivere.
- ◆ Jobbspesialistene har tilgang til en arbeidsplass ved ressursentrene og møter faglærerne også i uformelle sammenhenger.
- ◆ Jobbspesialistene har inngående kjennskap til Nav-systemet og blir i tillegg godt kjent med opplæringsløpet kandidatene er i. Det gjør at de klarer å gjøre koblinger mellom systemene som er til gunst for bruker og å finne gode løsninger både i praksis og på skolen.
- ◆ I de fleste samarbeidsklassene er det jobbspesialistene som rekrutterer bedriftene. De etablerer da den første kontakten. Et viktig innsalg i rekrutteringen er nettopp støtteapparatet rundt kandidaten som jobbspesialisten utgjør. Dette trygger bedriften på at de ikke blir stående alene med ansvaret for kandidater som trenger ekstra støtte.
- ◆ Relasjonen mellom jobbspesialist og deltakere bidrar til trygghet, som igjen bidrar til at tverrfaglig og helhetlig samarbeid, for eksempel med kommune eller spesialisthelsetjeneste, blir en del av oppfølgingen av den enkelte deltakers opplæringsløp.

Om utprøvingen

For å kunne søke om midler måtte fylket allerede ha eller ha planlagt en samarbeidsklasse eller gruppe som de kunne knytte jobbspesialistene opp mot, med oppstart senest høsten 2025. Med samarbeidsklasse menes her en gruppe av Nav-brukere som gjennomfører fagopplæring i et samarbeid mellom Nav og fylkeskommunen.

Kjerneelementer

Følgende kjerneelementer i modellen måtte inngå i en utprøving i andre fylker:

Målgruppe:

- ◆ Målgruppen for prosjektet er deltakere som går i en samarbeidsklasse eller en gruppe Nav-brukere som deltar i samme opplæringsløp.
- ◆ Deltakerne skal være i målgruppen for Arbeid med støtte slik den beskrives i Faglige føringer for oppfølgingstiltak i egen regi.

Jobbspesialistens rolle:

- ◆ Koordinere samhandling mellom skole, arbeidsgiver, Nav-veileder og kandidaten.
- ◆ Følge opp kandidatene i prosjektet i tråd med metodikken og det faglige rammeverket i Arbeid med støtte.
- ◆ Finne frem til praksisplasser som er en god match for kandidatene i prosjektet. Hvis det allerede er inngått avtaler med lærebedrifter, skal jobbspesialisten bidra til å utvikle en god jobbmatch for den enkelte.

- ♦ Være til stede i skolehverdagen og på praksisplassen/læreplassen ved jevne mellomrom (minst en gang i uken).
- ♦ Ha faste samarbeidsmøter med faglærer, og gi oppfølging etter behov på arbeidsplassen der kandidatene er i praksis/lære.

Organisering og avklaringer som måtte gjøres lokalt før søknaden ble utarbeidet:

- ♦ Nav og fylkeskommunen skal i samarbeid avklare hvilken klasse / gruppe jobbspesialisten skulle tilknyttes.
- ♦ Jobbspesialisten(e) må knyttes til et Arbeid med støtte-team, og få faglig oppfølging fra metodeveileder.
- ♦ Prosjektet må forankres hos metodeveileder og ledergruppen ved Nav-kontoret, i Navs fylkesledelse med ansvar for AMS, og i relevant enhet i fylkeskommunen.
- ♦ Fremfor å ansette én dedikert jobbspesialist i prosjektet anbefales det at hver enkelt klasse/gruppe tilknyttes to jobbspesialister i 50 %. Dette for å gjøre tilbudet mindre sårbart ved fravær, og for å gi den enkelte jobbspesialist mulighet for faglig støtte. Jobbspesialistene må dermed supplere sin portefølje med 50 % ordinære tiltaksdeltakere.
- ♦ Deltakelse i prosjektet vil kunne påvirke teamenes oppnåelse av aktivitets- og resultatmål. Dette må det sikres forståelse for, både lokalt og i fylket.
- ♦ Deltakere i prosjektet må søkes inn i AMS-tiltaket i henhold til gjeldende rutiner.

Kapittel 3: Implementering av modellene lokalt

I dette kapitlet beskriver vi hvordan de tre modellene har blitt implementert i forsøksfylkene. Vi ser nærmere på hvilke lokale tilpasninger som er gjort, med vekt på modellenes kjerneelementer. I tillegg beskriver vi status for utprøvingen og eventuelle planer for overføring til drift i de fire forsøksfylkene.

3.1 Møre og Romsdal

Møre og Romsdal har prøvd ut veiledningstelefonen om videregående opplæring basert på modellen som ble utviklet i Vestfold og Telemark. Prosjektperioden var på omtrent ett år fra 2024-2025 og hele fylket ble dekket i prosjektet. Prosjektmidlene gikk til arrangementer, reiser og lønnsmidler til en 40 % stilling i fylkeskommunen for å bemanne telefonlinjen. Prosjektets arbeidsgruppe har bestått av to opplæringskoordinatorer fra Nav, to rådgivere fra fylkeskommunen og én fra karrieresenteret. De har sammen utviklet informasjonsmateriell, gjennomført fysiske informasjonsmøter på alle lokale Nav-kontorer i fylket i tillegg til fire regionale fagsamlinger. Arbeidsgruppa har hatt 11 møter i prosjektperioden. I tillegg har prosjektet hatt en styringsgruppe med ledere fra både Nav og fylkeskommunen. Styringsgruppa har hatt seks møter.

Implementering og lokale tilpasninger

Arbeidsgruppa stod for den praktiske og operative gjennomføringen av prosjektet og kom raskt i gang med prosjektet. Melding om tildeling kom i mars 2024. De første infomøtene på lokale Nav-kontorer ble avholdt våren 2024, og telefonlinjen var operativ fra slutten av oktober. En viktig årsak til at arbeidsgruppa kom raskt i gang, var at det i Møre og Romsdal lot seg gjøre å gjennomføre prosjektet kun basert på frikjøp og uten å måtte lyse ut og rekruttere nye medarbeidere til prosjektstillinger. De har implementert prosjektet omtrent i tråd med opprinnelig plan og i en form som ligger tett opp til modellen som ble beskrevet i utlysningen, men med noen mindre lokale tilpasninger.

Infomøter/workshops

Arbeidsgruppa i Møre og Romsdal har avholdt fysiske workshops på alle lokale Nav-kontorer i fylket etter mønster fra Vestfold og Telemark, men har valgt å kalle disse for infomøter. På alle møtene har det vært minst én person fra Nav og én person fra fylkeskommunen. Materiell og program for infomøtene bygger på presentasjoner som arbeidsgruppa i Vestfold og Telemark har utviklet. De har presentert lokale tall over antall brukere uten fullført videregående utdanning tilknyttet kontoret de har besøkt, altså antall brukere i målgruppa. Ellers har alle kontor fått samme informasjon om blant annet mulighetene som fylkeskommunene tilbyr innen videregående opplæring for voksne, fullføringsreformen, realkompetansevurdering, ulike veier til fagbrev, modulstrukturert opplæring, hvordan en kan finne mer informasjon på fylkeskommunens nettsider og informasjon om veiledningstelefonen. En viktig del av møtene har også vært å kunne åpne for spørsmål fra veilederne. I tillegg til å fortelle om veiledningstelefonen på møtene utarbeidet arbeidsgruppa en plakat med

informasjon om tilbudet, og med nummeret til både veiledningstelefonen og til opplæringskoordinatoren i den aktuelle regionen. Plakaten ble hengt opp på alle Nav-kontorene de besøkte (se vedlegg).

I tillegg til fysiske infomøter har arbeidsgruppa i Møre og Romsdal samlet Nav-veilederne i fylket som ikke hadde mulighet til å delta på det fysiske infomøte, til et digitalt oppsamlingsmøte på Teams.

Telefonlinje

I likhet med Vestfold og Telemark har Møre og Romsdal opprettet én telefonlinje der veiledere primært skulle ringe sammen med bruker for å få svar på spørsmål om videregående opplæring. Fylkeskommunen fikk også før oppstarten av prosjektet slike henvendelser både fra veiledere i Nav og deres brukere, og så utlysningen som en anledning til å få bedre struktur på henvendelsene og også kunne kartlegge dem. Tidligere kom disse telefonene til litt forskjellige og tilfeldige rådgivere, og det var ikke alltid så godt å vite hvem som kunne svare. Tanken i prosjektet var først å spre henvendelsene ut på de fire ressursentrene for videregående opplæring i fylket, men arbeidsgruppa falt til slutt ned på å samle det til én telefonlinje ved ett ressurscenter i prosjektperioden for å lettere få oversikt.

Det er tre medarbeidere ved ressurscenteret på Borgund (Ålesund) som har besvart henvendelsene. Spørsmålene som har kommet, har stort sett dreid seg om yrkesfaglig kompetanse, studiekompetanse og ny opplæringslov. De fleste av dem har gått greit å svare ut direkte. I tilfeller der det har vært nødvendig å konferere med andre, har medarbeiderne ved ressurscenteret gjort det og ringt tilbake. De har også avtalt ny samtale ved behov for det.

I omtrent halyparten av tilfellene har veileder og bruker ringt sammen, ellers har veileder eller bruker ringt alene. I tilfeller der bruker har ringt alene, har de gjerne blitt oppfordret til det av veilederen sin, men disse henvendelsene har ikke nødvendigvis kommet som en følge av prosjektet.

Telefonnummeret til ressurscenteret er et eksisterende nummer som allerede var kjent både blant Nav-veiledere og andre.

Dersom veileder ringer alene, kan de bare få svar på generelle spørsmål. Da kan en ikke trekke inn personopplysninger i samtalen. Arbeidsgruppa mener at det på lang sikt er mest effektivt om bruker og veileder ringer sammen. Da bruker de mindre tid på å koordinere informasjonen de får. Å svare på generelle spørsmål kan også gi utfordringer senere. Da kan informasjonen bli misforstått eller generere nye spørsmål.

Ved oppstart opererte ressurscenteret med telefontider på veiledningstelefonen: mandag, onsdag og fredag fra kl. 9-11. De så for seg at det ville komme mange henvendelser og ønsket å samle disse for å gjøre dem mer håndterbare. Det kom imidlertid færre telefoner enn forventet og det var ikke noe problem å håndtere telefonene. Telefontidene ble derfor utvidet til hver dag mellom kl. 9 og 14.

Telefontidene er likevel en lokal tilpasning av modellen. I Vestfold og Telemark var arbeidsgruppa opptatt av at telefonlinja skal være et lett tilgjengelig tilbud der veilederne kan ha lav terskel for å ta kontakt. Man kan ringe når som helst, veileder trenger ikke ha noen klar plan, det er tilstrekkelig at bruker uttrykker interesse for utdanning. I Møre og Romsdal har det vært større fokus på at veileder og bruker bør forberede seg først. De bør ha attester og vitnemål klare, gjerne en tanke om hva slags utdanningsløp kandidaten ønsker og forberedte spørsmål. Tanken er at det da vil være enklere å gi god hjelp.

Fagsamlinger

Prosjektperioden i Møre og Romsdal ble avsluttet med fire regionale fagsamlinger, en tilknyttet hvert av ressursentrene i fylket for alle veiledere i Nav. Tema for samlingene var blant annet tilbudsstrukturen i videregående utdanning, mulige veier inn i videregående opplæring, hvordan en kan ta kontakt med fylkeskommunen, søknadsprosessen, opplæring i bedrift og pålogging på Vigo. Samtidig fikk ressursenterlederene presentere seg og kunne informere om ressursentrenes tilbud, karriereveiledning og inntak. Målet var å få til en så praksisnær samling som mulig. Innhold og form på samlingen ble godt mottatt.

Status og videreføring

Veiledningstelefonen i Møre og Romsdal har etter prosjektslutt blitt en del av ordinær drift gjennom de fire ressursentrene i fylket. I det videre arbeidet vil medarbeidere ved alle de fire ressursentrene bidra med å svare på telefoner. Nav-veileder skal sammen med bruker ringe sitt regionale ressursenter. Det sikrer også lokal forankring. Arbeidsgruppa har trykket opp nye plakater tilpasset hver region med telefonnummer til riktig ressursenter og vil distribuere disse. De har ikke planlagt en ny runde med egne infomøter i samme form, men har et utdanningsnettverk med to-tre faste treff i året med alle Nav-kontorene og vil løfte temaet der.

3.2 Øst-Viken

Øst-Viken skulle opprinnelig prøve ut modellen «Veiledning om videregående opplæring», basert på modellen fra Vestfold og Telemark. Prosjektperioden gikk over ett år, fra 2024-2025. Prosjektmidlene gikk til å ansette to prosjektkoordinatorer i 100 prosent stilling; én i Nav, og én i fylkeskommunen.¹ De to har jobbet tett sammen og har hatt ansvaret for den operative prosjektgjennomføringen.

Implementeringen av prosjektet ble betydelig forsinket på grunn av tidkrevende rekrutteringsprosesser, blant annet som følge av fylkesoppsplitting og streik. I tillegg ble det behov for å gjøre store endringer i den modellen det opprinnelig var søkt om å prøve ut, som også bidro til forsinkelsen.

Implementering og lokale tilpasninger

I Øst-Viken er det gjort betydelige endringer sammenlignet med den opprinnelige modellen.² I starten av implementeringsfasen kom det frem at fylkeskommunen ikke anså opprettelsen av en telefonlinje som hensiktsmessig, og prosjektgruppen besluttet å endre modellen for å møte fylkeskommunens behov. Det ble sendt inn en endringssøknad til AVdir.

I stedet for en dedikert telefonlinje ble det opprettet et utdanningsteam som skulle håndtere henvendelser fra Nav-veiledere som ikke kunne besvares på andre måter (se under om prosjektets tretrinnsmodell). Dette teamet består av fagpersoner fra ulike seksjoner i fylkeskommunen, innen felt som fagopplæring, inntak, realkompetansevurdering, eksamen og dokumentasjon. De to

¹ Midlene dekket også reisekostnader.

² Disse er også dokumentert i midtveisnotatet fra våren 2025

prosjektansatte koordinatorene har også deltatt. I tillegg har lokale opplæringskoordinatorer i Nav byttet på å delta i teamets møter.

Modellen som Øst-Viken har utviklet, er organisert som en tretrinnsmodell. Nav-veiledere skal først søke informasjon på fylkeskommunens nettsider.³ Hvis de ikke finner svar på det de lurte på, oppfordres de til å ta kontakt med fylkeskommunens servicetorg via telefon. Rådgivere på servicetorget skal bruke skjemaet som ble utviklet i Vestfold og Telemark for å kartlegge henvendelsene, men bruk av skjema har vært varierende.

Dersom rådgiverne på servicetorget ikke kan besvare henvendelsen, blir den registrert i fylkeskommunens interne saksbehandlingssystem (Topdesk) og sendt videre til utdanningsteamet. Bruker samtykker til at saken blir diskutert i utdanningsteamet. Prosjektkoordinator fra Nav har fått tilgang til fylkeskommunens saksbehandlingssystem.

Utdanningsteamet har hatt faste møter hver mandag, der de har møttes fysisk og diskuterte saker. I tillegg har de hatt kontakt i løpet av uken via e-post og telefon. De to prosjektkoordinatorene har ledet møtene i utdanningsteamet, og har også sett på innkomne saker sammen. Utdanningsteamet har som regel foreslått to-tre ulike «veier til målet» for brukeren. Prosjektkoordinatorene har hatt ansvar for å videreformidle svar fra utdanningsteamet til Nav-veileder, evt. i et møte med Nav-veileder og bruker sammen.

I tillegg til sakene som har kommet til utdanningsteamet, har det også kommet mange henvendelser direkte til de to prosjektkoordinatorene på mer ad hoc basis. Koordinatorene har bl.a. blitt kalt inn i teams-møter med veileder og bruker. Ved behov har koordinatorene tatt disse sakene videre til utdanningsteamet. Prosjektkoordinator fra Nav har dessuten fått en del henvendelser direkte fra veiledere som har tatt kontakt via Navs interne system. Prosjektkoordinatorene har med andre ord fungert som viktige bindeledd mellom de to organisasjonene.

Prosjektkoordinatorene har også arbeidet med å gjøre tjenesten kjent hos de lokale Nav-kontorene. De har blant annet gjennomført to fysiske besøk på alle Nav-kontor i Østfold. Under det første besøket presenterte de tjenesten og tretrinnsmodellen. De ga også mer generell informasjon om tema som realkompetansevurdering, modulstrukturert opplæring og fagtilbudet i fylket. På det andre besøket hadde de to koordinatorene «åpen dør» der Nav-veiledere kunne komme til dem og få hjelp til å løse saker. Prosjektet har også blitt presentert i «tiltakstimen», et digitalt informasjonstilbud til alle Nav-veiledere i Øst-Viken.

Bakgrunn for endringene

Endringene som har blitt gjort, skyldes først og fremst et ønske om å etablere en løsning som var mindre personavhengig. En telefonlinje bemannet av én eller noen få personer, ble opplevd som sårbart for sykdom og utskiftninger og for lite bærekraftig over tid. Det ble også vektlagt at det ville være behov for svært bred kompetanse for å kunne svare ut alle henvendelser tilknyttet videregående opplæring for voksne, der det kan dukke opp sammensatte problemstillinger tilknyttet en rekke ulike fagområder. Det er ikke gitt at den relevante kompetansen vil finnes hos én eller noen få medarbeidere som besvarer telefonen.

³ Opprinnelig skulle veiledere også spørre fylkeskommunens chatbot før de ringte til servicetorget. Denne har imidlertid ikke vært i drift i prosjektperioden.

Fylkeskommunen ønsket også å rigge en løsning som kunne videreføres etter endt prosjektperiode, innenfor ordinære budsjetter. Det ble vurdert at dette var vanskelig å gjennomføre for en telefonlinje med en dedikert medarbeider. Å bruke fylkeskommunens servicetorg som førstelinje legger til rette for videreføring, fordi dette er en instans som allerede har som oppgave å svare på henvendelser på telefon. Man så også for seg at forsøket ville gjøre servicetorget bedre rigget for å håndtere denne typen saker.

Endringen til en tretrinnsmodell, der Nav-veiledere først skal søke etter informasjonen selv, ble dessuten vurdert til å være mer i tråd med fylkeskommunens kommunikasjonsstrategi, ved at en større andel av informasjonsbehovene skal dekkes digitalt, gjennom nettsidene og chatbot.

Status og videreføring

Forsøket i Øst-Viken er nå avsluttet. Det er besluttet at ordningen med utdanningsteam blir videreført innenfor ordinære budsjetter, men med noen justeringer. Teamet vil nå møtes hver 14. dag i stedet for ukentlig. Nav sitt bidrag i utdanningsteamet vil bli noe redusert sammenlignet med prosjektperioden, fordi de ikke har ressurser til å stille med en fast medarbeider. I stedet vil lokale opplæringskoordinatorer rullere på å delta i møtene. Saker som behandles i utdanningsteamet, vil sendes videre til relevant seksjon i fylkeskommunen som får ansvar for å svare ut saken overfor veileder. Prosjektkoordinator i fylkeskommunen vil fortsette i sin stilling en stund til.

Enkelte informanter mener ordningen som videreføres, ikke vil gi et like godt tilbud til veiledere og brukere som man har hatt i løpet av prosjektperioden. Bl.a. er enkelte bekymret for at redusert møtefrekvens kan gi lengre ventetid for brukerne. At det ikke er dedikerte ressurser som har ansvar for å koordinere arbeidet i utdanningsteamet, eller som veilederne kan ta direkte kontakt med mer ad hoc, vil også kunne gjøre tjenesten mer sårbar og mindre lavterskel. Det er også usikkert om tjenesten vil kunne promottes i like stor utstrekning overfor lokale veiledere, f.eks. gjennom fysiske besøk. Prosjektgruppa håper likevel at det blir mulighet til å fortsette med noe oppsøkende virksomhet hos lokale Nav-kontor.

Partene planlegger å gjennomføre en evaluering om ett år for å undersøke hvordan den justerte samarbeidsmodellen har fungert.

3.3 Innlandet

Innlandet fikk bevilget midler til å prøve ut Møteplass-modellen over tre år, fra 2024-2026, med årlig gjennomføring av et Møteplass-arrangement. Midlene ble bl.a. benyttet til å ansette en jobbkoordinator i Nav i 100 % stilling, og en koordinator i 40 % stilling i fylkeskommunen. Jobbkoordinator fikk et operativt ansvar for implementering av Møteplass-modellen.

Implementering og lokale tilpasninger

Innlandet har i stor grad vært tro til kjerneelementene i modellen og øvrige anbefalinger som ble gitt i utlysningen, knyttet til bl.a. avgrensning og gjennomføringsfaser. Det er med andre ord gjort få tilpasninger utover de elementene som utlysningen pekte på at måtte utvikles i forsøksfylkene.

Forsøket er geografisk avgrenset til Kongsvingerregionen. Målgruppa er avgrenset til ungdom mellom 19 og 30 år. Det er også gjort avgrensninger av bransje og fagområder. I 2024 ble forsøket avgrenset

til fagretningene CNC-operatør og produksjonsteknikk⁴, og i 2025 til bygg og anlegg, produksjonsteknikk og kokk/konditor.

Utprøvingen startet sommeren 2024. I tråd med utlysningens anbefaling, startet forsøket med en innledende fase, som omfattet relasjonsbygging med sentrale aktører, etablering av samarbeidsstrukturer, og informasjonsmøter hos alle lokale Nav-kontor. Det ble opprettet en regional arbeidsgruppe i Kongsvingerregionen, bestående av jobbkoordinator fra Nav, koordinator fra fylkeskommunen, representanter fra Karrieresenteret i Kongsvinger og markedskoordinator i Nav. Gruppen møttes ukentlig. Det ble også etablert faste ukentlige møter mellom prosjektkoordinatorene i fylkeskommunen og Nav. Det ble særlig brukt tid på å etablere samarbeid og gode relasjoner med karrieresenteret regionalt. Den regionale arbeidsgruppa ble avviklet etter første forsøksår.

Parallelt med planlegging og gjennomføring av første møteplass, ble det arbeidet med å etablere strukturer og avklare rolle- og arbeidsdeling for videreføring av modellen. Bl.a. har det regionale markedsteamet blitt koblet tettere på, med mål om at de skulle kunne drive møteplass-modellen videre etter prosjektperioden. Arbeidet har resultert i en veileder som viser rolle- og ansvarsdelingen mellom Nav og Karrieresenteret i ulike deler av prosessen fra planlegging av møteplassen, oppfølging i etterkant, hele veien fram til fagbrev.

I det følgende beskriver vi nærmere hvordan fylket har implementert kjerneelementene. Det har blitt gjort enkelte justeringer etter første gjennomføring, men kjernen er beholdt.

Kartlegging av arbeidskraftbehov

Fylket har beholdt prinsippet om at arbeidskraftbehov skal være styrende for gjennomføringen. Det første året var dette et arbeid som i hovedsak ble gjennomført av jobbkoordinator. Arbeidet foregikk kvalitativt gjennom oppsøkende virksomhet til aktuelle bedrifter innenfor de fire fagområdene som var skissert i søknaden. Karrieresenteret og klyngen 7sterke, som representerer rundt 100 bedrifter i regionen, var viktige sparringpartnere i prosessen.

Til neste gjennomføring ble det lagt tydeligere strukturer for dette arbeidet, bl.a. ved at det regionale markedsteamet i Nav ble koblet på. Næringslivsrepresentanter ble invitert inn i planleggingsmøter i en tidlig fase og fagretninger ble valgt bl.a. med utgangspunkt i regional statistikk. Deretter ble det sendt ut interesselisting til bedrifter i regionen innenfor de utvalgte fagområdene, totalt 50 bedrifter, fulgt opp av dialog med bedrifter.

Målet har vært å rekruttere 6-10 bedrifter til hver møteplass. Måltallet var basert på innspill fra Trøndelag, som hadde erfart at arrangementer med flere bedrifter enn dette, fungerte dårligere enn mindre arrangementer.

Bred utsending av invitasjoner til Navs brukere

I tråd med kjerneelementene har invitasjoner med informasjon om Møteplass blitt sendt ut bredt til alle Navs brukere mellom 19 og 30 år. Det omfattet 850 brukere i 2024 og 533 brukere i 2025. Invitasjonen har blitt sendt ut fra jobbkoordinator, og deltakere har selv meldt seg på. Målet er at man på denne måten når deltakere som er motiverte.

⁴ Planen var også å inkludere fagretningene IT-drift og IT-utvikler, men prosjektet lyktes ikke med å rekruttere bedrifter med behov innenfor disse fagretningene.

I forkant av utsending har veiledere fått informasjon om arrangementet både gjennom informasjonsmøter og i egen teams-kanal. Veiledere har blitt anbefalt å gå gjennom sin portefølje og vurdere om det er kandidater som er aktuelle og som bør oppfordres til deltakelse. Det understrekes likevel at arrangementet er frivillig og åpent for alle. I følge rolle- og ansvarsbeskrivelsen for Møteplass i Trøndelag (jf. kapittel 2) har veiledere en rolle bl.a. i å forberede og støtte sine kandidater før møteplass, i form av intervjutrening, hjelp til CV, forventningsavklaringer og informasjon om hvilke muligheter som kan finnes etter møteplass. Vårt inntrykk er at dette er noe som i varierende grad har blitt gjennomført i Innlandet.

Det har vært noen få unntak fra prinsippet om bred utsendelse. Enkeltbrukere med markert sikkerhetsrisiko har blitt unntatt og vi kjenner til eksempler på at enkeltbrukere har blitt utelatt fra invitasjonslisten etter påtrykk fra veiledere. Veilederne vi intervjuet, var opptatt av at det burde finnes en mulighet for å skjerme enkeltbrukere. De viser bl.a. til deltakere med betydelige helsemessige utfordringer som vil kunne reagere svært negativt på å få en slik henvendelse fra Nav.

En slik seleksjon bryter med et grunnleggende prinsipp i modellen om at veiledere ikke skal gjøre en vurdering av brukerne på forhånd. Dersom det er snakk om unntakstilfeller, ser vi imidlertid dette som et begrenset avvik fra modellen. Praksisen med bred invitasjon til møteplassen har dessuten vært diskutert også i Trøndelag, og noen regioner har gått helt bort fra kravet om bred utsending av invitasjoner. Dette har vært ansett som en nødvendig tilpasning til målgruppen som sikrer at man får motiverte deltakere på arrangementet som har forutsetninger for å kunne starte et opplæringsløp.

Gjennomføring av møteplass

Så langt har det blitt gjennomført to møteplasser, én høsten 2024 og én høsten 2025. Det var i tråd med utlysningens anbefaling å avholde møteplass om høsten, for å sikre nok tid til oppfølging av bedrifter og deltakere i forkant av innsøking til videregående opplæring.

Programmet har bestått av en blanding av presentasjoner i plenum og pauser med tid for deltakerne til mer uformelle samtaler med de ulike bedriftene og offentlig aktørene som var representert med stands i lokalet (Nav, Karrieresenteret, Fagopplæringa, Fagskolen Innlandet). Hver av bedriftene presenterte seg og fortalte om yrket og hvordan det aktuelle faget utøves i praksis i deres bedrift (f.eks. produksjonsteknikk). I tillegg holdt representanter fra Nav og fylkeskommunen innlegg, bl.a. om ulike veier til fagbrev.

Til sammen fire bedrifter deltok på Møteplassen i 2024 og fem bedrifter deltok i 2025. Antallet deltakere var i 2024 på 50, mens bare 16 deltok i 2025.

Etter møteplass

Intervjuer mellom deltakere og bedrifter har foregått i etterkant av møteplassen og ikke under selve arrangementet. Alle deltakere har etter arrangementet blitt kontaktet av jobbkoordinator for å avklare ønsker og behov, og jobbkoordinator har deretter satt opp intervjuer med aktuelle bedrifter. Det første året strakk denne prosessen seg over to måneder, men i 2025 ble prosessen effektivisert ved at intervjutider ble avklart med bedriftene i forkant av Møteplass-arrangementet. Man lyktes dermed med å gjennomføre intervjuer i løpet av de to påfølgende ukene etter arrangementet.

Etter intervju og evt. matching med bedrift har kandidatene fått tilbud om arbeidspraksis i bedrift i påvente av at opplæringsløpet starter.

Status og videreføring

Forsøket skulle opprinnelig vare ut 2026, med årlig gjennomføring av møteplass. Etter to gjennomførte møteplasser ble forsøket i januar 2026 besluttet avvirket på bakgrunn av svake resultater. Det er ingen planer for overføring til ordinær drift.

3.4 Vestfold og Telemark

Vestfold og Telemark har fått midler til å prøve ut samarbeidsmodellen «Jobbspesialist for grupper» som ble utviklet i Møre og Romsdal. Prosjektperioden går over tre år i perioden 2025-2028. Midlene skal blant annet benyttes til å finansiere lønn, reiser, samlinger og administrative kostnader for to jobbspesialister i 100 % stilling.

Implementering og lokale tilpasninger

I Vestfold og Telemark skal jobbspesialistene knyttes til fleksibel fagopplæring ved Nome videregående skole i Midt-Telemark, avdeling Lunde. Fleksibel fagopplæring er et tilbud der Nav og fylkeskommunen samarbeider om å gi tilrettelagt opplæring. Jobbspesialistene skal følge opp kandidater i samarbeidsklasser i fagene tømrer, betong, helsearbeider og drone. Det er én klasse i hvert fag, hver klasse består av inntil 15 kandidater og alle klassene er ved samme skole. Opplæringstilbudet er imidlertid praktisk innrettet og mye av opplæringen skjer ute i bedrift. Kandidatene er først ett år i skole og deretter to år i praksis. Deltakerne skal i utgangspunktet ha fullført fellesfagene før de begynner, eventuelt få realkompetansevurdering i noen fag.

Implementeringen i Vestfold og Telemark ligger så langt tett opp til modellen slik den ble utviklet i Møre- og Romsdal. Jobbspesialistene i prosjektet får faglig oppfølging fra metodeveileder og følger samme metodikk som ordinære jobbspesialister og felles faglige føringer knyttet til AMS (Arbeid med støtte). Intensjonen er å kopiere den modellen utlysningen beskriver, men det er likevel noen forskjeller. I Møre og Romsdal er jobbspesialistene knyttet til samarbeidsklasser ved fire forskjellige skoler og lokasjoner i fylket med én jobbspesialist hvert sted. Det har gjort oppfølgingsarbeidet sårbart, særlig ved langvarig sykefravær hos en av jobbspesialistene. Fremfor å ansette én dedikert jobbspesialist i prosjektet har derfor AVdir anbefalt at en knytter to jobbspesialister i 50 % stilling til hver klasse/gruppe og at jobbspesialistene supplerer sin portefølje med 50 % ordinære tiltaksdeltakere.

I Vestfold og Telemark har de funnet en annen løsning. De har søkt om midler til to jobbspesialister i 100 % stilling, men knyttet begge til samme skole. Det gjør at jobbspesialistene kan samarbeide om oppfølgingen og dekke opp for hverandre ved fravær. Samtidig kan de fylle opp porteføljene sine kun med kandidater fra samarbeidsklassene de er knyttet til. I Møre og Romsdal har noen av jobbspesialistene også brukere utenom samarbeidsklassene i sine porteføljer. I Vestfold og Telemark skal de etter hvert være fullstendig dedikert til prosjektet med egen faglinje, egen metodeveileder og egen tjenestevei utenom det lokale Nav-kontoret.

En annen forskjell er at det i samarbeidsklassene i Vestfold og Telemark også er noen ordinære kandidater som ikke er søkt inn gjennom Nav, selv om fleksibel fagopplæring er et tilrettelagt opplæringstiltak som i utgangspunktet kun er tilgjengelig for Navs brukere. Ordinære kandidater skal

ikke få oppfølging fra jobbspesialister, men kan ha spørsmål og behov de også. Jobbspesialistene må finne ut hvordan de skal håndtere dem i samråd med prosjektets arbeidsgruppe og styringsgruppe.

Status i implementeringsarbeidet

Arbeidsgruppa i Vestfold og Telemark har raskt fått på plass jobbspesialister fra det lokale Nav-kontoret. Det var to personer der som pekte seg ut som veldig gode kandidater. En av dem har jobbet opp mot Nome videregående skole lenge og er godt integrert i hele skoleadministrasjonen. De to jobbspesialistene har fordelt oppfølgingsansvaret for de ulike samarbeidsklassene mellom seg. Den ene er sykepleier i bunn og følger helsefagsklassen, mens den andre følger kandidatene i de andre klassene. I klassen med helsefagarbeidere er det mange kandidater som har utfordringer med språk og som trolig vil ha særlige behov for oppfølging. Denne klassen får forsterket språkopplæring med egne prosjektmidler fra IMDi.

Jobbspesialistene, metodeveileder, opplæringskoordinator og faglærere ved samarbeidsklassene har hatt en to-dagers samling i Molde med personer i tilsvarende roller i Møre og Romsdal for erfaringsdeling og kunnskapsoverføring. I etterkant av samlingen har de opprettet Teams-rom på tvers av fylkene der det er lav terskel for å ta kontakt, stille spørsmål og få avklaringer.

Selv om jobbspesialistene er på plass, er de ikke fullt operative enda. De tidligere stillingene deres er lyst ut, men det vil ta litt tid å få på plass noen som kan overta oppgavene de har hatt tidligere. Begge skal på kurs i Supported Employment i januar og vil starte for fullt etter det. De har likevel etablert samarbeid med faglærerne, hilst på klassene de skal knyttes til, og har begynt å gjennomføre individuelle kartleggingssamtaler med kandidatene. Når alt er på plass, er planen å være på skolen minst én dag i uka. De praktiske rammene for det ser ut til å gå i orden. Jobbspesialistene vil prøve å bare ha kandidater fra samarbeidsklassene i porteføljene sine, ikke ordinære brukere i tillegg, og de ser det som en stor fordel at de begge er knyttet til klasser ved samme skole.

3.5 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett nærmere på hvordan fylkene har implementert de tre modellene, Veiledningstelefon, Møteplass og Jobbspesialist i grupper, hvilke tilpasninger som er gjort og om og hvordan modellene planlegges videreført.

Møre og Romsdal, Innlandet og Vestfold og Telemark har lagt seg tett opp til de opprinnelige modellene, og bare gjort mindre lokale tilpasninger. I Møre og Romsdal fremstår tilbudet om veiledningstelefon som noe mindre lavterskel enn i den opprinnelige modellen. Telefontiden er mer avgrenset og det forventes at veileder/bruker er forberedte før de ringer. Innlandet har i forsøket med Møteplass i noen tilfeller gått bort fra prinsippet om bred utsendelse av invitasjon, men det har forekommet i så få tilfeller at det må regnes som et svært begrenset avvik fra modellen. Vi merker oss likevel at prinsippet om bred invitasjon har vært omdiskutert både i Innlandet og Trøndelag, som har utviklet modellen. Også i Vestfold og Telemark er det så langt få avvik fra modellen som er beskrevet i utlysningen. Et lite unntak er at jobbspesialistene er tilknyttet samme skole. Dette er en annen tilnærming enn AVdir har lagt opp til i utlysningen der de anbefaler å knytte to jobbspesialister i 50 % til hver gruppe. Hensikten er likevel den samme; å gjøre oppfølgingen av kandidatene mer robust og mindre personavhengig. Samtidig kan jobbspesialistene være fullt dedikert til prosjektet ved å utelukkende ha kandidater fra samarbeidsklassene i sine porteføljer.

Øst-Viken har gjort store endringer i modellen ved å etablere et tverretatlig og tverrfaglig utdanningsteam fremfor en dedikert veiledningstelefon. Utdanningsteamet svarer ut henvendelser fra Nav-veiledere som de ikke har fått besvart via fylkeskommunens nettsider eller fylkeskommunens servicetorg. Også her fremstår altså tilbudet mindre lavterskel enn i Vestfold og Telemark. Prosjektkoordinatorene i forsøket har imidlertid fungert som en slags «spisset» førstelinje, ved at de har svart ut direktehenvendelser fra veiledere.

Forsøkene i Møre og Romsdal, Øst-Viken og Innlandet er nå avsluttet. For Innlandet innebærer det at forsøket avsluttes ett år før opprinnelig plan, uten å overføres til ordinær drift. Vi oppfatter at det skyldes svake resultater etter to gjennomførte møteplasser. Møre og Romsdal og Øst-Viken viderefører sine modeller i ordinær drift, men med noen tilpasninger. Forsøket i Vestfold og Telemark er i oppstartsfasen, og jobbspesialistene var ikke fullt ut operative på tidspunktet for datainnsamling. Det vil derfor kunne blir gjort tilpasninger i modellen etter hvert som fylket kommer lenger i implementeringen. Dette vil følges opp i framtidige statusrapporter fra evalueringen.

Kapittel 4: Erfaringer og resultater

I dette kapitlet ser vi nærmere på erfaringene med samarbeidsmodellene som har blitt implementert i de ulike fylkene. Vi beskriver først hvilke resultater fylkene har oppnådd i løpet av forsøket. Deretter presenterer vi forhold ved samarbeidsmodellene eller i implementeringen av dem, som har vært utfordrende, samt grep fylkene har tatt som har vært viktige for samarbeidet.

4.1 Møre og Romsdal

Møre og Romsdal forteller i hovedsak om positive og gode erfaringer med forsøket. Gjennom prosjektet har Nav og fylkeskommunen fått mulighet til å samarbeide tett, de har gjennomført prosjektet omtrent som planlagt og i tråd med tidsplanen, og har fått gode tilbakemeldinger underveis. Pågangen på telefonlinjen har vært mindre enn forventet, men erfaringene er likevel såpass gode at de vil videreføre arbeidet til drift.

Resultater

Arbeidsgruppa forventet å få om lag 90 telefoner i prosjektperioden basert på erfaringene fra Vestfold og Telemark, men har fått omtrent halvparten av dette i perioden 01.10.2024 – 08.06.2025. Utvidet telefontid ga ingen stor endring i pågangen. Selv om pågangen på veiledningstelefonen har vært lavere enn forventet, har henvendelsene kommet fra hele fylket. Det tyder på at arbeidsgruppa har lyktes i å nå bredt ut med informasjonen. Opplæringskoordinatorene har opplevd større pågang etter prosjektoppstart og har fått omtrent 600 henvendelser fra Nav-veiledere om utdanning i prosjektperioden. Fylket ser dette som et tegn på økt oppmerksomhet om opplæring. Møre og Romsdal fylkeskommune melder om økte søkertall til videregående opplæring. Prosjektleder håper at telefonlinja har bidratt til det, men det er vanskelig å måle.

I Vestfold og Telemark var det stort fokus på at det skulle være lav terskel for å ta kontakt. I Møre og Romsdal har budskapet i større grad vært at en får de beste svarene ved å forberede seg godt før en ringer. Ulik tilnærming til hvordan en bør bruke veiledningstelefonen kan ha vært en medvirkende årsak til at pågangen har vært lavere i Møre og Romsdal. Det kan imidlertid også ligge andre årsaker bak, som at behovet ikke var like stort, høyt arbeidstrykk på veilederne, at henvendelsene i stedet kommer til det lokale ressurscenteret eller andre lokale forhold.

Informantene i Møre og Romsdal trekker også frem organisatoriske gevinster fra prosjektet. Fylkeskommunen og Nav har blitt bedre kjent med hverandre gjennom tett samarbeid i arbeidsgruppa og Nav-veilederne har fått møte fagressurser både fra egen organisasjon og fra Fylkeskommunen. Prosjektet har videre etablert direkte kontakt mellom veilederne og fylkeskommunens tjenester og gitt dem bedre innsikt i hva fylkeskommunen tilbyr.

Positive erfaringer og gode grep

Arbeidsgruppa trekker frem fysiske møter som gode grep, både fysiske og hyppige møter i arbeidsgruppa og fysiske infomøter på lokalkontorene. Det legger til rette for viktig relasjonsarbeid både i arbeidsgruppa og ut mot kontorene. Når en har møtt hverandre ansikt til ansikt er det enklere å ta kontakt senere. I intervjuene legger de vekt på at en ikke skal undervurdere betydningen av å se hverandre og å sette seg ned sammen.

I arbeidet med særlig infomøtene har medarbeidere fra Nav og Fylkeskommunen jobbet tett sammen og blitt godt kjent. De beskriver utprøvingen som et praksisnært prosjekt som de har eid sammen. Informantene i Møre og Romsdal uttrykker at det har vært veldig nyttig å kunne trekke på erfaringer fra Vestfold og Telemark og å kunne bygge på informasjonsmaterialet som ble utviklet der, at infomøtene har fungert bra, og at de har fått gode tilbakemeldinger på disse fra veilederne. De trekker også frem fagsamlingene som viktige og gode arenaer for læring og relasjonsbygging. Her har veilederne blitt kjent med ressurscenterleder i egen region, og hva slags tilbud ressurscenterne for voksenopplæring har.

Informantene i Møre og Romsdal mener også det er godt grep at veileder og bruker ringer veiledningstelefonen sammen og at de har forberedt seg godt. Da er det enklere å gi gode og tilpassede svar. Veileder og bruker får samme informasjon og en unngår misforståelser. Dersom veileder ringer alene kan rådgiver i fylkeskommunen bare gi generelle svar som generer nye spørsmål.

Prosjektet har videre vært godt forankret i begge organisasjoner blant annet gjennom en styringsgruppe med representanter fra fylkesledelsen i Nav og FK. Arbeidsgruppa understreker at forankring er viktig; at begge organisasjoner har ressurser og kapasitet til å ta på seg nødvendig arbeid i prosjektet, at det er et felles ønske om å prøve ut tilbudet og også om å videreføre det hvis erfaringene er gode.

Utfordringer og barrierer

Arbeidsgruppa nevner få utfordringer og barrierer i utprøvingen, men forteller at det har vært litt vanskelig å få tid med veiledere til møter og treffpunkter, herunder å booke tid til infomøter. Det har vært stort arbeidspress på veilederne og vanskelig å få Nav-kontorene til å velge tidspunkter fra en liste med tilgjengelige alternativer. Arbeidsgruppa har likevel lyktes ved å aktivt hjelpe Nav-kontorene med å finne passende tider og ved å kombinere med eksisterende møter, og har fått til fysiske møter på alle Nav-kontorene. De understreker at dette har vært mulig fordi opplæringskoordinatorne allerede er i et etablert samarbeid med Nav-kontorene, og kontorene er vant til å gi dem møtetid. Uten en etablert relasjon ville dette vært vanskeligere å få til. Å finne tid til fagsamling krevde også harde prioriteringer, men ved å slå sammen andre treffpunkt fikk de til fire fagsamlinger, én rundt hvert ressurscenter.

Arbeidsgruppa møtte videre ulik kultur for å ta imot informasjon på Nav-kontorene rundt om i fylket. På noen kontorer møtte alle veilederne opp og deltok aktivt i møtet. Andre steder måtte en hente dem inn til møtet.

Med tanke på tid og ytre rammer har prosjektet gått bra. Opplæringskoordinatorne uttrykker at det kunne vært fint med en workshop-rekke til, men i stedet har de brukt markedsmøter til å minne om veiledningstelefonen.

4.2 Øst-Viken

Som vist i kapittel 3, opplevde Øst-Viken en del utfordringer i starten av forsøket. Etter hvert som de fikk utviklet en modell tilpasset sine behov, har forsøket og samarbeidet gått lettere, og informantene er godt fornøyd med det de har oppnådd. De viser til at tjenesten har blitt godt mottatt ved Nav-kontorene etter hvert som den har blitt kjent. Knapphet på tid har vært den største utfordringen, bl.a. fordi det tar tid å gjøre tjenesten kjent hos veilederne.

Resultater

På brukernivå opplever informantene at samarbeidsmodellen de har utviklet, har bidratt til at Nav sine brukere får raskere og mer presis veiledning om videregående opplæring. Det er viktig bl.a. for å hindre feilvalg.

Utdanningsteamet har behandlet rundt 100 saker siden april 2025. I tillegg har det kommet inn anslagsvis 50 saker til servicesenteret, og rundt 20 som har gått direkte til prosjektkoordinatorene. En utfordring med å bruke servicetorget som førstelinje, er imidlertid at man ikke kan kontrollere om saker og henvendelser blir svart ut. Fylkeskommunen har også erfart en betydelig økning i besøkende på nettsiden om videregående opplæring for voksne. Det foreligger ikke data som sier noe om hvor mange brukere som har begynt i utdanning som følge av svarene fra utdanningsteamet.

Informanter både fra fylkeskommunen og Nav opplever at forsøket har bidratt både til økt kompetanse om videregående opplæring blant Nav-veiledere, og økt tverrfaglig samarbeid internt i fylkeskommunen. Våre informanter opplever også at samarbeidet mellom de to etatene har blitt enda tettere enn tidligere. Terskelen for å ta kontakt med hverandre har blitt lavere blant annet gjennom hyppige statusmøter der også ledernivået har vært representert.

Positive erfaringer og gode grep

Tverrfaglig utdanningsteam

Informantene trekker frem opprettelsen av utdanningsteamet som det viktigste grepet de har tatt i forsøket, og de opplever at det har gitt tydelige resultater både på bruker- og tjenestenivå. Erfaringen er at man ved å samle kompetanse fra ulike deler av fylkeskommunen og kompetanse fra Nav i et felles team bidrar til at brukere får presise og realistiske svar. Mens fylkeskommunen sitter på kunnskap om bl.a. hvilke utdanningstilbud som finnes og hvordan brukeren kan gå frem for å søke på disse, er Navs kompetanse relevant for å vurdere den praktiske gjennomførbarheten av de ulike alternativene. Dette kan for eksempel dreie seg om rett til ytelse eller brukerens bakgrunn, f.eks. om vedkommende har forsøkt lignende utdanningstilbud tidligere.

Teamets tverrfaglighet oppleves også å ha bidratt til kompetanseheving på tvers av organisasjonene, hos veiledere og internt i teamet. Det fremheves bl.a. som viktig for å styrke kompetanseoverføringen at det i alle møter har vært to deltakere fra Nav.

Prosjektkoordinatorenes rolle

Prosjektkoordinatorene har hatt en særlig viktig rolle både i å koordinere utdanningsteamet og gjøre tjenesten kjent for veiledere. De har også håndtert en rekke direktehenvendelser fra veiledere.

Erfaringene fra oppstartsfasen av prosjektet var at en del Nav-veiledere ønsket en dedikert telefonlinje de kunne ringe, fremfor å ringe servicetorget. Den rollen prosjektkoordinatorene har hatt i prosjektet har trolig dekket noe av dette behovet, ved å fungere som en mer spisset førstelinjetjeneste.

Jevnlige fysiske møter

Hyppig bruk av fysiske møter blir trukket frem av flere som en positiv erfaring fra prosjektet og en viktig forutsetning for et velfungerende samarbeid. De ukentlige møtene i utdanningsteamet har blitt avholdt fysisk, og en informant mener det har vært viktig for å styrke samarbeidet og gjøre etatene «mer samkjørte». Hyppige fysiske statusmøter i prosjektgruppa trekkes også frem som en positiv erfaring. Her har ledernivået i begge etater vært representert, noe som har gjort veien kort for å løse eventuelle utfordringer og å få til andre aktiviteter i samarbeid. Prosjektsamarbeidet har for eksempel ledet til opprettelsen av et nytt opplæringstilbud for voksne.

Fysiske besøk til Nav-kontor

Synlighet og fysisk tilstedeværelse ute på de lokale Nav-kontorene trekkes også frem som et viktig grep i prosjektet. Gjennom disse møtene har tilbudet blitt gjort kjent og veiledere har fått mulighet til å komme direkte til de to rådgiverne med caser de trenger hjelp til. På den måten ble terskelen lavere for å ta kontakt.

Tillit og fleksibilitet i prosjektgjennomføringen

Flere av prosjektdeltakerne vektlegger betydningen av at modeller som skal testes ut i andre kontekster enn der de ble utviklet, må være fleksible nok til å kunne tilpasses den lokale konteksten. Selv om Nav Øst-Viken i utgangspunktet ønsket å teste ut veiledningstelefonen etter modell fra Vestfold og Telemark, var de åpne for perspektivene og innvendingene fra fylkeskommunen og innså at prosjektet ikke kunne gjennomføres som planlagt. Prosjektorganisasjonen måtte raskt forsøke å finne en ny løsning som begge parter var komfortable med. Når det først skulle vise seg at prosjektet ikke lot seg gjennomføre som planlagt, er deltakerne glade for at de fikk tillit og nok fleksibilitet fra AVdir til at de kunne utvikle en samarbeidsmodell som var hensiktsmessig og gjennomførbar innenfor deres lokale kontekst. De vektlegger at prosjektet har gitt positive resultater som både Nav og fylkeskommunen er fornøyde med, selv om de endte opp med å implementere en annen modell enn den som egentlig skulle prøves ut.

Utfordringer og barrierer

Manglende forankring

Den fremste utfordringen for å kunne implementere den opprinnelige modellen med veiledningstelefon, var at prosjektet ikke var tilstrekkelig forankret i fylkeskommunen. Prosjektgruppen hadde kommet godt i gang med å forberede og planlegge implementeringen, da det kom frem at fylkeskommunen vurderte ordningen med en telefonlinje som lite gjennomførbar innenfor deres lokale kontekst. Dette illustrerer viktigheten av å informere om og forankre prosjektet godt i alle relevante deler av begge organisasjoner, allerede før søknaden blir sendt inn.

Kort tidsramme

Flere informanter mener at varigheten på prosjektet (12 måneder) har vært en viktig barriere mot å oppnå bedre resultater. En stor del av prosjektperioden gikk med til ansettelse, planlegging og å gjøre justeringer i modellen. Utdanningsteamet har derfor vært i reell drift i relativt kort tid. Informantene opplever også at det tar tid å gjøre tilbudet kjent ute på kontorene, og det kreves gjentatte besøk ved hvert kontor for at informasjonen skal «feste seg». Prosjektmedarbeiderne opplevde at det var først på slutten av prosjektperioden at det virkelig løsnet og henvendelsene tok seg opp. En av informantene mener det bør settes av tilstrekkelig med tid til en planleggings- og forberedelsesfase før selve prosjektperioden starter, for å unngå tap av midler ved forsinkelser.

Vanskelig å gjøre tjenesten kjent

En sentral utfordring for prosjektet har vært å gjøre tjenesten kjent ute på lokalkontorene. Dette er en gjenkjennbar barriere fra modellen i Vestfold og Telemark og også fra andre samarbeidsmodeller. Til tross for gjentatte besøk ved kontorene og informasjonsdeling i mer generelle flater som nettsider og fellesarrangement for veiledere i fylket, opplevde prosjektkoordinatorene at det tok lang tid før Nav-veiledere ble kjent med tjenesten. En informant har inntrykk av at dette er en gruppe som mottar mye informasjon om ulike tiltak og tjenester, samtidig som de ofte har en travel arbeidshverdag. Da er det vanskelig å trenge igjennom med informasjon om nye tilbud, og det er viktig å legge inn en solid innsats med promotering av tjenesten. Enkelte informanter uttrykker spenning rundt hvordan oppslutningen om utdanningsteamet vil bli fremover når det er mindre ressurser til å drive informasjonsarbeid.

4.3 Innlandet

Erfaringen fra forsøket i Innlandet har vært blandede, og etter to år har forsøket oppnådd få resultater på brukernivå. Modellen ble vurdert som enkel å implementere og godt egnet for utprøving, og selve arrangementet vurderes positivt av alle de involverte aktørene. Likevel har utfordringer med bl.a. forankring, rekruttering av arbeidsgivere og brukere bidratt til å begrense resultatene.

I det følgende beskriver vi resultatene som er oppnådd i forsøket, samt sentrale utfordringer og gode grep.

Resultater

Resultatene på brukernivå har vært begrensede. Status per januar 2026 var at én kandidat var klar til å signere opplæringskontrakt, mens én kandidat var i arbeidstrening med mål om fagbrevløp på sikt. Dette er langt unna fylkets mål om at hver møteplass skulle resultere i 10 signerte opplæringskontrakter.

Når det gjelder oppmøte, påfølgende intervjuer og matching, har resultatene variert underveis i forsøket. Møteplassen i 2024 hadde godt oppmøte, med 50 brukere av 850 inviterte. Etter møteplassen gjennomførte 12 brukere intervju med bedrift, og tre av disse fikk tilbud om arbeidspraksis i bedrift. To av dem falt senere ut av løpet. Møteplassen i 2025 hadde langt lavere oppmøte. Bare 16 brukere deltok, av 30 påmeldte og over 500 inviterte. Det ble gjennomført 18 intervjuer i etterkant, litt færre enn det som på forhånd hadde blitt booket. Av disse ble tre deltakere matchet med en bedrift, men to av deltakerne valgte å takke nei til tilbudet.

Selv om forsøket har hatt få resultater i form av konkrete opplæringsløp, er det flere bedrifter som vurderer konseptet som positivt. Også veiledere i Nav opplever at forsøket har vært viktig for å synliggjøre mulighetene i regionen overfor brukerne og å skape interesse. Andre informanter både i Nav og fylkeskommunen opplever at forsøket har bidratt til at de har blitt bedre kjent med hverandre. Spesielt det tette samarbeidet gjennom regional arbeidsgruppe det første året bidro til det.

Positive erfaringer / gode grep

Tett samarbeid i lokal arbeidsgruppe

Oppstarten av forsøket var preget av mye lokalt forankringsarbeid og relasjonsbygging. Det gjaldt spesielt overfor karrieresenteret lokalt som var kritisk til deltakelse og opplevde forsøket som lite forankret i lokale forhold. Etableringen av en felles regional arbeidsgruppe som møttes ukentlig hele det første året, var et viktig grep i denne fasen, og inspirert av Trøndelagsmodellen. Dette bidro til å sikre felles eierskap og målforståelse, og til god struktur på planleggingen. Arbeidsgruppa oppleves også som et nødvendig grep for å forankre prosjektet ut i linjeorganisasjonen hos de ulike samarbeidspartnerne. Flere aktører fremhever også viktigheten av at det var fysiske møter, samt at arbeidsgruppa dro på felles studieturer til bl.a. Trøndelag. Dette bidro til ytterligere forankring og styrking av samarbeidet.

Kommunikasjon og informasjon til veiledere

Grundig informasjonsarbeid ut til lokale Nav-kontor og veiledere fremheves som en annen viktig faktor for vellykket gjennomføring. I Trøndelag erfarte prosjektgruppa noe misnøye og forvirring blant veiledere som hadde opplevd å få ulik informasjon om møteplassen. Dette bidro til at Innlandet la vekt på å gå tidlig ut og informere tydelig, samt gi veilederne mulighet til å komme med innspill. I forkant av hver møteplass har det blitt gjennomført informasjonsmøter med ungdomsteam ved alle Nav-kontor i regionen, der veilederne kunne stille spørsmål og komme med innspill. Erfaringen er at informasjonen må komme i tilstrekkelig tid til at veilederne kan ta det videre i sin dialog med brukerne, men ikke for lang tid i forveien, slik at det mister sin nyhetsverdi og informasjonen blir glemt. Informasjonsmøtene ble lagt til allerede etablerte møtepunkter for å gjøre det enklere for veiledere å delta og få informasjon. Dette blir fremhevet som en viktig tilpasning til en travel arbeidshverdag for Nav-veilederne. Det ble også opprettet egen Teams-kanal med informasjon. Flere veiledere har meldt tilbake at de har kjent seg involvert og at informasjonsarbeidet i forkant gjorde det lett for dem å ta opp møteplassen som en mulighet i veiledningssamtaler med brukere. Veiledere som ikke fikk informasjon, reagerte mer negativt og med motstand, noe som understreker betydningen av aktivt informasjonsarbeid ut mot veilederleddet.

Gjennomføring og organisering av arrangementet

Selve arrangementet oppleves av alle aktørene som godt organisert og riktig dimensjonert. Flere aktører fremhever det som viktig at arrangementet ikke er for stort, da det kan virke overveldende for brukerne som gjerne kan oppleve utrygghet i større sosiale settinger. Veilederne vi intervjuet, ga uttrykk for at deres brukere opplevde arrangementet som positivt og syns det var «kult at arbeidsgivere var der og man kunne prate med dem etterpå». Veilederne fremhevet bedriftspresentasjonene som spesielt gode og grundig forberedte. De mente at det å synliggjøre regionale bedrifter på denne måten, bidrar til å gi brukerne kunnskap om, og oversikt over, det lokale

arbeidsmarkedet og hvilke muligheter som finnes. Dette er kunnskap som veilederne ikke nødvendigvis selv har. En veileder vi intervjuet, sa følgende:

I stedet for at vi legger det fram og forklarer i samtaler med brukerne, får de se hva det faktisk betyr å jobbe der. Det blir jo mye prat fra vår side i veiledningene, jeg skulle gjerne reist rundt og vist. Så det at de får muligheten til å komme så nærme en arbeidsgiver og få innblikk i en jobb, er veldig positivt

Enkelte peker på at arrangementet har noen mindre forbedringspunkter. Blant annet kunne det vært enda mer konkret og tydelig informasjon om hvordan opplæringsløp kan se ut. Enkelte foreslår at det kunne vært mindre seanser med bedrifter i stedet for store plenumsseanser. Det kunne åpnet for mer dialog med deltakerne. Det pekes også på at det burde vært noen ressurser som fulgte opp brukere som ikke har følge av veileder, for å unngå at noen brukere blir stående alene, men får hjelp til å innhente informasjon og komme i kontakt med bedrifter.

Sentrale utfordringer

Det er flere grunner til at forsøket ikke har gitt de ønskede resultatene. Slik vi vurderer det, er mangelen på gjensidig forankring i Nav og fylkeskommunen og utfordringer i samhandlingen med arbeidsgivere blant de viktigste årsakene.

Mangelfull forankring og rolleavklaring

En tydelig utfordring, slik vi ser det, er at forsøket ikke har vært like godt forankret i begge etater. Forsøket har i stor grad vært initiert og drevet av Nav, men ser ikke ut til å ha hatt like høy prioritet i fylkeskommunen, som parallelt har stått midt i flere større endringsprosesser. Det vises også til at det tok noe tid før koordinator fra fylkeskommunen var på plass og at de to etatene derfor ikke var helt synkroniserte fra start. I løpet av perioden har det dessuten vært flere utskiftninger i koordinatorrollen hos fylkeskommunen.

Organisatorisk har forsøket vært lagt til fylkeskommunens Fagopplæringsenhet som har hatt forsøksmidler til en 40 % stilling. Karrieresenteret, som har ansvaret for voksenopplæring, er imidlertid organisert under en annen enhet, og har ikke hatt midler i forsøket. Den lokale forankringen hos karrieresenteret var heller ikke på plass da forsøket startet. Dette skapte utfordringer i oppstartsfasen og medførte behov for mye relasjonsbygging og lokalt forankringsarbeid overfor karrieresenteret. At de relevante samarbeidsaktørene i fylkeskommunen er underlagt ulike organisatoriske styringslinjer, oppleves fra Navs side å ha bidratt til tidkrevende og lite smidige beslutningsprosesser.

Også internt i Nav har det vært behov for rolleavklaringer, bl.a. mellom fylkesledd og jobbkoordinator lokalt. Det vises til at det i starten var en del usikkerhet omkring hvem koordinator i fylkeskommunen skulle henvende seg til om hvilke saker. Dette oppleves å ha blitt tydeligere etter første forsøksår.

Flere informanter peker på at det hadde vært behov for mer tid i den innledende fasen til å arbeide med forankring, rolle- og forventningsavklaring overfor alle relevante aktører før planleggingsarbeidet av selve arrangementet startet. I stedet måtte disse prosessene skje parallelt med forberedelser av arrangementet, noe som opplevdes utfordrende.

Rekruttering av arbeidsgivere

En annen hovedutfordring har vært å rekruttere tilstrekkelig med bedrifter som har et arbeidskraftbehov og er villige til å gå inn på et opplæringsløp. Til tross for at det ifølge informantene er lagt ned mye tid og ressurser i rekrutteringsarbeid, har forsøket ikke lyktes med å rekruttere det antallet arbeidsgivere de hadde mål om til hver møteplass. Det første året beskrives som særlig krevende, grunnet den korte planleggingstiden som var til rådighet, men også rekrutteringen det andre året var utfordrende. Det vises til bedrifter som først har takket ja til å delta, men deretter trukket seg grunnet manglende kapasitet. Informantene tror det er flere grunner til at rekrutteringsarbeidet har vært krevende. Flere informanter i Nav erfarer at det er vanskelig å få bedrifter til å gå inn på et opplæringsløp, og at mange er skeptiske til at Nav skal «styre» hvem de skal gi fagbrev til. Bedrifter med ufaglærte medarbeidere ønsker gjerne heller å prioritere disse for et opplæringsløp. Det vises også til at en del arbeidsgivere strever med å skille mellom ulike opplæringskontrakter. En av informantene peker på at det allerede finnes en rekke prosjekter og satsinger rettet mot inkludering i arbeidslivet, og at det kan være vanskelig å skape oppmerksomhet om, og få bedrifter til å prioritere, nye tiltak.

Det er hovedsakelig Nav som har hatt ansvar for å rekruttere bedriftene, det første året i tett dialog med Karrieresenteret og klyngen 7sterke som bidro med sin kunnskap om bedriftene. Et spørsmål er om forsøket i større grad kunne ha dratt nytte av fagopplæringa sitt bedriftsnettverk. Det kunne også bidratt til at man fikk med flere godkjente lærebedrifter.

Rekruttering av brukere

Et kjerneelement i Møteplass-modellen er at det sendes ut åpne invitasjoner til alle målgruppa, uten at veiledere på forhånd vurderer brukerne. Veilederne vi har intervjuet, har vært positive til dette. De viser både til at det gir alle brukere like muligheter og at det kan være positivt for brukerne å få informasjon fra andre enn veileder. De opplever også at det avlaster dem selv. Andre veiledere har imidlertid uttrykt mer skepsis til denne rekrutteringsmetoden, fordi de opplever å miste kontroll over porteføljen sin.

Det er også et grunnleggende prinsipp at deltaker selv skal eie sin egen sak, og det skal legges til rette for at deltaker kan ta et informert valg om de ønsker å delta. Deltakelsen skal med andre ord være frivillig. Et viktig argument for det er at man da vil rekruttere deltakere som er motiverte. Flere informanter stiller imidlertid spørsmål ved om denne forutsetningen er hensiktsmessig, spesielt etter det svake oppmøtet på det siste arrangementet. Veilederne har riktignok blitt oppfordret til å informere og gi en ekstra dytt til brukere de vurderer at møteplass kan være aktuelt for, men det har ikke blitt stilt krav ettersom det bryter med i modellens kjerneelement. Flere mener likevel at man ville fått langt flere deltakere på arrangementet, og dermed kanskje flere matcher i etterkant, dersom det ble stilt tydeligere krav eller forventninger til brukerne om å delta. Noen av veilederne vi intervjuet, viser til at flere brukere selv sier at de trenger tydelige forventninger for å møte opp. De mener det å stille tydeligere krav kan gjøre at flere brukere får øynene opp for mulighetene som finnes i regionen, og kan oppleve å bli motivert av den erfaringen. Som en veileder formulerer det:

■ *Man kan oppdage «for en hyggelig fyr som jobber der liksom».*

Det er ellers noe uklart hva det lave oppmøtet skyldes. En mulig forklaring kan være at veiledere ikke har hatt tilstrekkelig kapasitet eller kjennskap til brukerporteføljen til å identifisere og følge opp

aktuelle brukere tettere. Dette er noe enkelte av veilederne har pekt på i intervjuer. Bl.a. viste en veileder til at hun så langt ikke kjente porteføljen godt nok til å vite hvem det kunne være aktuelt for.

Matching av bedrift og deltaker

Det har også vært krevende å matche de bedriftene som faktisk har deltatt, med aktuelle kandidater i etterkant. Enkelte bedrifter har trukket seg etter arrangementet grunnet manglende kapasitet eller behov. Bl.a. måtte en av bedriftene permittere kort tid etter. Det er også relevant å merke seg at to større produksjonsbedrifter i regionen gikk konkurs i samme periode som andre Møteplass ble avholdt, noe som førte til økt tilgang på arbeidskraft. Bedriftene som har trukket seg, har likevel meldt tilbake at de vurderer konseptet som positivt og at de gjerne deltar ved senere anledninger.

Andre bedrifter har enten ikke funnet match blant noen av deltakerne eller har trukket seg grunnet utfordringer med deltakerne. Dette er bedrifter som har vært tydelig på at de både har hatt rekrutteringsbehov og et ønske om å bidra til inkludering.

Noen bedrifter har etterspurt bedre forberedelse av deltakerne i forkant, slik at man sikrer at deltakerne er motiverte og har en viss forståelse av hva yrkesretningen innebærer. Også enkelte informanter i Nav peker på behovet for å forberede deltakerne bedre, både til selve arrangementet og intervjuer i etterkant. Et forslag er å gjennomføre en egen forberedelsesdag for deltakerne for å trygge dem som gjerne kan føle på mye usikkerhet og engstelse i forkant. Som nevnt i kapittel 3, er forberedelse av deltakerne en del av veilederens rolle i Trøndelagsmodellen. Etter vår oppfatning har det variert hvor mye forberedelse deltakerne i Innlandet har fått fra sine veiledere.

Det kan tenkes at mer forberedelse av deltakerne kunne gitt bedre resultater av intervjuene. Veilederne vi intervjuet, mener imidlertid at utfordringene med å matche deltaker og bedrift også skyldes manglende forventningsavklaring overfor bedriftene. De opplever at enkelte bedrifter har hatt urealistiske forventninger til brukerne og hvordan de fungerer i en intervjusituasjon, og at forventningene til intervjusituasjonen heller ikke har blitt kommunisert godt nok til veiledere og brukere. En av veilederne sier hun oppfattet det mer som at «da tar vi en prat».

Erfaringene illustrerer med andre ord betydningen av god forventningsavklaring overfor både brukere, veiledere og bedrifter.

Videre løp etter Møteplass

En hovedutfordring i forsøket er usikkerheten som har vært knyttet til det videre løpet etter møteplass. Det har blant annet lenge vært uklart om kandidatene skal søkes inn under ordinært opptak eller fortløpende. Nav har opplevd det som svært uheldig at deltakerne skal inngå i det ordinære opptaket, slik fylkeskommunen ønsker. Det vises også til at fylkeskommunen er i prosess med å omstrukturere sin tilbudsstruktur, noe som også skaper usikkerhet.

4.4 Vestfold og Telemark

Prosjektet fikk tildelt midler og hadde oppstart høsten 2025, så det er foreløpig for tidlig å vurdere resultatet fra prosjektet. Så langt har imidlertid tilbakemeldingene vært gode fra både faglærere og kandidater. Faglærerne uttrykker at å knytte jobbspesialister til samarbeidsklassene vil være til stor hjelp for dem. Kandidatene uttrykker at de setter pris på all bistand de kan få, og omtrent alle ønsker oppfølging fra jobbspesialisten. Implementeringsarbeidet så langt har gått bra og begge aktører er

fornøyd med samarbeidet. Systemene er på plass og jobbspesialistene har blitt koblet på og startet arbeidet.

Samarbeidsklassene har til nå hatt mest lokale søkere. Ved å koble på jobbspesialist kan tilbudet bli bredere kjent og kanskje tilgjengelig for en større del av fylket. Nav ønsker å kunne tilby samarbeidsklassene til hele Vestfold og Telemark. Det er riktignok stedlig undervisning ved Nome videregående skole, men med modulstrukturert opplæring blir læringsløpet mer fleksibelt og mer av opplæringen kan være i en lokal bedrift.

Det kan hende at kandidater med større bistandsbehov i større grad vil søke seg til samarbeidsklasser som får oppfølging fra jobbspesialist. I noen av klassene er det nå en overvekt av sterke kandidater. For eksempel har alle kandidatene på dronefag fullført videregående opplæring tidligere. Lunde videregående skole har kunnet vise til gode resultater for sine elever der en høy andel har overgang til læreplass og får gjennomført videregående utdanning. Dersom elever med større bistandsbehov og dårligere forutsetninger for å fullføre, i større grad søker seg til samarbeidsklassene fordi de der får forsterket oppfølging fra jobbspesialist, kan andelen som lykkes med å få læreplass og å gjennomføre opplæringsløpet bli lavere enn tidligere. Samtidig vil tiltaket treffe bedre blant dem som trenger det mest. Prosjektgruppa har reflektert over dette og vil følge med på tall for gjennomføring og overgang til lære.

Positive erfaringer og gode grep

Jobbspesialistene har stor tro på å være til stede på skolen ukentlig og noen ganger dra ut til bedriftene sammen med faglærer. Da glir samhandlingen lettere, jobbspesialist og faglærer kan dele inntrykk og erfaringer, og det blir ikke for mange besøk for bedriftene. Dette er et grep de også har gode erfaringer med i Møre og Romsdal. De ser det også som en stor fordel å være knyttet til samarbeidsklasser på samme skole. Det vil gjøre det lettere å koordinere arbeidet og de kan presentere den ene som reserve for den andre. De ser for seg å iblant være til stede sammen i hverandres klasse og understreker at det er viktig at sårbare kandidater kjenner flere personer de kan spørre om hjelp.

Arbeidsgruppen trekker også frem flere fordeler ved å prøve ut modellen ved akkurat Nome videregående skole, avdeling Lunde. Her fungerer samarbeidet mellom Nav og fylkeskommunen godt fra før, og de har lenge hatt etablerte samarbeidsklasser. Samtidig har de ulike klassene ulike rammer. Samarbeidsklasser i fagene tømmer og betong har pågått i mange år med etablerte forbindelser til bedrifter som gir praksisplasser. Drone er et helt nytt løp der det har vist seg vanskelig å finne læreplasser fordi fagfeltet også er ganske nytt. I helsefag har mange minoritetsbakgrunn, språkutfordringer og særlig behov for oppfølging. En får dermed testet ut hvordan det å knytte en jobbspesialist til en klasse fungerer i ulike kontekster og for kandidater med ulike forutsetninger.

I implementeringsfasen har arbeidsgruppa i Vestfold og Telemark hatt tett og god kontakt med arbeidsgruppa i Møre og Romsdal. Det har vært nyttig og fruktbart for begge parter.

Utfordringer og barrierer

Jobbspesialistenes muligheter til å prioritere prosjektet

For at modellen skal implementeres som planlagt, er det avgjørende at jobbspesialistene får muligheten til å prioritere oppfølgingsarbeid med kandidatene i samarbeidsklassene. De må ha støtte fra metodeveileder til å gjøre nødvendige prioriteringer selv om det går på bekostning av kontormøter, markedsmøter, veiledning på tvers av team og andre aktiviteter ved lokalkontorene. Jobbspesialistene må få forståelse for at de er med på det de kan og ikke er like mye til stede ved lokalkontorene, og ikke innfrir alle andre krav i prosjektperioden. Prosjektmedarbeiderne forteller at det kan være kontroversielt og at det krever støtte fra både metodeveileder og kontorleder.

Å avgrense prosjektet

I implementeringsfasen har det oppstått behov for å avgrense prosjektet og jobbspesialistenes oppfølgingsansvar særlig knyttet til å håndtere ordinære voksensopplæringskandidater i klassene som også uttrykker behov for oppfølging. Prosjektgruppa har diskutert dette og kommet frem til at de ordinære kandidatene i utgangspunktet ikke kan bruke tilbudet på samme måte som kandidatene fra Nav. Jobbspesialistene skal ikke ha ansvar for å følge opp ordinære kandidater. Et annet spørsmål er om jobbspesialistene skal bistå kandidater som har gått ut, men som ikke har fått læreplass. Det er foreløpig ikke avklart.

I Vestfold og Telemark er fylkesleddet i Nav og fylkeskommunen samlokalisert. Det har store fordeler, men en utfordring kan være å skille prosjektarbeid fra ordinært samarbeid slik at en ikke blander roller. Dette handler også om tydelige avgrensningen om hva prosjektene skal handle om.

Å finne god ansvars- og rollefordeling

Jobbspesialistene skal styrke samhandlingen mellom arbeidsgiver, Nav, skole og kandidater som deltar, og fungere som bindeledd mellom alle involverte aktører. I en slik rolle blir det særlig viktig å finne frem til gode og avklarte roller og ansvar, særlig opp mot faglærer og veileder. Jobbspesialistene uttrykker at de allerede får spørsmål som de tenker at veileder bør håndtere. En faglærer beskriver en episode med manglende koordinering slik:

Det var en episode i høst der veileder hadde fikset praksis uten at faglærer visste om det. Lærer må ha god kommunikasjon med bedrift. Det er veldig viktig at faglærer er med på alle skritt jobbspesialist tar. De kan ikke sende ut folk som ikke passer, da brenner vi bruer til bedriftene. Vi må heller få avklart at noen ikke er egnert tidlig.

Modulstrukturert opplæring

Jobbspesialistene uttrykker også at modulstrukturert opplæring gir større utfordringer i oppfølgingsarbeidet. Særlig i klassen med helsefagarbeidere har mange av kandidatene individuelle løp som gir opphav til mange og svært ulike spørsmål. Det er vanskeligere å få oversikt og vanskeligere å gi gode svar. All informasjon gjelder ikke for alle.

4.5 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett nærmere på fylkenes erfaringer med samarbeidsmodellene de har prøvd ut. Vi har sett at erfaringene varierer betydelig mellom fylkene.

I Møre og Romsdal har de vært svært positive. Modellen har blitt opplevd som enkel å implementere og godt mottatt lokalt. Pågangen på telefonlinjen har riktig nok vært lavere enn forventet, men prosjektet har nådd bredt ut med informasjon og fått henvendelser fra hele fylket.

Øst-Viken har også positive erfaringer med sin modell slik den etter hvert ble utformet. Selv om modellen kan sies å være mindre lavterskel enn veiledningstelefonen, erfarer de at et tverrfaglig utdanningsteam er mindre personavhengig og bidrar til mer helhetlig veiledning. Samtidig har prosjektkoordinatorerne fungert som en slags førstelinje for veiledere underveis i forsøksperioden. Både koordinatorene og utdanningsteamet har fått et betydelig antall henvendelser i løpet av perioden, særlig mot slutten når tjenesten har blitt bedre kjent.

Innlandets erfaringer har vært mer blandede. Selve arrangementet har vært godt mottatt og fungert godt, men resultatene har uteblitt. Det skyldes bl.a. utfordringer med å få bedriftene med på laget, og med å rekruttere tilstrekkelig med deltakere som bedriftene vil gi et tilbud. Det har også vært knyttet stor usikkerhet til veien videre for deltakere som er aktuelle for et opplæringsløp.

Vestfold og Telemark er foreløpig i en tidlig fase, men erfaringene fra oppstartsfasen er i hovedsak gode, og tilbakemeldinger fra både faglærere og kandidater på tiltaket er positive. Fylket arbeider med å finne en god rolle- og ansvarsdeling særlig opp mot faglærer og veileder.

En del erfaringer er felles på tvers av fylkene. Blant annet har flere fylker erfart hvor viktig det er at samarbeidsmodellen er godt forankret på ulike nivåer og i relevante deler av organisasjonene. I noen fylker har det vært god forankring fra start, i andre fylker har dette vært mer utfordrende og noe man har arbeidet mye med. Noen fylker har også strevd med rolle- og ansvarsdeling. God tid til denne typen avklaringer i en planleggingsfase fremheves som viktig. Felles arbeidsgrupper som møtes hyppig i fysiske møtefora, er et grep flere fylker fremhever som sentralt. Til sist fremheves grundig informasjonsarbeid ut mot veilederne, gjerne med fysiske besøk, som en viktig faktor for at modellene skal fungere. Noen fylker har opplevd det som krevende å få veilederens tid og oppmerksomhet. Et viktig grep har vært å legge møter til allerede etablerte treffpunkt.

Kapittel 5: Foreløpige læringspunkter

I dette kapitlet oppsummerer vi noen sentrale læringspunkter fra forsøkene. Basert på fylkenes erfaringer identifiserer vi noen faktorer som ser ut til å fremme samarbeid, og peker på grep som kan være gyldige på tvers av fylker og relevante for videre tjenesteutvikling.

5.1 Hva skal til for å lykkes med samarbeidet?

Gjennomgangen i tidligere kapitler har vist at fylkene deler noen felles erfaringer som kan danne grunnlag for anbefalinger for framtidig samarbeid. Flere av disse erfaringene deles også av andre fylker der Nav og fylkeskommunen samarbeider om fag- og yrkesopplæring (jf. Forsøk med midler til samarbeid om tilrettelagt fag- og yrkesopplæring. Statusrapport 2025). I det følgende beskriver vi noen viktige forutsetninger for et godt samarbeid.

Forankring, planlegging og rolleavklaring

Et viktig premiss for å lykkes med samarbeidet som vi ser i flere fylker, er at det forankres hos alle relevante aktører tidlig i prosessen, både sentralt og på lokalt nivå (hos Karrieresenter, lokale Nav-kontor eller ressursentre). Også internt i den enkelte organisasjon må samarbeidet forankres hos de respektive enhetene som har et ansvar på området (f.eks. både fylkeskommunens fagopplæringsenhet og ansvarlig enhet for voksnes læring). Forankringen må innebære at begge organisasjoner forplikter seg ved å bidra med ressurser, kapasitet og kompetanse til samarbeidet. Vi har sett at mangelfull forankring har vært en utfordring både i Innlandet og Øst-Viken. I begge fylker fremheves nødvendigheten at det settes av tilstrekkelig med tid til grundig planlegging og rolle- og forventningsavklaring før man starter med konkrete aktiviteter. Det samme understrekes i Vestfold og Telemark, når det gjelder bl.a. grenseoppgangen mellom jobbspesialistene, faglærer og veileder.

Grundig informasjon til førstelinjen

En erfaring som deles av flere fylker, er at det er krevende å nå ut til veilederleddet med tilstrekkelig informasjon og å sikre at tilbudet det samarbeides om, blir godt kjent og tatt i bruk. Dette har vi sett også i fylker som ikke deltar i utprøvingen av lovende modeller. Kombinasjonen av stort informasjonstrykk og begrenset kapasitet hos veilederne vises til som en årsak til at det er vanskelig å nå ut med informasjon om nye tjenester og tilbud. Et funn som går igjen på tvers av fylker, er derfor behovet for å gjennomføre grundig informasjonsarbeid ut mot veilederleddet. At informasjonen gis i en form og på tidspunkter som er tilpasset veiledernes behov, er det også flere fylker som erfarer som viktig. Det kan f.eks. innebærer å legge møtene til allerede etablerte møtepunkter for veilederne, slik det er gjort både i Innlandet og Møre og Romsdal. Flere av fylkene fremhever også betydningen av fysiske besøk til Nav-kontorene som en viktig del av relasjonsbyggingen med veiledere.

Felles arbeidsgruppe

Etablering av en lokal arbeidsgruppe med representanter fra begge organisasjoner har vært viktige grep på tvers av fylker for å få til et godt samarbeid. Hyppige fysiske møter i arbeidsgruppa bidrar til at organisasjonene blir mer samkjørte, og ses som en viktig del av relasjonsbyggingen.

Dialog, erfaringsdeling og veiledning

I flere av forsøksfylkene har dialog og erfaringsdeling med fylkene som har utviklet de opprinnelige modellene, vært en viktig støtte i utvikling og gjennomføring av samarbeidet. Både Møre og Romsdal, Innlandet og Vestfold og Telemark har gjennomført fysiske besøk hos «moderfylket», og det har vært lav terskel for å ta kontakt også utenom dette. Møre og Romsdal og Vestfold og Telemark har opprettet en felles teams-kanal i forbindelse med Jobbspesialist-forsøket. Flere av informantene både i forsøksfylker og i «moderfylkene» fremhever dessuten erfaringssamlingene og workshopene som har blitt avholdt i forbindelse med evalueringen, som viktige arenaer for læring og utvikling som begge parter har hatt utbytte av. Enkelte informanter peker på at det burde legges til rette for mer kontakt mellom fylkene også på ledernivå.

Fra samarbeidsprosjekter i andre fylker vet vi at dialog og erfaringsutveksling på tvers av fylker som samarbeider om lignende prosjekter, oppleves som svært nyttig. Vi tror det er viktig at det legges til rette for denne typen erfaringsdeling, spesielt i tidlige faser av samarbeidet. Direktoratet vil også kunne spille en rolle her, ved å etablere møtearenaer.

Enkelte prosjektledere peker også på at det for fylker som skal utvikle eller prøve ut nye samarbeidsmodeller, kan være behov for mer veiledning og aktiv involvering fra AVdir i planleggingsfasen, bl.a. i arbeidet med å sikre forankring av samarbeidet ut i linja. De etterspør også muligheter for kompetansepåfyll, f.eks. innen prosjekt- eller prosessledelse.

5.2 Rekruttering av brukere og samarbeid med bedrifter

Målsettingen med Møteplass har vært å rekruttere brukere til opplæringsløp med utgangspunkt i bedrifters konkrete arbeidskraftbehov. Evalueringen har avdekket noen læringspunkter som kan være relevante både for Navs samarbeid med bedrifter mer generelt, og i arbeidet med å rekruttere Navs brukere til opplæringsløp.

Avgrensede arrangementer

I Møteplass-modellen ble brukere rekruttert til opplæringsløp via et felles arrangement der brukere og bedrifter møtes. Begge fylkene som har samarbeidet om Møteplass-modellen, har erfart at et slikt arrangement fungerer best når det er avgrenset, dvs. målrettet mot spesifikke bransjer og et fåtall bedrifter. Erfaringen fra Trøndelag er at det har vært mer effektivt og gjort det enklere å møte bedriftenes behov. Innlandet har også hatt positive erfaringer med et avgrenset arrangement.

Rekruttering av brukere til opplæringsløp

Møteplass-modellen la til grunn at brukere skulle inviteres bredt til arrangementet, uten å gå via veilederleddet. På den ene siden kan dette gi flere brukere muligheter og den enkelte bruker gis eierskap til egen sak. Evalueringen har imidlertid vist at en slik tilnærming kan ha noen utfordringer. Utfordringene har dels vært praktiske, ved at det mangler et fagsystem for å nå ut til alle. Ikke alle brukere benytter seg av det aktuelle systemet, og SMS har vært lite treffsikkert fordi det har blitt opplevd som spam. I Trøndelag har de ved flere anledninger derfor gått over til å rekruttere via veiledere. Informanter erfarer at de på den måten når deltakere som er mer forberedte, motiverte og egnet for de yrkene og opplæringsløpene det gjelder. De erkjenner likevel at de på denne måten når ut til en smalere brukergruppe.

Også Innlandet har hatt utfordringer med å rekruttere brukere. De har ikke rapportert om utfordringer med å distribuere informasjon, som i Trøndelag, så det er vanskelig å vite om det er en årsak til den kraftige nedgangen i oppmøtet til Møteplassen i 2025. De er likevel usikre på om åpen invitasjon og frivillig deltakelse er hensiktsmessig. Hvorvidt fylket hadde oppnådd bedre resultater ved å rekruttere via veiledere, er vanskelig å si. Her er det flere faktorer som spiller inn. Erfaringene fra begge fylker gir likevel grunn til å revurdere om det er hensiktsmessig å gå ut så bredt i rekruttering av brukere når målet er opplæringsløp.

Brukerne trenger forberedelse

Evalueringen tyder også på at *forberedelse* av brukere som er aktuelle for et opplæringsløp i bedrift er viktig. Vi har sett at det i Innlandet har vært utfordrende å finne gode matcher mellom deltakere og bedrifter, og både i Trøndelag og Innlandet har bedrifter meldt tilbake at det er behov for bedre forberedelse av deltakerne før de møter til samtale eller intervju hos bedrift for å avklare om et opplæringsløp er aktuelt. Det kan dreie seg om å gi intervjutrening eller å sikre at deltakerne har en forståelse av bedriften og yrkesretningen. Vi ser dette som et hensiktsmessig grep med tanke på at deler av målgruppen har lite erfaring med intervjusituasjoner og kan oppleve konteksten som krevende. Bedre forberedelse kan gjøre det lettere å oppnå en god kontakt mellom bruker og bedrift.

Det kan også være aktuelt å vurdere en form for forkurs før deltakerne starter et formelt opplæringsløp i bedrift. Verken i Innlandet eller Trøndelag har forkurs vært en del av løpet etter Møteplass. I Innlandet ble det i oppstarten av forsøket vurdert å tilby brukerne et forkurs som var utviklet lokalt, etter innspill fra karrieresenteret. Dette gikk de imidlertid bort fra. Om dette ville gitt bedre uttelling overfor bedriftene, er vanskelig å si. Men det er verdt å fremheve at det finnes samarbeidsmodeller og prosjekter der det er tatt grep for å forberede deltakerne bedre på opplæringen i bedrift nettopp gjennom slike forberedende kurs. Det gjelder f.eks. i Vest-Viken (i prosjektet «Mobilisering for kvalifisering») og i Troms (i prosjektet «Prepp»).

Brukerne har behov for tett oppfølging i bedrift

Et siste læringspunkt er at brukerne har behov for tett oppfølging også når de kommer ut i bedrift. Både Innlandet og Trøndelag har eksempler på deltakere som har falt ut av bedriften etter kort tid. Det vises også til at det har vært vanskelig å rekruttere bedrifter og at en del av dem er usikre på hvordan de skal følge opp målgruppen. I Innlandet ble det vurdert å tilby kurs til arbeidsgivere om

inkludering på arbeidsplassen, men så langt vi kjenner til, ble dette ikke implementert. Begge fylker erfarer også at det krever for mye av veilederne å følge opp brukerne når de skal over i bedrift.

I Trøndelag har de koblet på AMS til deltakere som trenger tettere oppfølging i bedrift. I Møre og Romsdal har de utviklet prosjektet Jobbspesialist i grupper nettopp for å møte dette behovet. Erfaringen er at bruken av jobbspesialister bidrar til å avlaste bedriftene og har gjort det lettere å rekruttere bedrifter fordi de vet at de ikke blir stående alene med utfordringene som kan oppstå. At det kobles på en ekstra ressurs som følger opp deltakere mens de er i bedrift, fremstår derfor som et hensiktsmessig grep for å hindre frafall, avlaste veiledere og gjøre det lettere å rekruttere bedrifter.

5.3 Veiledning om videregående opplæring

Målsettingen med Veiledningstelefonen om videregående opplæring har vært å styrke kartleggingen og veiledningen av arbeidssøkere i fylket som ønsker å starte i eller fullføre videregående opplæring, og å støtte Nav-veilederne i denne prosessen. Modellen skal også bidra til å gi fylkeskommunen bedre forståelse for hva Nav kan bidra med når det gjelder livsopphold og oppfølging av arbeidssøkeren. Evalueringen har avdekket noen læringspunkter med bredere relevans for Nav og fylkeskommunen sitt samarbeid om å tilby videregående opplæring til brukere i Nav.

Behov for sammensatt kompetanse

Det har i ulike sammenhenger blitt pekt på at mange Nav-veiledere synes det er utfordrende å veilede arbeidssøkere inn mot fag- og yrkesopplæring (se bl.a. Skogstad et al., 2023). Fagområdet er komplekst, og de individuelle sakene er svært ulike. Veiledere i Nav har ulik kompetanse og kunnskap om muligheter og opptakskrav innenfor videregående opplæring, og har vanligvis ikke dybdekunnskap om temaet. Tilsvarende mangler veiledere i fylkeskommunen dybdekunnskap om Navs arbeid. Prosjektet med veiledningstelefon om videregående opplæring ble opprettet for å møte denne utfordringen. Både Vestfold og Telemark og Møre og Romsdal har gode erfaringer med den og opplever den som enkel å ta i bruk. De erfarer at modellen har bidratt både til at flere veiledere får svar på spørsmål og at henvendelsene blir håndtert mer effektivt og systematisk. Veilederne treffer riktig person med en gang. Begge fylker opplever at modellen har blitt godt mottatt blant veiledere.

Noe av grunnen til at modellen med veiledningstelefon enkelt har latt seg implementere i Møre og Romsdal, slik vi oppfatter det, er at de har lagt tjenesten til fylkenes ressursentre som allerede håndterte en del henvendelser fra Nav-veiledere. De hadde dermed en del kunnskap om Nav-veilederens informasjons- og veiledningsbehov, og kunne bemanne linjen i tråd med dette behovet med rådgivere fra ressursenteret. Både i Vestfold og Telemark og Møre og Romsdal har det likevel vært nødvendig å koble på annen kompetanse for å svare ut noen av henvendelsene som har kommet.

Øst-Viken har møtt behovet for bedre veiledning om videregående opplæring ved å etablere et utdanningsteam bestående av flere personer fra Nav og rådgivere fra ulike fagområder i fylkeskommunen, som sammen vurderer og gir veiledning i konkrete saker fra veiledere. Noe av bakgrunnen for at de landet på denne modellen, var at det ikke var like enkelt å innføre et direkte telefonnummer til en dedikert rådgiver, fordi henvendelsene ville kreve så bred og sammensatt kompetanse. Sakene som behandles i utdanningsteamet, er gjerne mer kompliserte saker som veilederne ikke får svar på via nettsiden eller servicetorget. Navs veiledere oppfordres til å gå via disse kanalene først. I modellen fungerer med andre ord servicetorget som førstelinjen, men en mindre

«spisset» førstelinje enn i veiledningstelefonmodellen. Fylkets erfaring er likevel at denne modellen, med et tverrfaglig utdanningsteam, gir en mer helhetlig og kvalitetssikret veiledning, og at brukerne får mer konkrete og realistiske råd.

Det er også interessant å merke seg at Vestfold og Telemark i samhandlingsmodellen Brua, som er en videreutvikling av veiledningstelefonen, har etablert mekanismer som ligner det Øst-Viken har utviklet. Blant annet kan mer komplekse henvendelser som ikke kan løses gjennom veiledningstelefonen, tas videre til Brua, der prosjektkoordinatorene fra hhv. Nav og fylkeskommunen følger opp saken i samarbeid og eventuelt kobler på andre ressurser ved behov (evt. også utenfra).

En viktig lærdom er altså at det å svare ut henvendelser fra Nav-veiledere om fag og yrkesopplæring, krever bred og sammensatt kompetanse. Samlet sett illustrerer erfaringene fra de tre fylkene viktigheten av å kartlegge hvor i fylkeskommunen den relevante kompetansen for å svare ut henvendelser om fag- og yrkesopplæring ligger, og å vurdere hvordan denne kompetansen kan organiseres for å kunne svare ut henvendelsene på en mest mulig effektiv og treffsikker måte.

Redusere personavhengighet

Personavhengighet blir i litteraturen ofte trukket frem som en viktig risikofaktor i tverretattlige samarbeid (jf. Dahle et al., 2022), og det trekkes frem som en utfordring i noen av prosjektene i forsøket med midler til samarbeid om tilrettelagt fag- og yrkesopplæring (jf. Dahle et al., 2026). Også i prosjektene som har testet ut veiledningstelefonen, er det flere informanter som peker på at tjenesten må organiseres slik at man unngår personavhengighet. Fylkene har løst dette ved å involvere flere personer i mottak av henvendelser fra Nav-veiledere, men på litt ulike måter. Både i Vestfold og Telemark og i Møre og Romsdal har de flere personer som betjener telefonlinjen. I Øst-Viken er det som nevnt etablert et bredt sammensatt utdanningsteam der både Nav og fylkeskommunen deltar. Fylket opplever at denne organiseringen er robust, og gjør modellen mindre sårbar. Samlet sett demonstrerer dette at å ha flere ressurser involvert i utførelsen av en tjeneste, kan bidra til å gjøre den mindre sårbar.

Trekantsamtaler gir bedre og mer presis veiledning

En annen lærdom fra Vestfold og Telemark og Møre og Romsdal er at trekantsamtaler, der brukere deltar, både er mer effektive og gir bedre og mer presis veiledning enn samtaler der bruker ikke er til stede. I sistnevnte tilfelle blir veiledningen mer generell og mindre tilpasset den enkeltes situasjon. Det kan føre til misforståelser videre eller generere nye spørsmål. Erfaringen i begge fylker er at det også er mer effektivt om bruker og veileder ringer sammen, da det vil kreve mindre tid til å koordinere informasjonen de får. Også fra andre samarbeidsprosjekter mellom Nav og fylkeskommunen, f.eks. knyttet til karriereveiledning, har trekantsamtaler blitt fremhevet som viktige grep som bidrar til mer effektive og bedre tilpassede tjenester.

Kartlegging av henvendelser og behov

Erfaringer fra både Vestfold og Telemark og Møre og Romsdal, illustrerer at det å innhente kunnskap om behovene i veilederleddet, kan bidra til å utvikle mer treffsikre og målrettede tjenester. Begge fylker har kartlagt alle henvendelsene som har kommet, både for å få oversikt over hvilke kontorer som henvender seg, og hvilke informasjonsbehov veilederne har. Dette bidrar for det første til at det

er mulig å identifisere de kontorene som er mindre aktive brukere av tilbudet. Dermed kan man målrette og prioritere informasjonsarbeidet mot de kontorene der det er størst behov for det.

For det andre er slik kartlegging et grep som bidrar til å få oversikt over hvor stort kunnskapsbehovet hos Nav er og hva de trenger kunnskap om. Det gjør også at man er i stand til å måle utviklingen over tid. Slik kan tjenesten bedre tilpasses Navs behov, f.eks. med tanke på hvem som bemanner telefonlinjen. Skjemaet er enkelt og inneholder ingen personopplysninger. Dermed illustrerer erfaringene fra de to fylkene at selv en kort og enkel informasjonsinnhenting kan gi gevinster i form av mer målrettet informasjonsarbeid og tjenester som er bedre tilpasset de reelle behovene.

Litteratur

Dahle, M., Jones, H. og Møller, I. (2022). Tilrettelagt fag- og yrkesopplæring. Erfaringer og grep fra samarbeid. Ideas2evidence rapport 17:2022. Hentet fra [Tilrettelagt fag- og yrkesopplæring - erfaringer og grep fra samarbeid - 05.01.22.pdf](#)

Dahle, M., Skyberg, H., Kullerud, H., Melsom, A. M. og Staalesen, P. D. (2026). Forsøk med midler til samarbeid om tilrettelagt fag- og yrkesopplæring. Statusrapport 2025. ideas2evidence rapport 6:2026.

Skogstad, L. F., Engebretsen, L. C. & Hillestad C. S. (2023). Muligheter og barrierer i bruken av Opplæringstiltak i NAV. Arbeid og velferd, 2023 (2), 41-53. Hentet fra [Muligheter og barrierer i bruken av opplæringstiltak i NAV | Arbeid og velferd](#)

Veiledningstelefonen FOR VIDEREGÅENDE OPPLÆRING FOR VOKSNE

HVA ER VEILEDNINGSTELEFONEN?

En veiledningstelefon som du, sammen med arbeidssøker, kan ringe når dere har spørsmål om videregående opplæring. I den andre enden så vil det sitte en rådgiver fra Fylkeskommunen som kan svare på spørsmålene dere måtte ha.

RING RÅDGIVER SAMMEN MED ARBEIDSSØKER

Når man har dokumentasjonen og spørsmålene klare, kan man ringe rådgiver fra fylkeskommunen.

SPØRSMÅL?

Ta kontakt med
Opplæringskoordinator
Søre Sunnmøre
Elin Dalhaug
elin.dalhaug2@nav.no
95 72 46 99

KARTLEGGING

Før man ringer rådgiver fra fylkeskommunen, er det lurt å samle inn følgende; vitnemål, kompetansebevis, CV, attester / dokumentasjon på grunnskole og samtykke (om arbeidssøker ikke skal være tilstede under samtalen). Snakk gjerne også om arbeidssøkerens slutt mål. Dette for at rådgiver skal ha et bedre grunnlag til å svare ut det dere måtte lure på.

TELEFONNUMMER OG ÅPNINGSTID

Telefonnummer: 71 28 12 70
Åpningstider: 09:00 - 11:00
Mandag, onsdag og fredag

NB! Ikke ring fra "Nav-nummer"



Møre og Romsdal
fylkeskommune



IDEAS2EVIDENCE
Bygger kunnskap